



2.5.5
Sistema de
Resolução de
Conflitos

INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM
ISUP

*(Aprovado por Decreto Presidencial Nº 168/12, Diário da República Nº141- I Série,
de 24 de Julho)*

Cartão de contribuinte: 5417193178 // Email: isup.informa@gmail.com Telefones Nº 943097652

GUIA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS

14 DE NOVEMBRO DE 2021

Artigo 1.

(natureza)

1. Como toda e qualquer relação jurídica, a relação laboral está sujeita a existência de conflitos entre as partes, especialmente entre trabalhador e empregador.

2. Não sendo possível evitar um conflito laboral, tendo falhado as estratégias preventivas, a busca por mecanismos de resolução torna-se imperativo, a fim de manter o equilíbrio e promover os valores mais altos da dignidade humana, vector indispensável para a produtividade.

3. O presente Guia serve de instrumento de facilitação do processo de resolução de conflitos laborais e é aplicável no Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim, doravante chamado de ISUP.

Artigo 2.

(Objecto)

1. O presente guião estabelece os métodos, procedimentos e estratégias de resolução aplicadas pelo ISUP face a existência de conflitos laborais. E aplica-se exclusivamente ao pessoal interno, salvo em situações claramente justificadas de inclusão de terceiros ligados ao processo, conforme a lei.

Artigo 3.

(Definição)

1. Nos termos do n.º 1 do art.º 272 da LGT angolana “diz-se conflito individual de trabalho o que surja entre o trabalhador e o empregador, por motivos relacionados com a constituição, manutenção, suspensão e extinção da relação jurídico-laboral, ou com a execução do contrato de trabalho e a satisfação dos direitos e cumprimento das obrigações, de uma e de outra

parte, decorrentes do mesmo contrato, bem como o recurso das medidas disciplinares aplicadas ao trabalhador.”.

2. Assimila-se ao conceito apresentado no número anterior, todas as situações de conflitos interpessoais entre trabalhadores decorrentes da relação de trabalho.

Artigo 4.

(finalidade)

1. Os métodos, procedimentos e estratégias de soluções alternativas, adoptadas pelo ISUP, visam proporcionar o respeito, a salvaguarda de direitos, a melhoria do ambiente laboral e a promoção do bom nome e da imagem institucional, além de descongestionar o grande volume de processos de justiça laboral, com a implementação dos métodos de solução de conflitos, como forma de evitar que tramitem para o Tribunal, sem necessidade.

Artigo 5.

(dos intervenientes na gestão de conflitos)

1. Sob orientação do Presidente do ISUP, e auxílio do Gabinete de Comunicação institucional, o Departamento Jurídico coordena o processo de resolução extrajudicial de conflito laboral (individual ou colectivo), colaborando no processo, o Departamento de Recursos Humanos e toda a estrutura interna que se revelar útil durante o processo.

2. Podem intervir mediando o processo de resolução de conflitos, outras figuras externas ao ISUP, desde que devidamente fundamentada e justificada.

Artigo 6.

(dos meios extrajudiciais de gestão de conflitos)

1. Na resolução e gestão de conflitos laborais, além da via judicial, o ISUP prevê 3 (três) mecanismos extrajudiciais (n.º 1 do art.º 273.º) de resolução:

1. Conciliação;
2. Mediação, e
3. Arbitragem

Ponto único: Antes da apresentação do problema a um tribunal, as partes devem, tentar a resolução através de um dos meios acima referidos (n.º 1 do art.º 274.º) conforme o LGT, vulgo, Lei Geral de Trabalho.

Artigo 5.

(Da conciliação)

1. Trata-se de um processo consensual, onde o conciliador, sempre em posição imparcial, orienta as partes de forma activa para chegar a um acordo. Normalmente aplicada em situações mais simples, onde ninguém sai como perdedor. As próprias partes chegam à uma conclusão de algo que fique bom para ambas.

2. A conciliação, como meio de resolução de conflitos, pode acontecer em diversos momentos de um conflito: antes da proposição de uma acção, no decorrer dela ou até mesmo após o trânsito em julgado.

3. O Presidente, indica um terceiro (conciliador) que propõe alternativas para solução do conflito e, junto com as partes, busca um denominador comum.

4. A conciliação, além de objectivar a resolução da controvérsia, tenta restaurar as relações sociais e interpessoais entre os envolvidos.

Artigo 6.

(Da Mediação)

1. Nos termos da LGT, a Mediação é da competência da Inspeção Geral do Trabalho, adiante IGT (art.º 275.º).

2. A Mediação inicia com um requerimento do interessado (trabalhador ou empregador), que pode ser apresentado de forma oral, devendo os serviços competentes da IGT reduzi-lo a escrito (n.º 2 do art.º 276.º).

3. No requerimento, o interessado deve indicar as matérias em conflito, bem como fornecer todos os elementos que possam contribuir para a resolução do conflito (n.º 3 do art.º 276.º).

4. O mediador apenas estabelece um diálogo entre as partes para que elas, por si mesmas, cheguem a um acordo. Embora o processo todo seja informal, o papel do mediador é garantir que ele discorra de maneira organizada e efectiva. Mais uma vez, ambas as partes saem ganhando ao final, e ainda economizam com os trâmites judiciais.

5. Na mediação há uma ou mais pessoas neutras e imparciais (não directamente envolvidas com o conflito). Por meio de técnicas apropriadas, essas pessoas assistem as partes na solução dos conflitos, identificando os pontos de controvérsia e dando o apoio necessário para que elas tomem decisões capazes de atender, da melhor forma possível, aos respectivos interesses.

Procedimento: Após a recepção do requerimento, a IGT deve notificar as partes para audiência no prazo de dez (10) dias úteis. Na audiência de Mediação os inspectores do trabalho procuram perceber o problema existente entre as partes e verificam a possibilidade de acordo. Se for alcançado um acordo, deve ser reduzido à escrito e assinado pelas partes (n.º 3 do art.º 277.º). Dispensa-se a obrigatoriedade de as partes constituírem advogados. Estando livres de o fazer (art.º 278.º conjugado com os n.ºs 4 e 5 do art.º 286.º).