



Organização
Internacional
do Trabalho

Relatório sobre a enquete de avaliação rápida

► A resposta dos mecanismos de resolução de conflitos laborais à pandemia da COVID-19



Relatório sobre a enquete de avaliação rápida

▶ **A resposta dos mecanismos de resolução de conflitos laborais à pandemia da COVID-19**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2022

Primeira publicação 2021

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No obstante, podem ser reproduzidos pequenos exertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licencing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos. As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o [sítio www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Relatório sobre a Enquete de avaliação rápida:

A resposta dos mecanismos de resolução de conflitos laborais à pandemia da COVID-19

Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2022

ISBN 978-92-2-035944-0 (print)

ISBN 978-92-2-035945-7 (web PDF)

Também disponível em inglês: *Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic* ISBN: 978-92-2-035940-2 (print); ISBN: 978-92-2-035941-9 (web PDF); em francês: *Rapport sur l'Enquête d'évaluation rapide : La réponse des mécanismes de résolution des conflits du travail à la pandémie de COVID-19* ISBN: 978-92-2-035942-6 (print); ISBN: 978-92-2-035943-3 (web PDF); e em espanhol: *Informe de la Encuesta de evaluación rápida: La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19* ISBN 978-92-2-035946-4 (impreso) ISBN 978-92-2-035947-1 (web PDF).

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da Organização Internacional do Trabalho.

Mais informações sobre as publicações e produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Design e paginação: SCR

► Índice

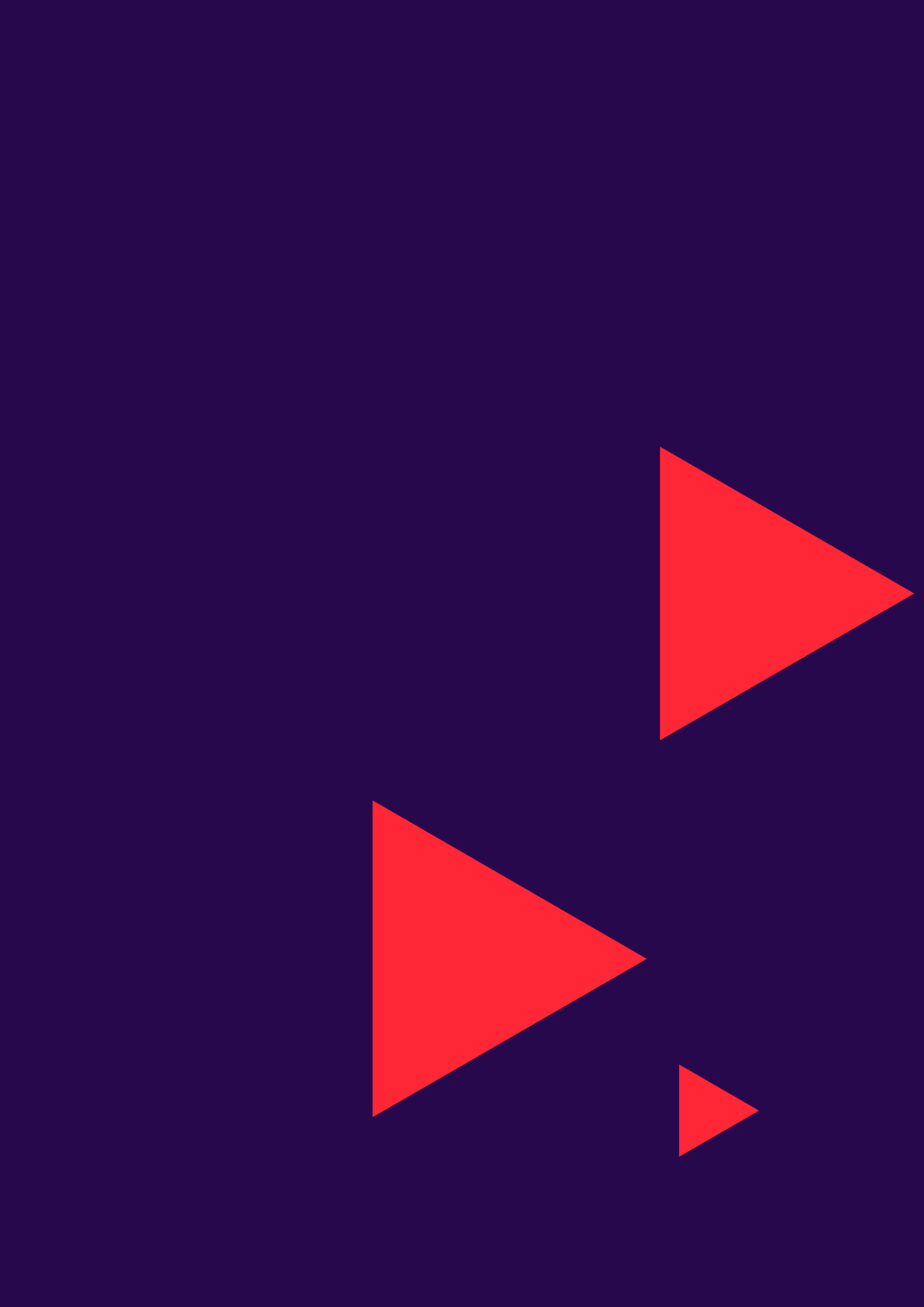
Agradecimentos	ix
Sumário executivo	xi
Introdução	xiii
Metodologia	xv
A resposta das instituições de resolução de conflitos laborais	1
Cobertura geográfica	1
Tipo de respondentes	2
Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais	2
Funcionamento presencial das instituições de resolução de conflitos laborais durante a pandemia	2
Alterações na composição e distribuição das instituições de resolução de conflitos laborais	4
Distribuição dos conflitos laborais durante a pandemia da COVID-19	10
Número de processos laborais individuais em instituições não judiciárias de resolução de conflitos laborais	10
Número de processos laborais coletivos em instituições não judiciárias de resolução de conflitos laborais	11
Número de processos laborais individuais em instituições judiciárias de resolução de conflitos laborais	11
Número de processos laborais coletivos em instituições judiciárias de resolução de conflitos laborais	12
Impacto nos procedimentos	13
Melhorias tecnológicas nos procedimentos	18
Alterações nas regras processuais	18
Prática e funcionamento	21
Injunções preliminares	27
Execução das decisões	28
Estratégias adicionais para tratar os processos relacionados com a COVID-19 nas instituições judiciárias	29
Considerações finais	33
Referências bibliográficas	36

Lista de Figuras

1: Regiões cobertas (por percentagem de instituições respondentes)	1
2: Países abrangidos pelas instituições respondentes	1
3: Tipo de respondente	2
4: Abertura e fechamento de instituições de resolução de conflitos laborais durante a COVID-19	3
5: Alterações no pessoal durante a pandemia	4
6: Alterações no número de instalações disponíveis para o público	5
7: Número de processos laborais individuais em instituições não judiciárias	10
8: Número de processos coletivos em instituições não judiciárias	11
9: Número de processos individuais em instituições judiciárias	12
10: Número de processos coletivos em instituições judiciárias	13
11: Melhorias tecnológicas aplicadas à gestão de queixas laborais	19
12: Obstáculos à aplicação de melhorias tecnológicas	20
13: Audiências realizadas durante a pandemia	20
14: Novas regras processuais para tratar as reclamações em matéria de COVID-19	21
15: Novas regras de prova e de ónus da prova	22
16: Novas regras para o apoio jurídico	22
17: Aumento do número de injunções preliminares	28
18: Alterações nos procedimentos de execução	28
19: Medidas adicionais para tratar as queixas relacionadas com a COVID-19 nas instituições judiciárias	29

Quadros

1: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da África durante a pandemia	6
2: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais dos Estados Árabes durante a pandemia	6
3: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais das Américas durante a pandemia	7
4: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da Ásia e Pacífico durante a pandemia	8
5: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da Europa e Ásia Central durante a pandemia	9
6: Destaques sobre o número de conflitos laborais na África durante a pandemia	14
7: Destaques sobre o número de conflitos laborais nos Estados Árabes durante a pandemia	15
8: Destaques sobre o número de conflitos laborais nas Américas durante a pandemia	16
9: Destaques sobre o número de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a pandemia	17
10: Destaques sobre o número de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a pandemia	17
11: Destaques sobre o impacto nos procedimentos na África durante a pandemia	23
12: Destaques sobre o impacto nos procedimentos nos Estados Árabes durante a pandemia	24
13: Destaques sobre o impacto nos procedimentos nas Américas durante a pandemia	25
14: Destaques sobre o impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a pandemia	26
15: Destaques sobre o impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a pandemia	27
16: Destaques sobre o impacto na prática e gestão de conflitos laborais na África durante a pandemia	30
17: Destaques sobre o impacto na prática e gestão de conflitos laborais nas Américas durante a pandemia	30

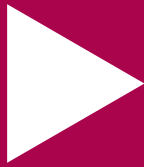
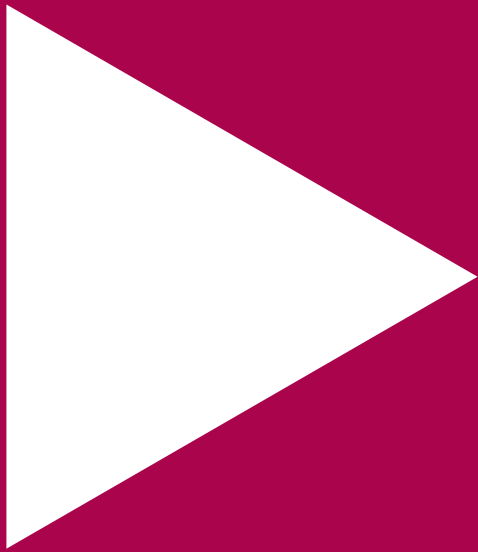
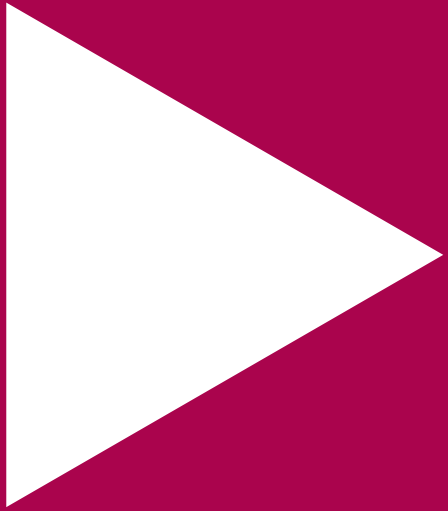


► Agradecimentos

O presente relatório foi preparado pela Unidade de Legislação Laboral e Reforma (LABOURLAW) do Departamento de Governação e Tripartismo (GOVERNANCE) da OIT, com base nos resultados de uma Enquete realizado via online entre junho e agosto de 2021. A Enquete foi concebida e gerida por Maria Carolina Martins da Costa, Pablo Arellano e Colin Fenwick. O relatório foi preparado tendo por base os resultados da Enquete e as informações adicionais proporcionadas pelos respondentes. Manifestamos o nosso grande apreço aos muitos colegas da OIT, da sede e de escritórios locais, que contribuíram para a concepção e o conteúdo da Enquete ou apoiaram o mapeamento e o contacto com as instituições de resolução de conflitos laborais dos Estados-membros. Em ordem alfabética, gostaríamos de apresentar um agradecimento especial a Joaquin Alonso, Faustin Ekoue Amoussou, Sévane Ananian, David Andrevon, Yukiko Arai, Abdul Azad, Rosa Benyounes, Fabio Bertranou, Rania Bikhazi, Italo Cardona, Ruchira Chandra, Jajoon Coue, Aram Cunego, Mady Diagne, Siska Dubbert, Thaís Dumêt Faria, Minawa Ebisui, Elizabeth Echeverria Manrique, Miranda Fajerman, Fernando Garcia, Elena Gerasimova, Yashar Hamzayev, Nune Hovhannisyan, Arun Kumar, Julia Lear, Anita Manadhar, Lympho Mandoro, Cristina Mihes, Michiko Miyamoto, Ahmed Adam Mohamed Nour, Mahandra Naidoo, Lita Octavia, Numan Ozcan, Vanessa Phala, Bolormaa Purevsuren, Neeran Ramjuthan, Balasingham Skanthakumar, Kim Sayers, Lejo Sibbel, Ryusuke Tanaka, Mafalda Troncho, Lourdes Maria Viegas dos Santos, Valérie Van Goethem, Youngmo Yoon, Chau Weng Yin e Dennis Zulu.

Gostaríamos de agradecer a Xavier Beaudonnet (NORMES) e a Mahandra Naidoo (DWT/CO - Nova Deli) e ao Bureau para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e ao Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACTEMP), pelos seus valiosos comentários e contributos para o conteúdo do presente relatório.

Gostaríamos também de exprimir os nossos agradecimentos aos 113 respondentes de 84 países que responderam à Enquete e nos forneceram valiosas informações.



► Sumário executivo

A OIT desenvolveu e realizou uma Enquete para avaliar de que modo os mecanismos de resolução de conflitos laborais deram resposta aos desafios colocados pela pandemia da COVID-19. A Enquete foi respondida online de junho a agosto de 2021 por 113 instituições de 84 países, centrando-se nas possíveis alterações no número de conflitos laborais e em diferentes tipos de restrições ao seu funcionamento devido à pandemia.

Os resultados da Enquete mostraram que o impacto da pandemia da COVID-19 nas instituições de resolução de conflitos laborais foi sentido de forma desigual nas diferentes regiões, ou mesmo dentro de uma mesma região. Ainda que a maioria das instituições tenha permanecido aberta, parcial ou totalmente, a continuidade dos serviços sofreu algumas perturbações, o que pode ter tido um impacto negativo no acesso à justiça laboral.

A pandemia da COVID-19 provocou uma variação no número de conflitos laborais submetidos à atenção de algumas das instituições, não obstante a falta de dados estatísticos tenha sido uma característica comum em várias das instituições respondentes.

Como consequência das rápidas mudanças nos contextos durante a pandemia, as instituições tiveram de adotar diferentes medidas. Foram implementadas ou aperfeiçoadas melhorias tecnológicas para permitir a gestão eletrónica dos processos, mas estas podem ter sido distribuídas de forma desproporcionada, enfatizando que a promoção de um amplo acesso às tecnologias digitais, bem como o desenvolvimento de competências digitais é, assim, a chave para o acesso à justiça.

Os resultados mostraram igualmente que entre as outras medidas adotadas pelas instituições para se adaptarem às restrições impostas pela pandemia da COVID-19 se incluem alterações no número de instalações e pessoal disponíveis, melhoria dos mecanismos alternativos de resolução de conflitos e alterações nas regras processuais, sobretudo no que diz respeito à execução de decisões e sentenças.

A pandemia da COVID-19 evidenciou a necessidade de reforçar os esforços tendo em vista a inclusão dos quadros das instituições jurídicas em matéria de relações de trabalho e salientou que as respostas à crise necessitam de assegurar uma abordagem estratégica que inclua o desenvolvimento da capacidade dos governos e das instituições de trabalho. Os resultados globais da Enquete mostram que os desafios impostos pela pandemia às instituições de resolução de conflitos laborais devem ser enfrentados considerando os princípios-chave da boa governação relacionados com a ampla acessibilidade, equidade e inclusão, a eficiência das instituições e a eficácia dos seus procedimentos, considerando uma abordagem mais centrada nas pessoas.



► Introdução

A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho elegeram como uma das suas prioridades de ação um maior investimento nas instituições de trabalho para assegurar que todas as pessoas beneficiam das mudanças no mundo do trabalho.¹

Adicionalmente, a Recomendação (N.º 205) sobre o Emprego e Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência, 2017², adotada por uma esmagadora maioria dos constituintes da OIT, salienta que as respostas à crise necessitam de assegurar uma abordagem estratégica que inclua o desenvolvimento da capacidade dos governos, incluindo as autoridades regionais e locais, e das instituições de trabalho.³

É importante salientar que a 109.^a Conferência Internacional do Trabalho adotou o Apelo Global à Ação para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas, referindo especificamente a necessidade de «reduzir as disparidades no acesso digital» e a ação da OIT para «reforçar a capacidade das administrações do trabalho, inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes para assegurar a implementação das regras e regulamentos».⁴

Importa também referir que, devido à pandemia, a Comissão Europeia começou a adotar medidas destinadas a fomentar a digitalização das instituições judiciais para melhorar o acesso à justiça e a eficácia destes sistemas na UE e na colaboração transfronteiriça.⁵

Além do mais, a crise da COVID-19 evidenciou a necessidade de reforçar os esforços tendo em vista a inclusão dos quadros das instituições jurídicas em matéria de relações de trabalho.⁶ Por conseguinte, a OIT tem como compromisso apoiar os seus constituintes na melhoria do acesso à justiça, analisando os quadros jurídicos com o intuito de alargar e proteger os direitos para todos, agilizando os procedimentos e reduzindo os custos, e reforçando as qualificações e competências do quadro de pessoal dos tribunais e instituições de prevenção e resolução de conflitos, consoante o caso.⁷

A pandemia impôs uma série de restrições ao funcionamento das instituições de resolução de conflitos laborais. Muitas tiveram de fechar as portas ao público ou reduzir e ajustar o funcionamento. Tal pode ter tido um impacto negativo no acesso à justiça.

A Unidade de Legislação Laboral e Reforma da OIT desenvolveu um Inquérito visando avaliar o modo como os mecanismos de resolução de conflitos laborais responderam aos desafios colocados pela pandemia. A Enquete centrou-se nos mecanismos de resolução de conflitos laborais estabelecidos pelo Estado, judiciais ou extrajudiciais. Não abordou instituições nem processos a nível do local de trabalho,

1 Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

2 R205 - Recomendação (N.º 205) sobre o Emprego e Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência, 2017. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503

3 Normas da OIT e COVID-19 (coronavírus). Disposições fundamentais sobre as normas internacionais do trabalho relevantes para a pandemia e recuperação da COVID-19 e orientações da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_780445.pdf

4 OIT: *Apelo Global à Ação para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente*, adotado durante a 109.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 17 de junho de 2021, p. 7 e 11. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806092/lang--en/index.htm

5 Comunicação sobre a digitalização da Justiça na União Europeia e proposta de Regulamento e-CODEX. Mais informações disponíveis em https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/communication-digitalisation-justice-european-union-and-proposal-e-codex-regulation_en

6 OIT: Antevisão das propostas de programa e orçamento para 2022-23, Conselho de Administração, 340.^a sessão, segundo ponto da ordem de trabalhos, resultado 1.4, Genebra, outubro-novembro de 2020. Disponível em https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757879/lang--en/index.htm

7 OIT: Antevisão das propostas de programa e orçamento para 2022-23, p. 11.

tais como mecanismos de cooperação de gestão do trabalho ou procedimentos para o tratamento de queixas. Do mesmo modo, não abrangeu os procedimentos estabelecidos pelas partes intervenientes nos acordos coletivos.

Os Estados estabelecem, de uma forma geral, diferentes tipos de instituições e processos para prevenir e resolver conflitos laborais. Algumas destas instituições têm os poderes necessários para exercer a autoridade judicial final para determinar o resultado legalmente vinculativo de um conflito. Estas incluem os tribunais de direito comum, os tribunais de trabalho e uma multiplicidade de outras instituições. Outras instituições e processos prestam exclusivamente serviços de conciliação, mediação e arbitragem. Estes métodos alternativos de resolução de conflitos (ADR) podem limitar o número de processos submetidos a um mecanismo judicial para a tomada final de decisão.

Foram observadas tendências importantes nas instituições analisadas. No que diz respeito à estrutura física do quadro de pessoal, diversas instituições procederam a mudanças, quer para reforçar a sua capacidade operacional durante a pandemia e fazer face a um possível aumento do número de processos laborais, quer para se adaptarem às restrições impostas e às consequências da transmissão do vírus (incluindo faltas, licença por doença e a morte de trabalhadores).

Várias instituições também aceleraram o recurso a soluções tecnológicas para assegurar a continuidade dos serviços prestados. Estas mudanças podem ter igualmente funcionado como um catalisador para novas mudanças e inovações de vanguarda no futuro, proporcionando procedimentos mais rápidos e sem custos para as partes. Contudo, o acesso a estas melhorias tecnológicas pode ser desigual a nível mundial.

Como resultado da pandemia da COVID-19 e dos desafios impostos aos trabalhadores e empregadores, verificaram-se tanto aumentos como decréscimos no número de processos apresentados perante estas instituições.

Por último, a Enquete visava avaliar se os procedimentos nas instituições de resolução de conflitos tinham sofrido alterações para fazer face à pandemia no que respeita às injunções preliminares e a execução de sentenças e decisões. Sobre este tema, algumas instituições adaptaram os seus procedimentos de modo a permitir a prestação dos serviços e apoiar o cumprimento das decisões.

O presente relatório pretende demonstrar os resultados da Enquete, tomando em consideração, em primeiro lugar, as tendências mundiais no que se refere a i) estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais; ii) distribuição dos conflitos laborais durante a pandemia da COVID-19; iii) impacto nos procedimentos; iv) prática e funcionamento. Mais adiante, o relatório analisa as tendências e casos específicos em cada uma das regiões.

Por último, nas considerações finais, o relatório procura oferecer comentários e estabelecer ligações entre os dados proporcionados pela Enquete, evidenciando que os desafios colocados às instituições de resolução de conflitos laborais pela pandemia podem ter vindo para ficar e exigirão uma abordagem mais holística e centrada nas pessoas para serem ultrapassados.

► Metodologia

A Enquete foi concebida para contemplar o modo como os mecanismos de resolução de conflitos laborais judiciais e extrajudiciais deram resposta a i) possíveis alterações no número de conflitos submetidos à sua atenção, e ii) às limitações nos contactos presenciais impostas pelas restrições em matéria da pandemia da COVID-19.

A primeira parte da Enquete avalia a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais, visando compreender i) se houve alterações no respetivo pessoal e nas instalações disponíveis, e ii) a distribuição dos conflitos laborais, com particular ênfase no número de conflitos e na sua natureza. A segunda parte analisa como as regras e as práticas processuais podem ter sido adaptadas em resposta às restrições impostas pela pandemia. Tem por objetivo mapear possíveis alterações implementadas para ajustar os procedimentos operacionais aplicados aos conflitos.

As questões permitiam: i) escolhas múltiplas e ii) respostas múltiplas em Quadros de seleção. Foram ainda disponibilizadas Quadros explicativas para que os respondentes pudessem facultar informações adicionais relativas às respetivas respostas.

Para efeitos desta Enquete, as reclamações relacionadas com a COVID-19 são as que resultam diretamente da pandemia, ou as que têm uma ligação significativa com esta. Inclui os processos com base em regulamentos promulgados para dar resposta aos desafios colocados pela pandemia. Em qualquer uma das categorias, o assunto em questão nestas reclamações pode, por exemplo, respeitar a despedimentos coletivos, alterações ou suspensão do contrato de trabalho, redução dos salários e/ou do horário de trabalho e doenças profissionais e acidentes de trabalho.

A Enquete foi traduzida em 6 idiomas⁸ e distribuída a 220 instituições e profissionais da área do trabalho de 125 países e foi respondida online entre junho e agosto de 2021. As respostas foram registadas por 113 instituições⁹ e profissionais da área do trabalho de 84 países.¹⁰ Os dados, os resultados e as informações são limitados e referem-se ao período entre o início da pandemia e o final da Enquete (agosto de 2021). Os respondentes são membros de instituições de resolução de conflitos laborais criadas ou apoiadas pelos governos (42 por cento), instituições judiciárias (19 por cento), académicos e investigadores (11 por cento), advogados e juristas (4 por cento), árbitros/conciliadores/mediadores (3 por cento) e outros atores interessados, tais como organismos governamentais (21 por cento).

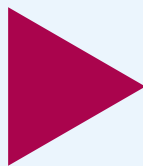
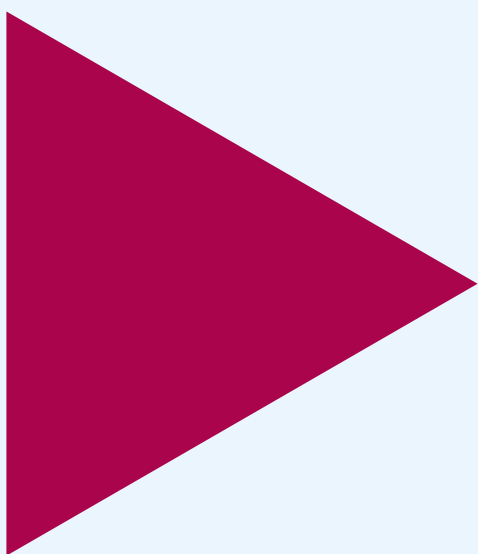
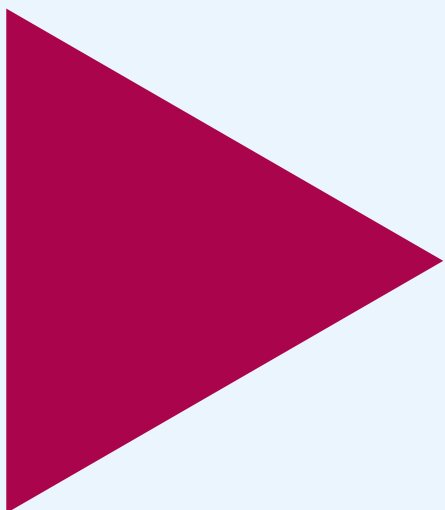
As Enquetes incompletas foram consideradas, desde que pelo menos uma das quatro secções tenha sido preenchida. As respostas sem identificação da região, país e tipo de instituição não foram consideradas. Informação adicional sobre países ou instituições específicas concentraram-se apenas nos comentários fornecidos nos quadros explicativos.

Pode acontecer que mais do que uma instituição do mesmo país tenha respondido à Enquete e fornecido informações distintas em relação à mesma questão. Tal sucedeu porque as instituições de resolução de conflitos laborais nem sempre estão sob a mesma administração (Ministério do Trabalho, Poder Judicial, etc.) ou porque os conflitos individuais e os coletivos são tratados por diferentes instituições, que podem ter tomado decisões diferentes em relação às medidas para atenuar os efeitos da pandemia. Estas diferenças são explicadas ao longo do texto.

8 Árabe, Espanhol, Francês, Inglês, Português e Russo.

9 Responderam à Enquete 113 instituições de resolução de conflitos laborais. Contudo, é necessário mencionar que nem todas responderam a todas as secções da Enquete.

10 África do Sul, Albânia, Antígua e Barbuda, Arábia Saudita, Argentina, Arménia, Austrália, Áustria, Azerbaijão, Bangladexe, Barbados, Bélgica, Benim, Bielorrússia, Bolívia, Bósnia-Herzegovina, Botsuana, Brasil, Bulgária, Cabo Verde, Camarões, Camboja, Canadá, Chile, China, Colômbia, Costa do Marfim, Costa Rica, Eslovénia, Espanha, Estados Unidos, Fiji, Filipinas, França, Gabão, Gâmbia, Geórgia, Grécia, Guatemala, Honduras, Hungria, Iémen, Ilhas Cook, Índia, Iraque, Irlanda, Israel, Jamaica, Japão, Lesoto, Libéria, Luxemburgo, Madagáscar, Malásia, México, Mongólia, Nepal, Nicarágua, Nigéria, Noruega, Nova Zelândia, Panamá, Paraguai, Peru, Polónia, Portugal, Quirguistão, Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte), República da Coreia, República Dominicana, Salvador, São Tomé e Príncipe, Senegal, Seri Lanca, Sérvia, Singapura, Sudão, Suécia, Tailândia, Trindade e Tobago, Turquia, Uruguai, Venezuela e Zâmbia.

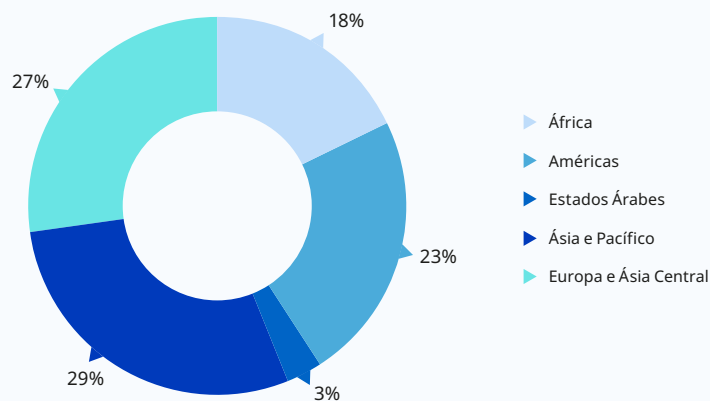


► A resposta das instituições de resolução de conflitos laborais

Cobertura geográfica

A Enquete registou participantes da África, Américas, Ásia e Pacífico, Estados Árabes e Europa e Ásia Central. Os países abrangidos pelas instituições respondentes estão assinalados em azul escuro no mapa.

► Figura 1: Regiões cobertas (por percentagem de instituições respondentes)



► Figura 2: Países abrangidos pelas instituições respondentes

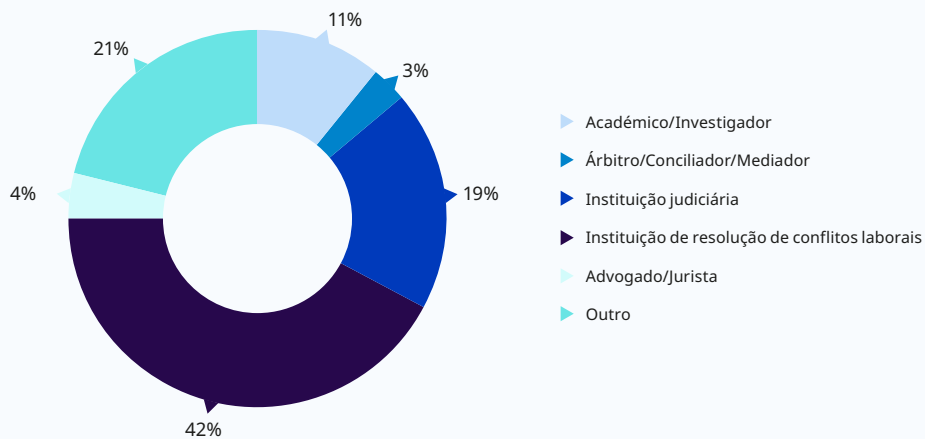


Tipo de Respondentes

A Enquete registou um amplo leque de respondentes, a maioria dos quais de instituições de resolução de conflitos laborais (42 por cento) e do poder judicial (19 por cento). Investigadores, advogados e árbitros, conciliadores e mediadores independentes representaram, no total, 18 por cento dos respondentes.

A Enquete também registou a participação de outros tipos de respondentes, tais como representantes dos governos, desde que não diretamente responsáveis pela resolução de conflitos laborais (21 por cento).

► **Figura 3: Tipo de respondente**



Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais

A primeira secção da Enquete visava avaliar as possíveis mudanças na estrutura física e composição das instituições de resolução de conflitos laborais durante a pandemia da COVID-19. Estas alterações, caso se tenham verificado, podem ter ocorrido para fazer face às restrições nos contactos presenciais impostas pela pandemia ou para dar resposta a um maior número de reclamações.

Funcionamento presencial das instituições de resolução de conflitos laborais durante a pandemia

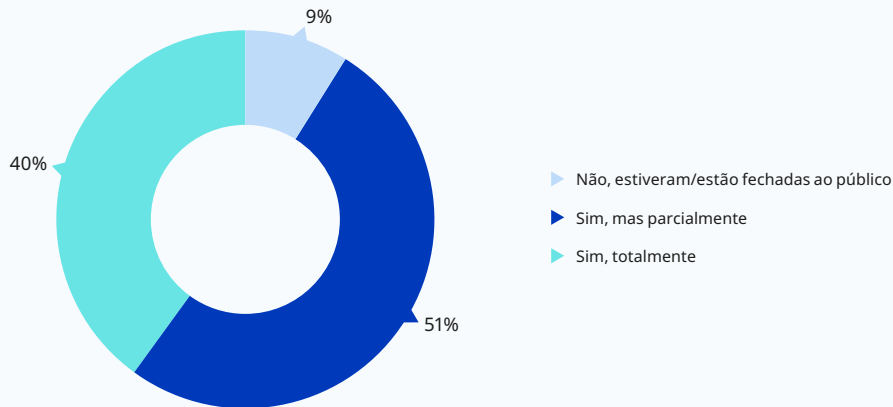
No que respeita a questão de as instituições de resolução de conflitos laborais permanecerem fisicamente abertas e a funcionar durante a pandemia, foi constatado que a maioria permaneceu em funcionamento total ou parcial ou aberta ao público.¹¹ Apenas 9 por cento das instituições estiveram completamente fechadas ao público. Algumas destas instituições, tal como explicado em mais pormenor adiante, introduziram melhorias tecnológicas ou criaram mecanismos remotos para permitir a continuidade dos procedimentos enquanto as portas estiveram fechadas.¹²

¹¹ Responderam a esta secção da Enquete 112 instituições de resolução de conflitos laborais.

¹² Os exemplos incluem instituições da Austrália (Comissão de Trabalho Justo), Brasil (Tribunais do trabalho, incluindo tribunais regionais e superior) e Canadá.

▶ **Figura 4: Abertura e fechamento de instituições de resolução de conflitos laborais durante a COVID-19**

As instituições de resolução de conflitos laborais permaneceram fisicamente abertas e a funcionar durante a pandemia?



Nas instituições em que foi implementado o fechamento parcial, foram observadas situações específicas. Em alguns países, a abertura e o fechamento seguiram o aumento e a diminuição das taxas de infeção com COVID-19 no país. Este facto foi observado em todas as regiões. Noutros países, não obstante se tenham verificado fechamentos parciais, o atendimento presencial foi substituído por ferramentas online, pelo que foi possível, de alguma forma, continuar a oferecer os serviços à população.¹³ Noutros países, o funcionamento parcial das instituições centrou-se apenas nos assuntos urgentes.¹⁴

As restrições podem ter tido impacto na duração dos julgamentos de processos laborais, uma vez que em alguns países as medidas destinadas a atenuar os efeitos da pandemia podem também ter causado o adiamento da resolução dos processos, mesmo que durante um curto período de tempo.¹⁵

A substituição dos procedimentos presenciais por ferramentas online, ainda que tenha permitido dar continuidade aos serviços prestados à população, pode também ter influenciado o nível de acesso a estes serviços, uma vez que, tal como se verá mais adiante, a utilização destas ferramentas nem sempre está ao alcance de todos.

Em todos os países onde foi autorizada pelo menos a abertura parcial ao público, foram impostas medidas de restrição sanitária e presencial, tais como o uso obrigatório de máscara, restrições ao número de pessoas e distanciamento social.

13 Os exemplos incluem instituições da Hungria, Ilhas Cook, Irlanda, Nova Zelândia e Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte).

14 Os exemplos incluem instituições do Gabão, Geórgia, Japão e Luxemburgo.

15 Os exemplos incluem instituições do Benim, Bolívia, França, Guatemala, Irlanda (fora de Dublin), Japão, Lesoto e Quirguistão.

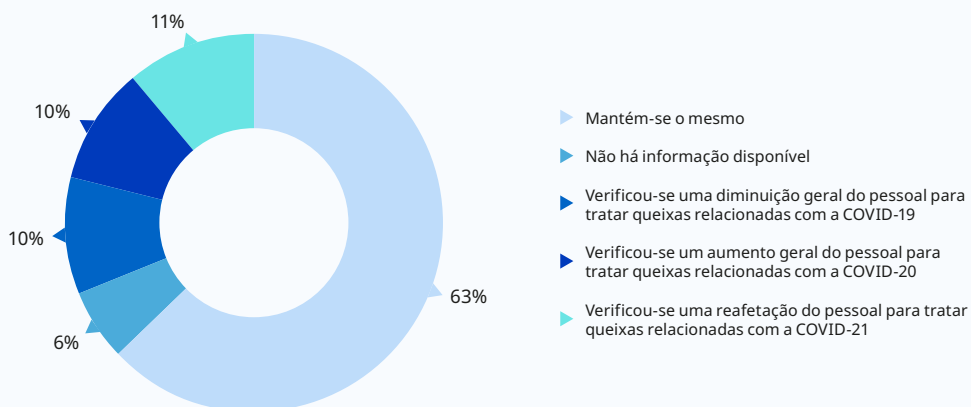
Alterações na composição e distribuição das instituições de resolução de conflitos laborais

No que respeita a questão de as instituições de resolução de conflitos laborais terem ou não sofrido alterações no pessoal e no número de instalações à disposição do público, os relatórios indicam que 63 por cento das instituições não sofreram alterações significativas.

Contudo, em 21 por cento das instituições procedeu-se a uma redução ou reafetação de pessoal para tratar as reclamações relacionadas com a COVID-19. Tal pode ter sucedido devido a uma série de razões, tais como a falta de trabalhadores devido a razões de saúde e a morte de trabalhadores diagnosticados com COVID-19,¹⁶ ou porque o pessoal das instituições estava a trabalhar apenas em tempo parcial, dias alternados ou em teletrabalho a fim de cumprir as medidas de segurança.¹⁷

► Figura 5: Alterações no pessoal durante a pandemia

O pessoal das instituições de resolução de conflitos laborais sofreu alterações durante a pandemia, e, em caso afirmativo, como?



Na maioria das instituições (73 por cento), o número de instalações manteve-se o mesmo. Porém, foram observadas alterações, quer devido à redução do número de instalações disponíveis¹⁸ como consequência das restrições presenciais, quer devido à criação de mais instalações para poder fazer face a um possível aumento do número de processos laborais.¹⁹

16 O caso da Guatemala.

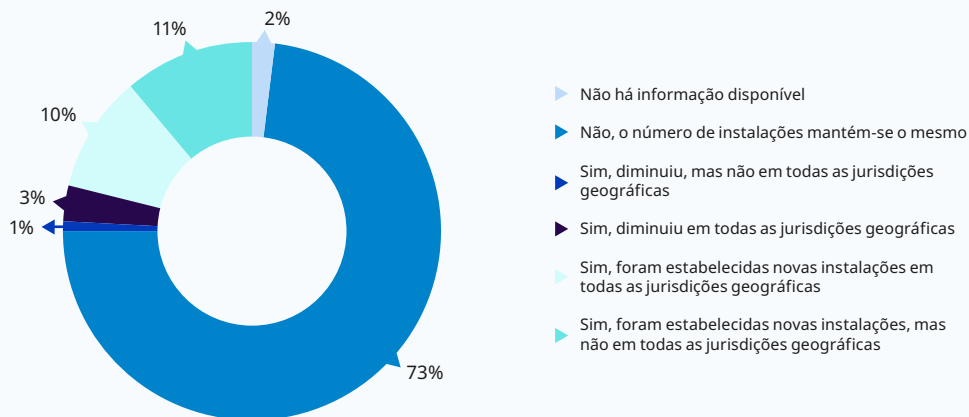
17 Os exemplos incluem instituições da Gâmbia, Hungria, Libéria, Madagáscar e São Tomé e Príncipe.

18 Os exemplos incluem instituições da Bélgica, Camarões e Irlanda, que decidiram reduzir a disponibilidade física das instalações para cumprir as medidas sanitárias, e do Senegal.

19 Os exemplos incluem instituições da Bolívia, Hungria (virtual), Ilhas Cook, Nigéria (virtual), Nova Zelândia (virtual), Panamá e Turquia.

► **Figura 6: Alterações no número de instalações disponíveis para o público**

O número de instalações para a resolução de conflitos laborais disponíveis para a submissão de reclamações/realização de audiências sofreu alterações durante a pandemia?



Em alguns países, procedeu-se à reafetação de pessoal²⁰ ou ao aumento de pessoal²¹ para dar resposta especificamente ao aumento do número de processos laborais que deram entrada nas respetivas instituições. O número de instalações disponíveis ao público pode também ter sofrido alterações devido às restrições presenciais impostas pela pandemia da COVID-19.

África

Em mais de 50 por cento das instituições respondentes, verificou-se algum tipo de reafetação ou redução de pessoal devido às medidas de restrição para evitar a transmissão no local de trabalho.²² Para além da implementação de sistemas de rotação e de trabalho a tempo parcial, o pessoal não essencial permaneceu em casa a tempo integral.

Na maioria dos países, as instituições permaneceram abertas mesmo que parcialmente e centraram-se apenas nos assuntos urgentes. Poucas instituições declararam ter fechado durante períodos específicos, geralmente relacionados com a gravidade da pandemia.

20 Os exemplos incluem instituições do Chile, Nova Zelândia e Panamá.

21 Os exemplos incluem instituições da Arménia, Austrália, Cabo Verde, Panamá e Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte).

22 Responderam a esta parte da Enquete 20 instituições de resolução de conflitos laborais da África.

► **Quadro 1: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da África durante a pandemia**

Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da África durante a COVID-19

► **Cabo Verde**

As instituições de resolução de conflitos laborais permaneceram encerradas durante a declaração de estado de emergência e não sofreram alterações no número de instalações disponíveis. Todavia, os relatórios afirmam que se registou um aumento geral do pessoal, particularmente com a contratação de técnicos do trabalho não só para tratar do maior número de queixas, mas também para implementar medidas de proteção relacionadas com os despedimentos em massa.

► **Madagáscar**

As instituições de resolução de conflitos laborais do país permaneceram parcialmente abertas durante a pandemia. Contudo, os relatórios afirmam que se verificou uma redução geral do pessoal para tratar as queixas relacionadas com a COVID-19, devido aos protocolos de saúde. Foi pedido ao pessoal que trabalhasse em turnos rotativos, ao passo que ao pessoal não essencial foi pedido que permanecesse em casa.

► **Nigéria**

As instituições de resolução de conflitos laborais do país permaneceram fechadas durante a declaração de estado de emergência e não sofreram alterações no número de instalações disponíveis ou no pessoal. Contudo, foram disponibilizados serviços de tribunal *online* no Tribunal Industrial Nacional, começando pelas principais divisões em Abuja, Lagos e Port Harcourt.

► **São Tomé e Príncipe**

Verificou-se uma diminuição geral do pessoal dedicado ao tratamento de conflitos laborais devido à pandemia, embora não se tenha verificado qualquer redução no número de instalações. As instituições de resolução de conflitos laborais permaneceram parcialmente abertas uma vez que as reclamações laborais se consideraram prioritárias. Contudo, durante a pandemia apenas foram considerados os processos relacionados com despedimentos, tendo estes sido tratados por um número reduzido de pessoal.

► **Senegal**

As instituições judiciais estiveram fechadas durante determinados períodos de tempo. A Administração do Trabalho manteve-se em funcionamento, ainda que o horário tenha sido reduzido para permitir às pessoas regressarem a casa antes do recolher obrigatório que instituído para conter o avanço da pandemia. Os relatórios declararam que se procedeu a uma reafetação de pessoal, ou mesmo a uma redução, dependendo da instituição.

Estados Árabes

As instituições que responderam a esta secção da Enquete forneceram informações pouco pormenorizadas nas suas respostas.²³ Por esta razão, as tendências específicas nesta região podem não ter sido suficientemente avaliadas no que diz respeito às possíveis alterações na estrutura destas instituições.

► **Quadro 2: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais dos Estados Árabes durante a pandemia**

Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais dos Estados Árabes durante a COVID-19

► **Arábia Saudita**

Na Arábia Saudita, as instalações permaneceram totalmente fechadas ao público. As instituições desenvolveram ferramentas *online* e implementaram melhorias tecnológicas para ajudar a manter o mesmo número de instalações e de pessoal. Os relatórios elaborados pelos respondentes indicaram que foi possível distribuir o número de reclamações com base na capacidade do pessoal original e nas instalações disponíveis.

► **Iémen**

As instituições de resolução de conflitos laborais permaneceram totalmente abertas ao público e não sofreram alterações no número de instalações. Porém, as instituições respondentes indicaram uma diminuição geral do pessoal para tratar das reclamações relacionadas com a COVID-19.

²³ Nesta região, responderam a este tópico da Enquete 3 instituições.

Américas

Nas Américas²⁴, os resultados recolhidos não mostram qualquer tendência específica com respeito a mudanças significativas na estrutura das instituições durante a pandemia.

▶ Quadro 3: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais das Américas durante a pandemia

Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais das Américas durante a COVID-19

▶ Bolívia

A Bolívia ordenou o fechamento de todos os organismos governamentais durante a pandemia e não foram oferecidos ao público quaisquer meios alternativos de acesso às instituições de resolução de conflitos laborais. Os relatórios das instituições respondentes declararam que, não obstante a falta de acesso às instituições de resolução de conflitos laborais durante a pandemia, foram relatados vários casos de sobre despedimentos em massa e violação de direitos laborais no mesmo período.

▶ Brasil

Tanto as instituições judiciárias como as não judiciárias de resolução de conflitos laborais permaneceram fechadas ao público e ofereceram todos os serviços através de aplicações *online*. As informações fornecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, responsável pela unificação dos procedimentos em mais de 24 Tribunais Regionais do Trabalho, revelam que o aprimoramento de um bem-sucedido sistema digital de gestão de reclamações laborais, anterior à pandemia, permitiu a continuidade de todos os processos sem qualquer alteração no número de instalações, mas com a necessária reafetação de pessoal.

▶ Colômbia

As instituições estiveram completamente fechadas ao público e não sofreram alterações no pessoal. Todavia, foram criados novos equipamentos virtuais para permitir a continuidade dos serviços (implementação de ferramentas virtuais, linhas telefónicas e pessoal exclusivo).

▶ Guatemala

A Guatemala indicou ter-se verificado uma redução no número de pessoal disponível, sobretudo devido à transmissão da COVID-19. As instalações estiveram fechadas ao público durante os primeiros quatro meses da pandemia - de março de 2020 a julho de 2020 - tendo sido retomadas fisicamente desde então.

▶ Venezuela

Os tribunais do trabalho e as inspeções do trabalho trabalharam em regime de rotação de cinco dias de trabalho e cinco dias de quarentena radical. Entretanto, foram criadas instalações virtuais para permitir a continuidade dos serviços.

Recorreu-se à utilização de ferramentas online em quase todas as instituições que permaneceram fechadas ou parcialmente abertas para permitir a continuidade dos serviços, mesmo que de acordo com a diminuição ou aumento das taxas de infeção.

Ásia e Pacífico

Mais de metade das instituições respondentes mantiveram-se totalmente abertas ao público (54 por cento).²⁵ Porém, indicaram que os serviços foram significativamente adaptados para cumprir as medidas sanitárias recomendadas. Na maioria das instituições (cerca de 70 por cento) não foram comunicadas alterações no pessoal nem no número de instalações.

²⁴ Nesta região, responderam à Enquete 26 instituições.

²⁵ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 33 instituições de resolução de conflitos laborais.

Cerca de 65 por cento das instituições que permaneceram fechadas ou parcialmente abertas também indicaram que foram aplicadas ferramentas tecnológicas para tratar as reclamações laborais durante a pandemia e permitir a continuidade dos serviços.

► **Quadro 4: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da Ásia e Pacífico durante a pandemia**

Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a COVID-19

► **Austrália**

Os escritórios da *Fair Work Commission* estiveram fechados ao público durante a pandemia, mas todos os serviços foram realizados *online*. Devido a um pico no número de reclamações laborais, registou-se um aumento geral do pessoal disponível, ainda que o número de instalações físicas não se tenha alterado.

► **Camboja**

As instituições respondentes indicaram continuar a prestar todos os serviços durante a pandemia da COVID-19, seguindo estritamente as medidas sanitárias, tais como o distanciamento físico, uso de máscara, limitação do número de pessoas nos locais ou a medição da temperatura, entre outras. Foram disponibilizadas novas instalações, ainda que não tenham sido comunicadas alterações no pessoal, e foram fornecidas gratuitamente máscaras, bem como desinfetante, aos visitantes.

► **Ilhas Cook**

As instituições respondentes indicaram que foram disponibilizadas novas instalações e que estiveram totalmente abertas, como resultado do programa de trabalho digno da OIT para as Ilhas Cook 2019-2022, com o intuito de proporcionar serviços de mediação gratuitos no âmbito dos conflitos laborais.

► **Malásia**

As instituições respondentes permaneceram abertas, sujeitas ao procedimento operativo normalizado da ordem de controle do movimento (MCO) imposto pelo Governo. Os processos foram tratados com base em reserva de horários, dependendo das fases do MCO. Não obstante o número de instalações e pessoal tenha permanecido o mesmo, foram criadas plataformas *online* para permitir audiências e a submissão de documentos, permitindo a gestão e o julgamento de processos.

► **Nova Zelândia**

As instituições respondentes permaneceram parcialmente abertas e algumas indicaram um aumento no número de processos, o que resultou na reafetação de pessoal para fazer face a esta situação. O *Employment Mediation Service* ofereceu um serviço totalmente remoto (inicialmente por telefone e posteriormente via Zoom, após uma fase piloto) quando o país se encontrava num difícil confinamento. O Tribunal de Trabalho continuou a convocar conferências telefónicas, a tratar de algumas questões por audiência telefónica ou ferramentas *online* e, quando necessário, presencialmente para assuntos urgentes.

Europa e Ásia Central

Na Europa e Ásia Central, mais de 90 por cento das instituições respondentes permaneceram total ou parcialmente abertas ao público durante a pandemia.²⁶ Muitas, todavia, suspenderam os procedimentos presenciais e substituíram-nos por ferramentas online ou telemáticas.²⁷

O número de conflitos laborais apresentados às instituições de resolução de conflitos laborais variou entre regiões. Inclusivamente na mesma região, os resultados de cada país foram diferentes, como provável consequência das medidas internas adotadas pelos governos e instituições para fazer face à pandemia da COVID-19. Foi pedido às instituições respondentes que fornecessem informações a este respeito.²⁸

²⁶ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 31 instituições de resolução de conflitos laborais.

²⁷ 75 por cento das instituições que responderam a esta secção da Enquete.

²⁸ Responderam a esta secção da Enquete 107 instituições do total das regiões.

▶ **Quadro 5: Destaques sobre a estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais da Europa e Ásia Central durante a pandemia**

Estrutura das instituições de resolução de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a COVID-19

▶ **Hungria**

As instituições judiciais respondentes indicaram que permaneceram parcialmente abertas, mas que se procedeu à reafetação de pessoal e criação de novas instalações. O funcionamento acompanhou a diminuição e o aumento das taxas de contágio e as ondas da pandemia, em conformidade com a adoção do decreto governamental No. 2 sobre procedimentos de emergência. As alterações incluíram i) proibição de audiências pessoais, ii) ventilação obrigatória e regular das salas de audiência e outras medidas de restrição presencial, e iii) redução do número de pessoas nos edifícios. As ferramentas *online* substituíram parcialmente os serviços.

▶ **Luxemburgo**

Nas instituições judiciais, o serviço foi reduzido no início da pandemia e apenas eram tratados assuntos urgentes (sobretudo processos sumários e diligências relacionadas com a nulidade do despedimento de trabalhadores especialmente protegidos). Mais tarde, o serviço foi retomado quase normalmente, com restrições sanitárias e medidas para uma melhor organização da duração das audiências e para limitar a presença de representantes e litigantes. As audiências permaneceram sempre públicas (um requisito constitucional). Para compensar o «tempo perdido», os tribunais do trabalho e o Tribunal da Relação reduziram as férias judiciais para duas semanas em 2020. As audiências foram realizadas em salas de maior dimensão. Não se verificaram alterações no pessoal e nas instalações.

▶ **Polónia**

As instituições judiciais estiveram fechadas ao público e apenas foram tratados assuntos urgentes durante um determinado período de tempo. Não foram comunicadas alterações no pessoal ou nas instalações.

▶ **Portugal**

O Sistema de Mediação Laboral (SML) é um serviço baseado em listas de mediadores organizados territorialmente, em que os mediadores realizam o seu trabalho sobretudo em locais protocolados pelo Ministério da Justiça para esse fim. No início da pandemia, vigorava um sistema que proibia a realização de sessões de mediação em formato presencial, sendo estas apenas possíveis através de plataformas *online* e com o consentimento das partes. Respeitando a diminuição e o aumento das taxas de contágio, foi aplicado outro sistema que contemplava a possibilidade de realização das sessões de mediação em formato presencial, desde que as regras de higiene e segurança sanitária determinadas pela Direção-Geral da Saúde fossem cumpridas. Não foram comunicadas alterações no pessoal ou nas instalações.

▶ **Quirguistão**

Como consequência da pandemia da COVID-19, o trabalho dos órgãos de resolução de conflitos laborais foi completamente suspenso e não foram comunicadas quaisquer alterações no pessoal ou nas instalações.

▶ **Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte)**

O Serviço de Consultoria, Conciliação e Arbitragem do Reino Unido, ACAS, continuou a funcionar durante a pandemia. Uma vez que a maioria do trabalho relativo à resolução de conflitos individuais já era realizado remotamente (por telefone ou *e-mail*), o funcionamento foi totalmente transferido para serviços *online*. Os processos coletivos de resolução de conflitos continuaram a ser tratados mediante a combinação de contacto presencial distanciando e plataformas *online*. Foi indicado um aumento de pessoal, como consequência do recrutamento de novos conciliadores devido à pandemia, mas as instalações permaneceram as mesmas.

▶ **Turquia**

Os prazos legais foram suspensos nas instituições judiciais durante um determinado período, de acordo com a Lei n.º 7226/2020 sobre a alteração de determinadas leis, tendo apenas sido tratados assuntos urgentes. As instalações estiveram parcialmente abertas ao público e não foram indicadas alterações no pessoal. Durante a pandemia, foi dado início à implementação de um novo recurso que permite fazer pedidos de mediação *online* para todos os tipos de conflitos, incluindo conflitos laborais.

Distribuição dos conflitos laborais durante a pandemia da COVID-19

Na Europa e Ásia Central, mais de 90 por cento das instituições respondentes permaneceram total ou parcialmente abertas ao público durante a pandemia.²⁹ Muitas, todavia, suspenderam os procedimentos presenciais e substituíram-nos por ferramentas online ou telemáticas.³⁰

O número de conflitos laborais apresentados às instituições de resolução de conflitos laborais variou entre regiões. Inclusivamente na mesma região, os resultados foram diferentes, como provável consequência das medidas internas adotadas pelos governos e instituições para fazer face à pandemia da COVID-19. Foi pedido às instituições respondentes que fornecessem informações a este respeito.³¹

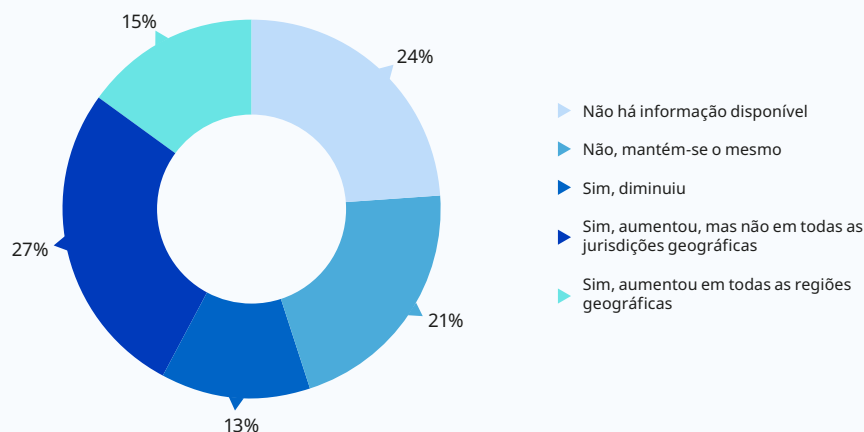
Número de processos laborais individuais em instituições não judiciárias de resolução de conflitos laborais

De acordo com as instituições respondentes, em 42 por cento destas registou-se um aumento do número de processos laborais individuais nas instituições não judiciárias. Em muitos países, o aumento esteve diretamente ligado às restrições impostas pela pandemia e o consequente encerramento das empresas, a redução do número de operações económicas e os despedimentos, mesmo que concentrados a nível regional.³²

Na China e Nova Zelândia, embora tenha sido registado um aumento, as informações fornecidas pelos respondentes indicam que esse aumento não ultrapassou 5 por cento, em comparação com os anos a

► **Figura 7: Número de processos laborais individuais em instituições não judiciárias**

O número de processos laborais individuais em instituições não judiciárias de resolução de conflitos laborais sofreu alterações devido à COVID-19?



29 Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 31 instituições de resolução de conflitos laborais.

30 75 por cento das instituições que responderam a esta secção da Enquete.

31 Responderam a esta secção da Enquete 107 instituições do total das regiões.

32 Os exemplos incluem instituições da Austrália, Bolívia, Brasil, Costa Rica, Gâmbia, Libéria, Malásia, Panamá e Paraguai. As informações relativas a um possível nexos causal entre a pandemia da COVID-19 e as alterações no número de conflitos laborais foram exclusivamente fornecidas pelos respondentes.

anteriores. Na Austrália, foi registado um aumento apenas nos primeiros seis meses da pandemia, que diminuiu nos últimos meses.

Em 13 por cento das instituições, verificou-se uma diminuição do número de processos laborais. Este facto pode dever-se ao fechamento de instituições e aos confinamentos decretados pelos Governos³³, bem como à falta de meios dos atores sociais para aceder a ferramentas online e serviços remotos.

Na Argentina, o Governo proibiu os despedimentos em massa e a suspensão de contratos de trabalho durante a pandemia, o que pode explicar a diminuição do número de conflitos laborais apresentados às instituições de resolução de conflitos laborais em geral.³⁴

Na África do Sul, as instituições respondentes indicaram uma redução acentuada do número de processos individuais em matéria de despedimentos por falta profissional ou de capacidade do trabalhador.

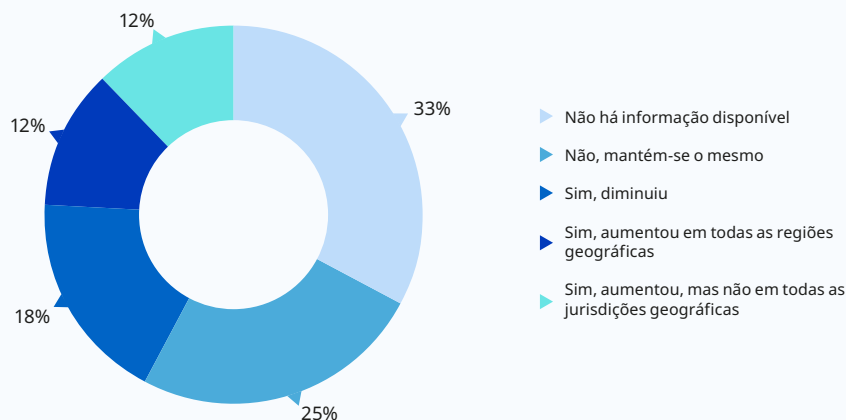
Número de processos laborais coletivos em instituições não judiciárias de resolução de conflitos laborais

No que respeita aos conflitos laborais coletivos, na maioria das instituições ou a informação não está disponível, ou o número manteve-se igual; 33 por cento referiram que não havia informações disponíveis e 25 por cento indicaram que o número não tinha sofrido alterações. Verificou-se um aumento em apenas 12 por cento das instituições, tendo 18 por cento registado alguma redução.

As instituições que indicaram uma redução esclareceram que não obstante a pandemia tenha causado despedimentos e violações de direitos laborais, as medidas de restrição e os confinamentos impediram a submissão de processos coletivos.³⁵ No Reino Unido, ainda que o número tenha diminuído no início da pandemia, começou a aumentar de novo.³⁶

► **Figura 8: Número de processos laborais coletivos em instituições não judiciárias**

O número de processos laborais coletivos em instituições não judiciárias de resolução de conflitos laborais sofreu alterações devido à COVID-19?



33 Como em muitos outros locais, tal como se viu anteriormente, as instituições de resolução de conflitos laborais apenas trataram assuntos urgentes durante a pandemia.

34 Informação facultada pelos respondentes.

35 Os exemplos incluem instituições da Bélgica, Fiji, Guatemala e Paraguai.

36 Informação facultada pela instituição respondente, mas sem dados estatísticos.

No Japão, os respondentes declararam que a redução do número de processos coletivos não apresentou uma ligação direta com a pandemia, embora não tenham sido fornecidas informações adicionais acerca desta questão.

Em determinados países, as informações fornecidas relacionaram diretamente o aumento do número de processos coletivos com a pandemia. Este é o caso do Panamá, onde o encerramento das empresas, a subsequente reabertura e as condições estabelecidas afetaram os direitos coletivos, tendo sido necessário implementar uma Mesa de Diálogo Tripartido para mediar os acordos.³⁷ No Uruguai, o número de conflitos coletivos aumentou, particularmente no setor da saúde. Em El Salvador, não foi apresentado qualquer conflito coletivo fundamentado em razões económicas durante a pandemia.

Número de processos laborais individuais em instituições judiciárias de resolução de conflitos laborais

No que se refere aos conflitos laborais individuais em instituições judiciárias, 40 por cento das instituições respondentes indicaram a ausência de estatísticas e de informações disponíveis.

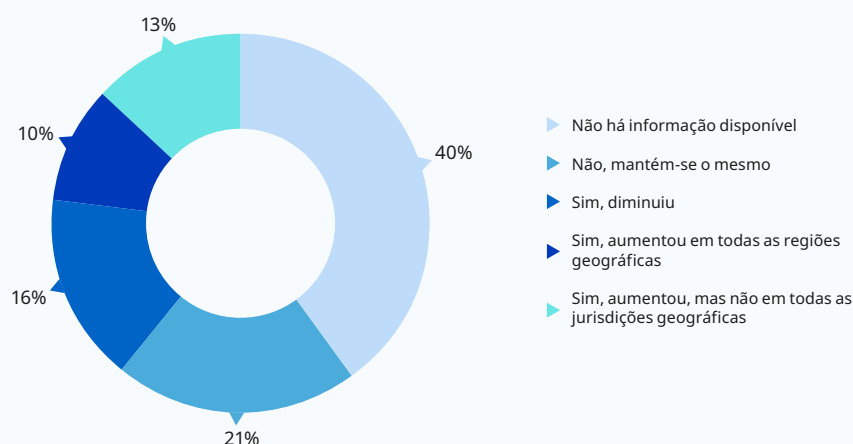
As instituições que indicaram um aumento dos processos laborais diretamente ligados à pandemia, informaram que as queixas eram sobretudo relacionadas com despedimentos sem justa causa, pagamento de salários e prestações de desemprego.³⁸

Outras instituições indicaram um aumento não só do número de processos laborais, mas também de processos a aguardar julgamento devido aos confinamentos e à redução da atividade dos tribunais durante a pandemia.³⁹

As instituições que indicaram uma redução do número de processos também esclareceram que ainda que a pandemia tenha causado despedimentos e violações de direitos laborais, as medidas de restrição e os confinamentos contribuíram para uma diminuição do número de queixas individuais apresentadas ao poder judicial⁴⁰, que poderá ser estabilizado no devido tempo.

► **Figura 9: Número de processos individuais em instituições judiciárias**

O número de processos laborais individuais em instituições judiciárias de resolução de conflitos laborais sofreu alterações devido à COVID-19?



37 Informação facultada pela instituição respondente. Poderão ser encontradas informações adicionais em <https://www.mitradel.gob.pa/mesa-tripartita-por-la-economia-logra-23-consensos/>.

38 Os exemplos incluem instituições da Malásia, Nova Zelândia, Panamá e Senegal.

39 Os exemplos incluem o Benim e a França.

40 Os exemplos incluem instituições da Bélgica, Eslovénia, Fiji e Irlanda.

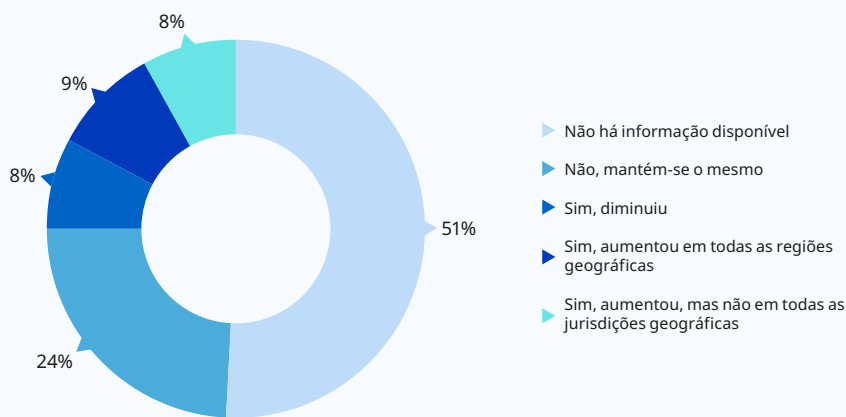
Número de processos laborais coletivos em instituições judiciais de resolução de conflitos laborais

Mais de metade das instituições judiciais respondentes (51 por cento) indicaram ter falta de dados a este respeito, mas um terço desta percentagem referiu que a falta de informações está relacionada com o facto de os processos coletivos de trabalho não serem tratados pelo poder judicial.

Contudo, 17 por cento do total das instituições respondentes indicaram um aumento do número de processos laborais coletivos apresentados ao poder judicial.⁴¹ No que respeita às instituições que registaram uma redução do número de conflitos (8 por cento), as informações fornecidas comprovaram que as medidas de restrição e os confinamentos também contribuíram para uma diminuição do número de conflitos levados ao conhecimento do poder judicial.

► **Figura 10: Número de processos coletivos em instituições judiciais**

O número de processos laborais coletivos em instituições não judiciais de resolução de conflitos laborais sofreu alterações devido à COVID-19?



A comparação mostra que o aumento do número de conflitos laborais foi mais sentido pelas instituições que tratam conflitos individuais, sejam judiciais ou não judiciais. Em média, cerca de 33 por cento das instituições indicaram algum aumento de processos individuais, ao passo que apenas 20 por cento indicaram um aumento do número de processos coletivos.

Tal pode ser explicado pelo facto de, em muitas instituições, os conflitos coletivos seguirem processos mais lentos e detalhados, ao passo que as reclamações individuais são normalmente mais simples. Além disso, muitas instituições, tal como foi mencionado anteriormente e será visto mais à frente com mais detalhe, aplicaram melhorias tecnológicas para permitir a continuidade dos serviços, sendo mais provável que estas ferramentas sejam utilizadas em grande escala por pessoas individuais e seus representantes.

Algumas instituições, por exemplo, indicaram que a proibição de realizar reuniões ou audiências presenciais pode ter comprometido as negociações relacionadas com os processos coletivos.

⁴¹ Os exemplos incluem instituições da Malásia, Nova Zelândia e Panamá.

Adicionalmente, a falta de dados estatísticos é mais sentida no que diz respeito aos processos coletivos. Não obstante a falta de dados tenha sido indicada por 32 por cento das instituições que tratam processos individuais, cerca de 42 por cento das instituições tiveram a mesma percepção no que se relaciona com os processos coletivos.⁴²

África

Mais de 50 por cento das instituições da África registaram algum aumento do número de processos laborais.⁴³

As instituições que responderam a esta secção da Enquete forneceram poucas informações nas suas respostas. Por esta razão, não foi possível realizar uma avaliação suficiente das tendências específicas nesta região no que se refere às possíveis alterações no número de conflitos laborais apresentados a estas instituições.

Em alguns países, o número de processos laborais individuais aumentou nas instituições não judiciárias, mas diminuiu ou permaneceu igual nas instituições judiciárias no mesmo período. Além disso, o número de processos coletivos nem sempre seguiu a mesma tendência nas instituições não judiciárias e judiciárias no mesmo período.

► Quadro 6: Destaques sobre o número de conflitos laborais na África durante a pandemia

Número de conflitos laborais na África durante a COVID-19

► África do Sul

Verificou-se uma redução do número de processos laborais individuais nas instituições não judiciárias. As instituições respondentes indicaram que se tinha registado um aumento de conflitos laborais coletivos em todas as jurisdições geográficas derivados de despedimentos em massa para a facilitação da redução de efetivos em larga escala.

► Costa do Marfim

Foi registado um aumento no número de processos laborais em geral. As instituições respondentes indicaram que, do encerramento maciço de empresas, decorreram conflitos laborais e a apresentação de reclamações dos trabalhadores aos tribunais e à Inspeção do Trabalho.

► Gâmbia

Foi registado um aumento no número de processos laborais em geral. As instituições respondentes indicaram que, do encerramento maciço de empresas, decorreram conflitos laborais e a apresentação de reclamações de grupos de trabalhadores.

► Libéria

Foi registado um aumento no número de processos laborais em geral. As instituições respondentes indicaram que os conflitos laborais tiveram origem no encerramento maciço de empresas e que se localizaram geograficamente nas jurisdições onde operam concessionárias e pequenas empresas especializadas.

► Senegal

De acordo com as instituições respondentes, registrou-se um grande aumento no número de conflitos laborais individuais e coletivos apresentados a ambos os tipos de instituições, sobretudo relacionados com o pagamento de salários, com base na Portaria n.º 001-2020 (Medidas derogatórias do despedimento e desemprego técnico durante o período da pandemia da COVID-19, em caso de desemprego técnico, garantindo ao trabalhador uma remuneração que não pode ser inferior ao salário mínimo ou a 70 por cento do salário líquido médio dos últimos três meses. Em contrapartida, as empresas beneficiam de auxílios estatais sob a forma de medidas fiscais, aduaneiras e sociais e de injeções de dinheiro).

⁴² Considerando as instituições judiciárias e não judiciárias.

⁴³ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 19 instituições.

Estados Árabes

As instituições que responderam a esta secção da Enquete forneceram informações pouco pormenorizadas nas suas respostas.⁴⁴ Por esta razão, não foi possível realizar uma avaliação suficiente das tendências específicas nesta região no que se refere às possíveis alterações no número de conflitos laborais apresentados a estas instituições. As instituições do Iémen não indicaram quaisquer variações no número de processos laborais.

► Quadro 7: Destaques sobre o número de conflitos laborais nos Estados Árabes durante a pandemia

Número de conflitos laborais nos Estados Árabes durante a COVID-19

► Arábia Saudita

Foi registrado um aumento no número de processos laborais nas instituições judiciárias e não judiciárias, quer individuais, quer coletivos. Não foram fornecidas mais informações sobre dados estatísticos.

► Iraque

Foi registrado um aumento no número de processos laborais nas instituições não judiciárias, quer individuais, quer coletivos. Não foram fornecidas mais informações sobre dados estatísticos, também no que diz respeito às instituições judiciárias.

Américas

Mais de 50 por cento das instituições das Américas registraram algum aumento do número de processos laborais.⁴⁵ Em alguns países, o número de processos laborais aumentou nas instituições não judiciárias, mas diminuiu ou manteve-se inalterado nas instituições judiciárias no mesmo período. Na mesma linha, o número de processos coletivos nas instituições não judiciárias e judiciárias no mesmo período nem sempre seguiu a mesma tendência.

Foi reportado um aumento do número de conflitos laborais individuais nas instituições não judiciárias da Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Estados Unidos, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Trindade e Tobago, contudo apenas a Colômbia, México, Panamá, Paraguai e Trindade e Tobago indicaram um aumento também nas instituições judiciárias.

Foi indicado um aumento do número de conflitos laborais individuais sobretudo devido a alegações de violações de direitos laborais relacionadas com despedimentos, demissões e indemnizações por cessação de funções, bem como suspensões de contratos de trabalho.

No que diz respeito aos processos coletivos, pelo menos 40 por cento das instituições indicaram um aumento do número de processos, com especial ênfase nas instituições não judiciárias. Pelo menos 55 por cento destas indicaram que estes conflitos estavam relacionados com despedimentos em massa, cumprimento de acordos de negociação coletiva e suspensão de contratos de trabalho.

⁴⁴ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 3 instituições.

⁴⁵ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 23 instituições.

► **Quadro 8: Destaques sobre o número de conflitos laborais nas Américas durante a pandemia**

Número de conflitos laborais nas Américas durante a COVID-19

► **Argentina**

Na Argentina, foram proibidos os despedimentos ordinários ou espontâneos sem motivos válidos e as suspensões de contratos de trabalho devido à falta ou à redução de trabalho e por motivos de força maior. Porém, foi celebrado um grande número de acordos relativos a suspensões de contratos de trabalho e ao pagamento de salários com base num acordo-referência entre empregadores e confederações sindicais e em acordos setoriais. Este facto explica parcialmente a razão pela qual o número de conflitos laborais foi reduzido ou permaneceu igual nas instituições judiciárias, mas aumentou nas não judiciárias.

► **Brasil**

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, estabeleceu um novo sistema de mediação pré-judicial para fazer face ao aumento de conflitos laborais individuais causados pela pandemia (criado através da Resolução n.º 288/2021 do Conselho Nacional de Justiça). Este sistema já estava em vigor desde 2016 para os conflitos coletivos. É considerado um mecanismo não judicial (Centros de Conciliação e Mediação denominados CEJUSC, em funcionamento nas instituições judiciárias). Os pedidos pré-processuais relativos às reclamações foram submetidos diretamente através dos protocolos eletrónicos dos tribunais de trabalho ou por *e-mail*, mas foram distribuídos aos respetivos CEJUSC e supervisionados por um juiz supervisor. As estatísticas fornecidas pelo TST mostram que entre 2020 e o primeiro semestre de 2021, 85 por cento dos processos tratados na pré-mediação foram concluídos através de acordos (homologações de acordos extrajudiciais), contra uma média de 41 por cento de processos noutras fases processuais (homologações de acordos judiciais) enviados para mediação aos CEJUSC. O número de processos resolvidos na pré-mediação pelos CEJUSC aumentou 50 por cento entre 2019 e 2020. No primeiro semestre de 2020, os acordos ascenderam a mais de um bilhão de dólares.

► **México**

As instituições registraram um aumento desigual dos conflitos laborais. Os conflitos laborais individuais aumentaram nas instituições judiciárias e não judiciárias em todas as jurisdições geográficas. Por outro lado, os conflitos laborais coletivos aumentaram também nas instituições judiciárias e não judiciárias, mas não em todas as jurisdições geográficas.

► **Panamá**

Foi indicado um aumento no número de conflitos laborais em geral. O encerramento das empresas, a subsequente reabertura e as condições estabelecidas geraram um grande número de queixas de violação dos direitos laborais. Foi necessário implementar uma Mesa de Diálogo Tripartido para apoiar as negociações e os acordos coletivos.

► **Paraguai**

Foi indicado um aumento de conflitos laborais individuais, em ambos os tipos de instituições. De acordo com as instituições respondentes, para além das reclamações relacionadas com despedimentos, pagamento de salários e suspensão de contratos de trabalho, o aumento foi também considerado como sendo o resultado da implementação de melhorias tecnológicas que reduziram o tempo e a distância entre o usuário e o serviço público. Uma vez que os processos coletivos exigem diferentes procedimentos nas audiências presenciais, as instituições respondentes concluíram que o número diminuiu como resultado das restrições.

► **Uruguai**

Foi indicado um aumento do número de conflitos laborais coletivos nas instituições não judiciárias, com particular ênfase nas reclamações setoriais, em especial no setor de saúde.

Ásia e Pacífico

Mais de 45 por cento das instituições da Ásia e Pacífico registraram algum aumento do número de processos laborais.⁴⁶ Menos de 10 por cento das instituições indicaram uma queda no volume dos processos em geral. As instituições restantes não registraram qualquer tipo de variações a este respeito ou não puderam fornecer informações.

⁴⁶ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 29 instituições.

▶ Quadro 9: Destaques sobre o número de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a pandemia

Número de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a COVID-19

▶ Austrália

As instituições respondentes indicaram um aumento no número de conflitos laborais individuais em ambos os tipos de instituições no início da pandemia. Contudo, os relatórios revelaram que este número diminuiu após um determinado período de tempo e estabilizou.

▶ China

As instituições indicaram um aumento de aproximadamente 5 por cento de processos laborais individuais nas instituições não judiciárias e uma diminuição nas instituições judiciárias. De acordo com as instituições respondentes, não foi possível avaliar se o aumento estava relacionado com a pandemia. O número de processos coletivos não sofreu variações nas instituições não judiciárias, mas diminuiu nas judiciárias.

▶ Fiji

A diminuição do número de conflitos laborais em geral foi considerada como sendo o resultado das medidas de restrição aplicadas na ilha, uma vez que a população só podia sair de casa por razões essenciais. A maioria dos organismos governamentais e dos tribunais permaneceram fechados.

▶ Malásia

Foi implementada uma aplicação móvel (*Working For Workers*) que permitiu aos trabalhadores apresentarem reclamações individuais diretamente ao Departamento do Trabalho. De acordo com a análise dos dados recebida, verificou-se um aumento significativo do número de reclamações relacionadas com questões de teletrabalho e da ajuda financeira ao abrigo dos pacotes de estímulo económico anunciados pelo Governo. Nas instituições judiciárias, o aumento do número de processos deveu-se principalmente a questões de salários, despedimentos e redução de efetivos. O número de processos coletivos aumentou, sobretudo nas áreas urbanas.

Europa e Ásia Central

Na Europa e Ásia Central, aproximadamente 16 por cento das instituições respondentes indicaram um aumento no número de conflitos laborais individuais, em ambos os tipos de instituições.⁴⁷ Foi registada uma diminuição deste número em 17 por cento das instituições.

▶ Quadro 10: Destaques sobre o número de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a pandemia

Número de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a COVID-19

▶ França

Os tribunais do trabalho registraram um aumento no número de processos individuais ainda por julgar, uma vez que a cessação ou redução da atividade judicial durante o primeiro confinamento atrasou o curso normal das diligências. De acordo com os dados fornecidos, esta situação também gerou uma acumulação de processos, o que pode ter impacto na duração do julgamento.

▶ Irlanda

A comissão para as relações laborais (*Work Relations Commission*) indicou uma diminuição do número de conflitos laborais apresentados no período. Os Tribunais do Trabalho indicaram que o número de recursos de processos de conflitos laborais diminuiu em geral neste período como consequência, em grande medida, do decréscimo de decisões emitidas pela comissão para as relações laborais (WRC), em parte devido à pendência do resultado de um recurso constitucional no Supremo Tribunal relativo à legislação que rege o seu funcionamento.

▶ Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte)

Nas instituições não judiciárias (ACAS), a ligeira diminuição geral foi atribuída à redução do número de pessoas nos locais de trabalho devido ao regime de licenças do Governo britânico. Contudo, verificou-se um crescimento temporário de processos no outono de 2020, quando se esperava o fim do regime de licenças. Em relação aos processos coletivos, as instituições não judiciárias indicaram uma diminuição acentuada no início da pandemia, mas um aumento constante em 2021.

47 Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 31 instituições.

No que diz respeito aos processos laborais coletivos, apenas a Bósnia indicou um aumento do número de conflitos. Como explicado anteriormente, foi indicada a falta de estatísticas ou de informações precisas a este respeito por uma grande parte das instituições respondentes.

Impacto nos procedimentos

Melhorias tecnológicas nos procedimentos

As regras processuais sofreram alterações para assegurar a continuidade dos processos laborais e contornar as restrições presenciais impostas pela pandemia.

Tal como mencionado, muitas instituições também aceleraram o recurso a soluções tecnológicas para assegurar a continuidade dos serviços.⁴⁸ Estas soluções podem ter igualmente funcionado como um catalisador para novas mudanças e inovações no futuro. Outras instituições já tinham implementado melhorias a este respeito anteriormente e usaram a pandemia como uma oportunidade para atualizar as aplicações técnicas.

Em 68 por cento das instituições respondentes, as melhorias tecnológicas que permitem a realização das diligências de forma remota, quer parcial quer totalmente, já estavam implementadas ou foram desenvolvidas para fazer face às restrições impostas pela pandemia.

Na maioria dos casos, as instituições fizeram melhorias para permitir a submissão de reclamações laborais, documentos e provas por correio ou eletronicamente⁴⁹ e/ou para realizar as audiências através de aplicações e plataformas de reuniões online (sobretudo Microsoft Teams, Cisco, Google Meet, Skype e Zoom).⁵⁰

Algumas das instituições analisadas aplicaram melhorias que permitiram que quase todas as diligências fossem realizadas de forma totalmente remota⁵¹, com impactos positivos também na fase da aplicação.⁵²

Contudo, a pandemia revelou que muitas instituições não estavam bem equipadas com recursos tecnológicos que permitissem o acesso à justiça em situações de emergência. As informações fornecidas a este respeito também indicaram que a falta de meios para dar seguimento às diligências nos períodos em que se verificaram restrições presenciais pode ter gerado uma acumulação de processos laborais nas instituições de pelo menos dois países.⁵³

Muitas instituições indicaram que foram tomadas medidas para suspender os prazos processuais e adiar as audiências⁵⁴, o que também pode ter contribuído para uma acumulação de processos.

Foi perguntado às instituições quais as razões que poderiam ter obstruído os avanços tecnológicos a este respeito. A maioria indicou a falta de infraestrutura, a falta de investimento público e a falta de acesso a ferramentas tecnológicas por parte dos trabalhadores e os seus representantes como os principais obstáculos a essas melhorias.

48 Responderam a esta secção da Enquete 102 instituições do total das regiões.

49 Os exemplos incluem instituições da Bósnia-Herzegovina, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Fiji, Geórgia, Guatemala, Hungria, Ilhas Cook, Irlanda, Japão, Luxemburgo, Malásia, Nicarágua, Nova Zelândia, Panamá, Paraguai e Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte).

50 Os exemplos incluem instituições na Áustria, Canadá, China, Colômbia, Costa Rica, Fiji, Irlanda, Japão, Malásia e Nova Zelândia.

51 Os exemplos incluem a Austrália, Brasil, Colômbia e Hungria.

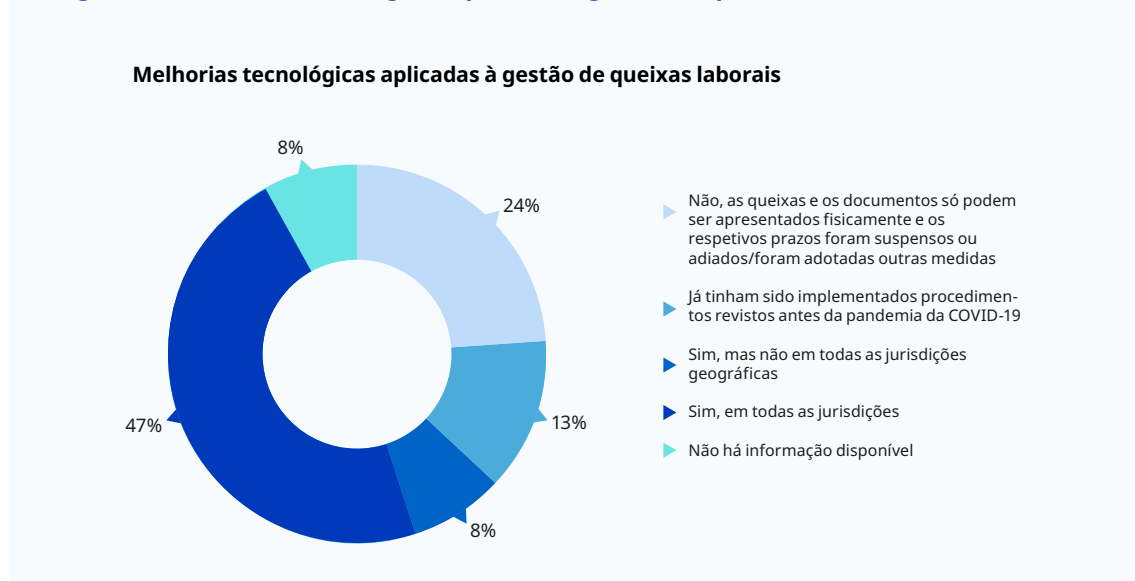
52 Estes casos serão analisados mais detalhadamente neste relatório.

53 Instituições do Benim e França.

54 Os exemplos incluem instituições na Áustria, Bolívia, Eslovénia, Hungria e Luxemburgo.

Uma das melhorias tecnológicas mais comuns indicadas está relacionada com a possibilidade de realizar as audiências por via virtual. Uma vez que as audiências são um passo muito importante na resolução das reclamações laborais, quer porque permitem negociações que podem conduzir a uma conciliação, quer devido à apresentação de provas, é provável que o prosseguimento das diligências sofra atrasos quando não podem ser realizadas audiências, causando assim uma acumulação de processos. Felizmente, as audiências apenas foram completamente adiadas em 9 por cento das instituições.

► **Figura 11: Melhorias tecnológicas aplicadas à gestão de queixas laborais**



Em 29 por cento das instituições respondentes, foram implementadas aplicações virtuais para a realização de audiências sem a presença física das partes. Em alguns países, as instituições realizaram audiências virtuais em alternância com audiências presenciais, em função do aumento ou diminuição das taxas de contágio.⁵⁵ Em algumas instituições, é possível realizar audiências virtuais e presenciais, desde que as partes tenham acordado num ou noutro procedimento⁵⁶ ou dependendo do assunto a tratar ou do tipo de instituição.⁵⁷

Foi pedido às instituições que indicassem quais das opções abaixo foram responsáveis pela possível falta de implementação de melhorias tecnológicas que poderiam ter permitido a continuidade dos serviços.

Cerca de 25 por cento das instituições indicaram pelo menos duas razões para não terem aplicado ou melhorado ferramentas tecnológicas.

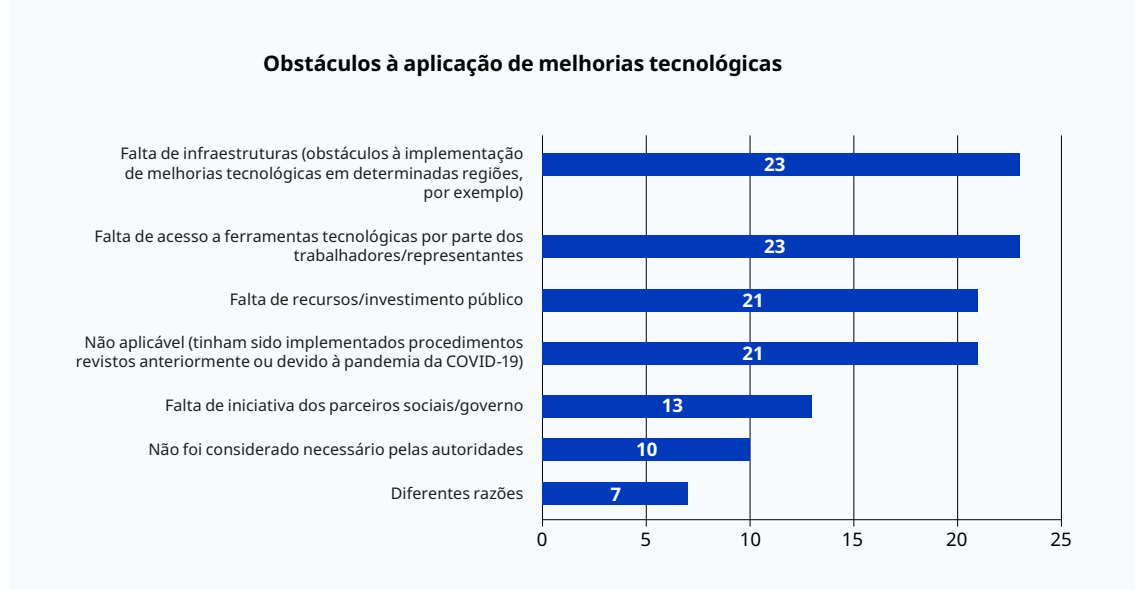
Os dados demonstram que a digitalização de processos e requerimentos online pode ajudar a agilizar os processos nas instituições de resolução de conflitos laborais, mas que devem ser ultrapassadas

55 Os exemplos incluem a Argentina, Chile, China, Cabo Verde, Costa Rica, Geórgia, Hungria, Irlanda, Japão e Reino Unido (excluindo a Irlanda do Norte).

56 Os exemplos incluem instituições da Malásia e Paraguai.

57 Os exemplos incluem instituições da Bolívia (Ministério do Trabalho e tribunais judiciais), Filipinas (Departamento de relações de trabalho) e Peru.

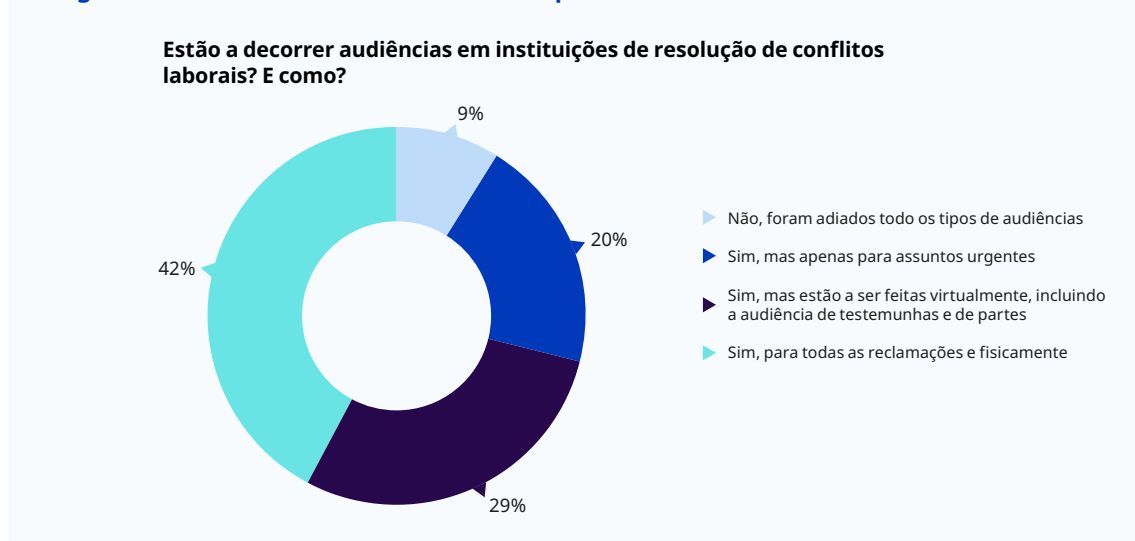
► **Figura 12: Obstáculos à aplicação de melhorias tecnológicas**



diferentes limitações que vão para além do investimento público, visando garantir a total acessibilidade às partes envolvidas tanto nas zonas rurais como urbanas, sobretudo daquelas que se encontram numa situação de vulnerabilidade ou risco.

No que diz respeito às instituições que continuaram a realizar audiências com a presença física das partes e das testemunhas, foram adotadas medidas sanitárias, tais como a limitação do número de pessoas nas instituições, distanciamento social, utilização de máscaras e outras restrições para evitar a transmissão.

► **Figura 13: Audiências realizadas durante a pandemia**



Alterações nas regras procedimentais

Para além das melhorias tecnológicas, foram implementadas outras alterações nos procedimentos para dar resposta às restrições impostas pela pandemia. Contudo, em 72 por cento das instituições respondentes, os procedimentos mantiveram-se inalterados.

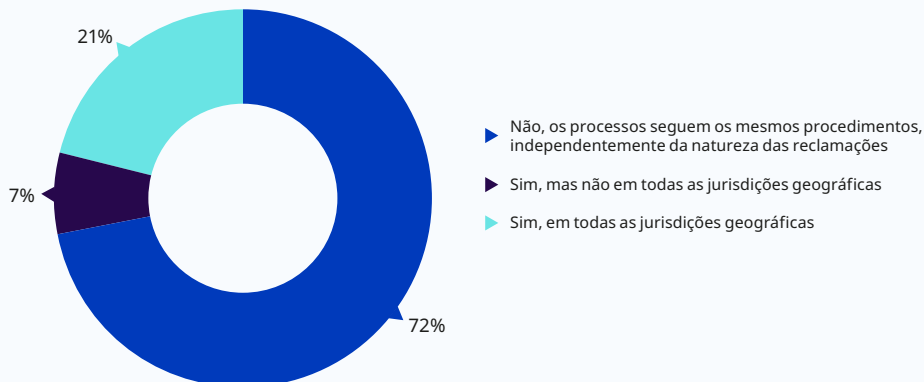
Na Hungria, ao criar um contexto flexível em termos de regras processuais durante a pandemia, as instituições judiciais apresentaram uma maior margem discricionária na determinação da forma mais apropriada e segura de contacto com as partes.

Na Nova Zelândia, foi criado um novo serviço de resolução precoce para gerir o afluxo de processos relacionados com a COVID-19, incluindo processos relativos ao subsídio salarial implementado pelo Governo da Nova Zelândia. Nas instituições judiciais, foram aplicados procedimentos mais céleres aos processos urgentes relacionados com a COVID-19 e foi também criado um sistema para identificar estes processos. As instituições não judiciais também dispuseram de uma ampla discricionariedade para determinar os seus próprios procedimentos em relação a cada um dos processos.

Foram aplicadas medidas semelhantes para acelerar os procedimentos nos processos relacionados com a COVID-19 na América do Sul, de um modo geral.⁵⁸ No Senegal, foi dada especial ênfase à conciliação nas instituições judiciais e os juízes tentaram, tanto quanto possível, conseguir com que as partes fizessem concessões recíprocas e chegassem a acordos.

► **Figura 14: Novas regras processuais para tratar as reclamações em matéria de COVID-19**

Foram estabelecidos diferentes processos para tratar as reclamações relacionadas com a COVID-19 nas instituições de resolução de conflitos laborais de modo a estabelecer prioridades?

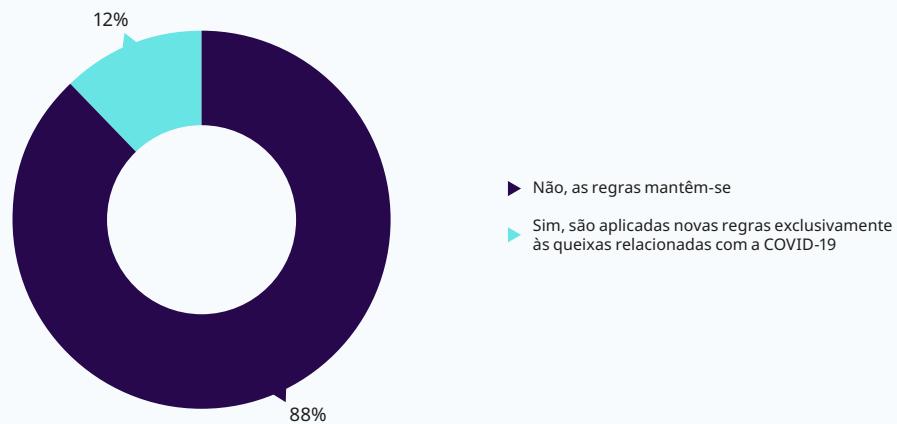


Porém, apenas 12 por cento das instituições respondentes indicaram terem sido implementadas novas regras para tratar as queixas relacionadas com a COVID-19. Em 88 por cento das instituições, as queixas relacionadas com a COVID-19 foram submetidas às mesmas regras de prova e de ónus da prova que os outros tipos de queixas laborais.

⁵⁸ Foram sobretudo indicadas alterações na Argentina, Brasil, Chile, Guatemala, Honduras, Panamá e Paraguai.

► **Figura 15: Novas regras de prova e de ônus da prova**

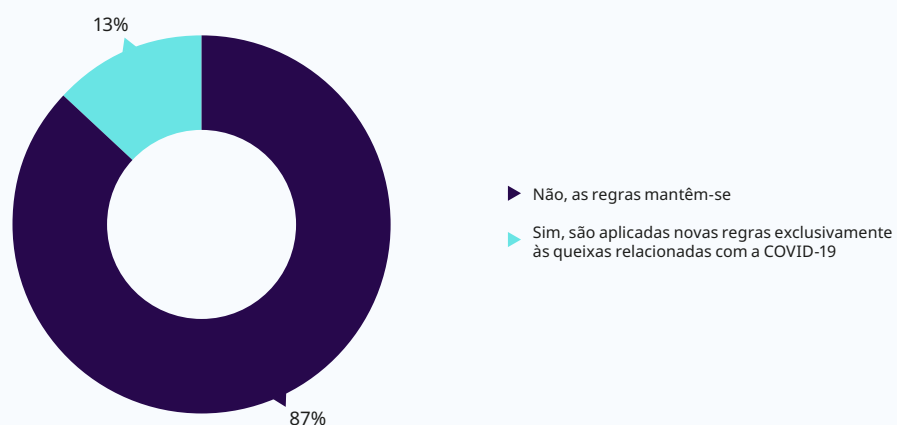
Verificou-se alguma alteração às regras de prova relativas às queixas relacionadas com a COVID-19? (Por exemplo: alterações no ônus da prova)



Foram indicadas importantes alterações a este respeito por instituições do Brasil e da Costa Rica. No Brasil, um novo regulamento estabeleceu um nexo causal entre a transmissão da COVID-19 e o local de trabalho.⁵⁹ Na Costa Rica, foram feitas alterações ao ônus da prova das queixas relacionadas com a COVID-19 nos processos que envolviam a suspensão dos contratos de trabalho e a redução do horário de trabalho.

► **Figura 16: Novas regras para o apoio jurídico**

Verificou-se alguma alteração nas regras do apoio jurídico prestado pelo Estado relativamente às queixas relacionadas com a COVID-19?



⁵⁹ Nota Técnica SEI n.º 56.376/2020/ME e a decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a ADI 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, que questionava a constitucionalidade da Medida Provisória n.º 927/2020.

Um aspeto relevante para o direito de acesso aos processos é a existência de taxas de justiça, uma questão que é tratada juntamente com a questão da justiça gratuita. Os eventuais custos do processo para as partes podem dissuadir muitas pessoas de solicitar os serviços dos tribunais do trabalho, particularmente as que se encontram numa situação económica mais precária⁶⁰. Em geral, os Estados contam com legislação nacional para prestar apoio jurídico aos trabalhadores nestas situações.

Contudo, na maioria das instituições respondentes, as regras relativas à concessão de apoio jurídico às partes permaneceram inalteradas. Apenas em 13 por cento das instituições se procedeu a uma alteração das regras relativas à concessão de apoio jurídico às reclamações relacionadas com a COVID-19.

África

Em cerca de 70 por cento das instituições da África não foram indicadas quaisquer melhorias tecnológicas.⁶¹ As razões apresentadas para este facto foram várias, mas a falta de recursos ou de investimento público e a falta de infraestruturas foram as mais mencionadas⁶², seguidas pela falta de ferramentas tecnológicas por parte dos trabalhadores/representantes.

▶ Quadro 11: Destaques sobre o impacto nos procedimentos na África durante a pandemia

Impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na África durante a COVID-19

▶ África do Sul

As instituições respondentes indicaram ter implementado um sistema de encaminhamento eletrónico e melhorado os equipamentos virtuais para permitir a realização de audiências. Contudo, os serviços foram prestados num modelo híbrido, em que as audiências relativas a determinados processos eram virtuais, através do Teams e do Zoom, mas outras eram presenciais.

▶ Cabo Verde

As instituições respondentes indicaram um aumento no número de pedidos de informações jurídicas através da Linha Verde, por telefone e mediante o registo de reclamações laborais através do *e-mail* da instituição.

▶ Lesoto

Devido à falta de melhorias tecnológicas que permitissem serviços remotos (as instituições de resolução de conflitos indicaram estar a funcionar manualmente), o número de conflitos a serem ouvidos diariamente foi reduzido de dois para um por árbitro. De acordo com as instituições respondentes, esta situação pode ter conduzido a uma grave acumulação de processos, uma vez que os julgamentos e as audiências foram adiados.

▶ Madagáscar

Devido à falta de melhorias tecnológicas que permitissem serviços remotos (as instituições de resolução de conflitos indicaram estar a funcionar manualmente), as audiências foram adiadas um mês, um período que poderia ser renovável dependendo da situação ou das disposições estatais.

▶ Senegal

Já tinham sido aplicadas melhorias tecnológicas antes da pandemia. As instituições indicaram ter procedido a alterações no ónus da prova, na apresentação de provas e no apoio jurídico prestado pelo Estado no que se refere às queixas relacionadas com a COVID-19.

Porém, as instituições indicaram ter adotado outras medidas para atenuar os efeitos da pandemia, tais como a redução da frequência das audiências e o adiamento dos processos, o que pode ter aumentado a morosidade destes mesmos processos.

Apenas o Senegal indicou que as audiências estavam a decorrer totalmente por via virtual. Em 50 por cento das instituições, as audiências foram realizadas presencialmente em todos os tipos de conflitos.

60 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E., 2020. *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*, ILO Working Paper 6 (Genebra, OIT), p. 20.

61 Nesta região, responderam a esta secção Da Enquete 19 instituições.

62 Em 65 por cento das instituições respondentes.

As restantes limitaram as audiências apenas a assuntos urgentes ou recorreram a adiamentos, o que também pode ter contribuído para uma acumulação dos processos e uma maior morosidade das diligências.

Em 23 por cento das instituições, verificaram-se alterações nos procedimentos para permitir um melhor tratamento das queixas relacionadas com a COVID-19.

Estados Árabes

As instituições que responderam a esta secção da Enquete forneceram informações pouco pormenorizadas nas suas respostas.⁶³ Por esta razão, as tendências específicas nesta região podem não ter sido suficientemente avaliadas no que diz respeito às possíveis alterações nos procedimentos.

► Quadro 12: Destaques sobre o impacto nos procedimentos nos Estados Árabes durante a pandemia

Impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais nos Estados Árabes durante a COVID-19

► Arábia Saudita

Os procedimentos de resolução de conflitos durante a COVID-19 foram aprimorados e decorreram totalmente online, com a implementação e integração de um serviço eletrónico com a ferramenta Cisco WebEx (ferramenta de webconferência e videoconferência) para permitir que os trabalhadores, empregadores e investigadores do HRSD assistissem às sessões de resolução de conflitos. Além disso, procederam à integração do serviço com um serviço de SMS para enviar as notificações para as sessões de conciliação e mediação.

► Iraque

Não foram aplicadas melhorias tecnológicas devido à falta de infraestruturas e de capacidade de as partes acederem às ferramentas tecnológicas. Todavia, as instituições indicaram ter procedido a alterações no ónus da prova, na apresentação de provas e no apoio jurídico prestado pelo Estado no que se refere aos processos relacionados com a COVID-19.

Américas

Em mais de 90 por cento das instituições nas Américas, foram indicadas melhorias tecnológicas antes da pandemia ou como resultado desta.⁶⁴ Continuaram a ser realizadas audiências em todas as instituições, mas em 10 por cento destas apenas para processos urgentes. Em 50 por cento das instituições, as audiências apenas se realizaram virtualmente.

Foi indicado por cerca de 60 por cento das instituições a implementação de algum tipo de alterações nos procedimentos. Foram aplicadas medidas para acelerar os procedimentos relacionados com a COVID-19 na América do Sul, de um modo geral.

Tal como se viu, procedeu-se ao desenvolvimento de melhores procedimentos nas instituições judiciais do Brasil, onde os processos apresentados ao poder judicial foram separados e encaminhados para um serviço de mediação. De acordo com as informações fornecidas, esta medida ajudou a reduzir o número e a acelerar a resolução dos processos distribuídos a estas instituições. A mediação decorreu virtualmente, com recurso a qualquer tipo de aplicação telemática que estivesse disponível.⁶⁵ Foram realizados procedimentos semelhantes no Chile, onde a documentação dos processos pode ser apresentada aos

63 Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 3 instituições.

64 Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 25 instituições.

65 As informações prestadas indicaram que estas ferramentas telemáticas incluem telefone, chamadas por WhatsApp ou outras aplicações de reuniões virtuais, tais como o Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, Cisco Webex, Telecomunicações em situações de emergência (ETC).

mediadores por e-mail e, em caso de se alcançar uma conciliação antes da audiência, os procedimentos podem ser concluídos sem qualquer intervenção do Estado.

▶ Quadro 13: Destaques sobre o impacto nos procedimentos nas Américas durante a pandemia

Impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais nas Américas durante a COVID-19

▶ Brasil

Os tribunais do trabalho já eram completamente digitais quando a pandemia começou. Foram disponibilizadas, porém, novas ferramentas para permitir a realização de audiências remotas (incluindo a audiência de oitiva de partes e das testemunhas) e para assegurar que todas as etapas do processo pudessem ser realizadas virtualmente, uma vez que muitos membros do pessoal se encontravam em teletrabalho e o acesso às instalações estava seriamente limitado. Foram indicadas novas regras relativas ao ónus da prova e apresentação de provas das queixas relacionadas com a COVID-19, em particular no que diz respeito ao ónus da prova para provar a transmissão da COVID-19 no local de trabalho.

▶ Canadá

Já era requerida a submissão eletrônica de documentos antes da pandemia. Após a pandemia, todos os documentos de prova têm de ser apresentados eletronicamente. No que se refere às arbitragens, uma nova alteração implementada foi o requisito de receber as alegações por escrito antes da realização da audiência. O Zoom é a plataforma preferida devido à possibilidade de criar salas simultâneas, o que significa que as partes e as testemunhas podem ficar separadas em diferentes salas de reunião. Foi indicado terem sido aplicadas novas regras na apresentação de provas.

▶ Chile

Nas instituições não judiciais, as instruções relativas ao tratamento remoto alternativo da resolução de conflitos foram implementadas a nível nacional, seja em termos de mediação (relação de trabalho atual) ou de conciliação (relação de emprego cessada). Os serviços foram prestados por *e-mail* e/ou através da plataforma Microsoft Teams. Excepcionalmente, alguns gabinetes prestaram serviços presenciais. Também foram indicadas alterações nos pedidos de documentação, uma vez que passaram a poder ser submetidos por *e-mail* ou por intermédio do conciliador/mediador.

Em El Salvador, a coordenação entre o Supremo Tribunal de Justiça e o Ministério do Trabalho permitiu a criação de um sistema de notificação eletrônica dos gabinetes do Ministério do Trabalho e da Segurança Social em todo o país.

Na Bolívia, foram estabelecidos mecanismos internos para conceder atenção prioritária às reclamações relacionadas com a violação de direitos laborais emergentes da pandemia. Contudo, não foi indicada qualquer melhoria tecnológica.

Na Venezuela, foram postos em prática procedimentos online que permitiram às partes apresentar as respetivas petições nos prazos legais. Porém, outros processos que exigiam a presença física das partes seguiram o sistema de rotação de cinco dias com as instituições abertas e cinco dias com as instituições completamente fechadas ao público.

Ásia e Pacífico

Foram indicadas melhorias tecnológicas por quase 75 por cento das instituições da Ásia e Pacífico, quer antes, quer devido à pandemia, mas as audiências foram realizadas virtualmente em apenas 16,5 por cento destas. Em 50 por cento das instituições, as audiências decorreram presencialmente e para todos os assuntos.⁶⁶

Pelo menos 15 por cento das instituições indicaram alterações nas regras procedimentais para dar prioridade às reclamações relacionadas com a COVID-19 e menos de 10 por cento indicaram ter procedido a algumas alterações relativamente às regras de prova ou ao apoio jurídico.

⁶⁶ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 25 instituições.

► **Quadro 14: Destaques sobre o impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a pandemia**

Impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na Ásia e Pacífico durante a COVID-19

► **Austrália**

As instituições respondentes indicaram que as audiências começaram a ser realizadas virtualmente. Antes da pandemia, já existiam sistemas *online*, mas estes foram aprimorados.

► **China**

Os respondentes indicaram que as alterações foram aceleradas pela pandemia da COVID-19. Estas incluíram melhorias tecnológicas para apresentar reclamações laborais, o registo eletrónico dos documentos ou requerimentos relacionados e a implementação de sistemas de tecnologia de informação para gerir os processos *online*. Algumas províncias já tinham adotado algumas das medidas supramencionadas, mas a maioria aplicou-as devido à pandemia. Durante a pandemia, as audiências realizavam-se virtualmente nas instituições de resolução de conflitos laborais. Após as medidas de restrição terem sido aliviadas, começaram a decorrer de ambas as formas, virtual e presencialmente. Foi indicada a implementação de novas regras para a apresentação de provas e ónus da prova.

► **Japão**

Dependendo da instituição, já se tinha procedido a uma revisão dos procedimentos antes da pandemia (tal como a apresentação de requerimentos ou documentos por correio ou *e-mail*) ou estes foram adaptados durante a crise sanitária (tais como plataformas *online* para a realização de audiências). Nas instituições judiciárias (tribunais distritais) de algumas jurisdições geográficas, generalizou-se a utilização de ferramentas de conferência *online* para a realização das audiências em matéria de processos dos tribunais do trabalho. As audiências podiam ser adiadas ou tratadas *online*, por telefone, ou presencialmente, dependendo da preferência do requerente.

► **Nova Zelândia**

Nas instituições não judiciárias, já era possível submeter processos e documentos de mediação via *online* antes da COVID-19. Foram implementadas novas formas virtuais de assistir à mediação em resposta à pandemia, entre as quais, a assistência por teleconferência ou videoconferência (Zoom). Além disso, foi criado um novo serviço de resolução precoce para gerir o afluxo de processos relacionados com a COVID-19, incluindo os processos relativos ao subsídio salarial implementado pelo Governo da Nova Zelândia.

Nas instituições judiciárias, foram aplicadas melhorias tais como a submissão eletrónica de reclamações, reuniões virtuais e conferências telefónicas, tendo sido dada preferência a estes meios em detrimento da apresentação de documentos em papel. Os juizes e funcionários do tribunal receberam equipamento para lhes permitir trabalhar a partir de casa e continuar a realizar conferências telefónicas e dar seguimento aos processos, conforme o caso. Contudo, foi indicado terem sido adiados vários processos que não eram urgentes. Foi também mencionada a realização de uma campanha de conscientização para dar conhecimento aos atores sociais e às partes dos canais disponíveis para a apresentação de reclamação laborais. No que diz respeito às audiências judiciais, foi dada prioridade às questões urgentes associadas à COVID-19, tendo sido estabelecido um sistema para identificar os processos relacionados com a COVID-19.

Europa e Ásia Central

Cerca de 71 por cento das instituições da Europa e Ásia Central que responderam à Enquete indicaram terem sido aplicadas melhorias tecnológicas, quer antes, quer devido à pandemia. Não obstante esse facto, apenas 35 por cento das instituições indicaram ter realizado audiências de forma totalmente virtual.⁶⁷

Em 95 por cento das instituições, não foram indicadas quaisquer alterações nas regras de prova ou no apoio jurídico. Muito poucas instituições indicaram alterações a este respeito, mas não foram fornecidas informações adicionais.

Visando fazer face às restrições presenciais impostas, Áustria e Luxemburgo indicaram que os prazos legais foram suspensos nas instituições judiciárias durante a pandemia.

⁶⁷ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 30 instituições.

▶ **Quadro 15: Destaques sobre o impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a pandemia**

Impacto nos procedimentos em matéria de conflitos laborais na Europa e Ásia Central durante a COVID-19

▶ **Hungria**

Foram realizadas audiências remotas nas instituições judiciárias através da aplicação Skype para Empresas operada pelo órgão administrativo central do poder judicial (Gabinete Nacional do Poder Judicial). Já tinha sido estabelecido o sistema de vídeo antes da pandemia, constituído por um circuito fechado de televisão (CCTV) entre diferentes salas de tribunal e outros pontos do país, também adequado para videoconferências transfronteiriças. O sistema permitiu aos tribunais realizar audiências remotas e produzir gravações de vídeo e de som nas salas de audiências. No final de abril de 2020, o sistema de vídeo foi também adaptado para permitir a realização de audiências remotas, nas quais os participantes utilizavam os seus próprios dispositivos mediante um *link* enviado pelo tribunal. Assim, apenas o juiz tinha de estar presente no edifício do tribunal onde o sistema se encontra instalado e os participantes restantes da conferência telefónica podiam escolher a sua própria localização.

▶ **Irlanda**

O Tribunal do Trabalho aplicou avanços tecnológicos para facilitar a submissão de documentos por via eletrónica e criar uma sala de audiências virtual utilizando a tecnologia Webex. Os processos começaram a ser ouvidos num cenário virtual em abril de 2020. O tribunal começou depois a recorrer a uma combinação de salas de tribunal físicas e virtuais para manter os níveis de produtividade.

▶ **Suécia**

Foi estabelecido um sistema informático nos Tribunais do Trabalho para gerir os processos *online*.

▶ **Turquia**

Durante a pandemia, em março de 2020, foi implementado um sistema *online* para permitir às partes a submissão de requerimentos de mediação para todos os tipos de conflitos, incluindo conflitos laborais.

Prática e funcionamento

Injunções preliminares

Antes da apresentação da petição inicial relativa a um processo laboral, as partes podem apresentar requerimentos de injunções preliminares (ou medidas cautelares), possivelmente relacionados com a reintegração de trabalhadores, a apreensão ou segurança de bens e provas, ou a antecipação de decisões finais, no caso de esta antecipação ser justificada para evitar um dano irreparável ou a violação futura de um direito. Estas medidas constituem princípios processuais essenciais, uma vez que têm normalmente um impacto direto na eficácia do futuro julgamento.⁶⁸

A Enquete questionou as instituições participantes a respeito de um possível aumento do número destes pedidos, face aos despedimentos em massa, ao encerramento de empresas e às alegações de violações de direitos laborais durante a pandemia.⁶⁹

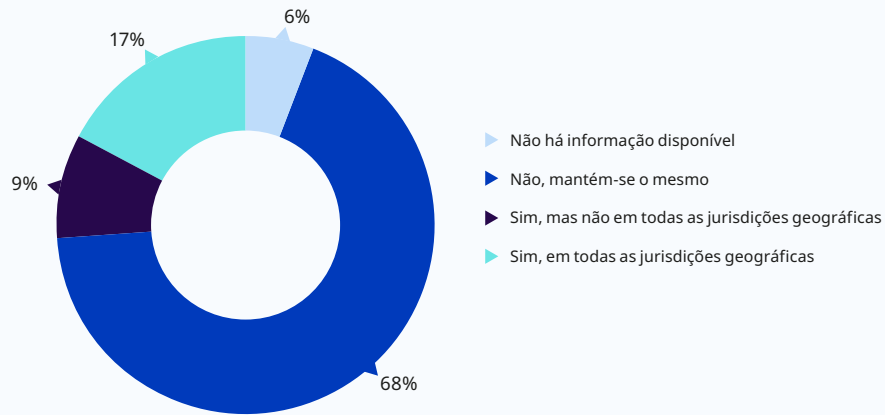
Em 26 por cento das instituições, foi indicado um aumento do número de injunções preliminares. Quase metade destas instituições (45 por cento) situam-se nas Américas.

68 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. 2020. p. 26.

69 Responderam a esta secção da Enquete 102 instituições do total das regiões.

► **Figura 17: Aumento do número de injunções preliminares**

O número de injunções preliminares apresentadas nas instituições de resolução de conflitos laborais aumentou devido à pandemia da COVID-19?

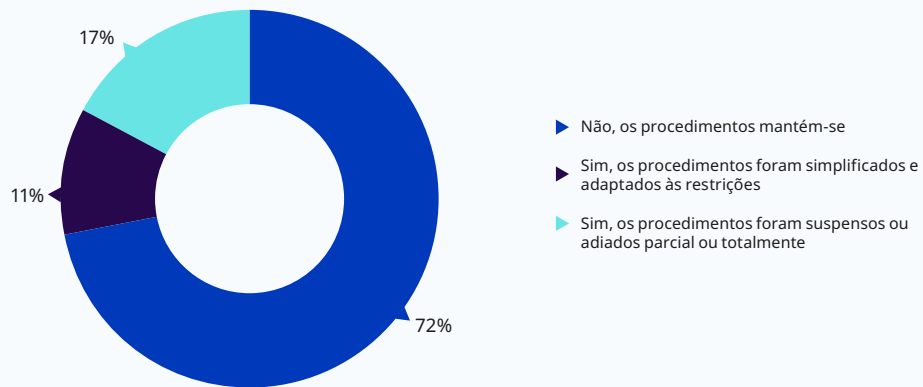


Execução das decisões

A execução é o passo final para assegurar o cumprimento das decisões ou sentenças da instituição de resolução de conflitos. Uma vez que muitas instituições permaneceram fechadas ou restringiram as suas atividades a assuntos urgentes e outras tentaram realizá-las através de ferramentas online, a execução das decisões pode ter sofrido um impacto devido à pandemia, sobretudo quando estas envolvem ações pecuniárias ou a possível apreensão de bens ou dinheiro. A falta de procedimentos céleres para realizar a execução representa um enorme desafio para o próprio objetivo dos sistemas de resolução de conflitos e pode desencorajar significativamente o seu acesso.⁷⁰

► **Figura 18: Alterações nos procedimentos de execução**

Os procedimentos de execução das decisões ou acordos judiciais sofreram alterações devido à pandemia da COVID-19?



⁷⁰ Ebisui, M.; Cooney, S.; Fenwick, C.: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview* / editado por Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; *Bureau* Internacional do Trabalho. - Genebra: OIT, 2016, p. 29.

A maioria das instituições respondentes (72 por cento) indicou não ter alterado quaisquer procedimentos de execução para atenuar as restrições impostas pela pandemia. Além disso, 17 por cento das instituições indicaram que os procedimentos tinham sido completamente suspensos ou adiados devido a estas restrições. Apenas 11 por cento das instituições indicaram que os procedimentos tinham sido simplificados ou adaptados para permitir medidas que garantissem a execução das decisões, sobretudo com o objetivo de acelerar os processos, total ou parcialmente, via online.

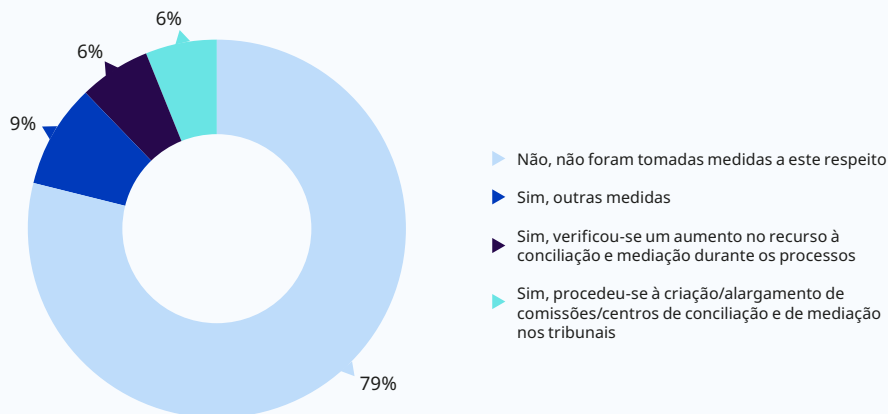
Estratégias adicionais para tratar os processos relacionados com a COVID-19 nas instituições judiciárias

Em muitos países, uma grande parte dos conflitos laborais recai sobre as instituições judiciárias. Estas instituições, que têm o poder de tomar decisões finais e realizar procedimentos para as fazer cumprir, podem ter tomado medidas adicionais para atenuar o aumento de processos laborais decorrentes da COVID-19.

De acordo com os resultados da Enquete, 21 por cento das instituições respondentes adotaram medidas adicionais para fazer face aos processos relacionados com a COVID-19, quer devido ao aumento de conflitos laborais, quer devido aos temas específicos discutidos (despedimentos em massa, suspensão de contratos de trabalho, saúde e segurança no trabalho). Estas medidas centraram-se sobretudo na melhoria dos mecanismos alternativos de resolução de conflitos, tais como os serviços de conciliação e/ou mediação.

► **Figure 19: Medidas adicionais para tratar as queixas relacionadas com a COVID-19 nas instituições judiciárias**

As instituições judiciárias de resolução de conflitos laborais implementaram outras medidas para aliviar/tratar o volume de queixas apresentadas devido à pandemia da COVID-19?



África

Em 30 por cento das instituições da África foram indicadas alterações nos procedimentos de execução ou suspensão/adiamento. Em quase 50 por cento, foi também indicado um aumento no número de injunções preliminares.⁷¹

⁷¹ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 18 instituições.

► **Quadro 16: Destaques sobre o impacto na prática e gestão de conflitos laborais na África durante a pandemia**

Impacto na prática e funcionamento das instituições de conflitos laborais na África durante a COVID-19

► **Senegal**

As instituições indicaram que foram implementadas alterações nos procedimentos de execução para os tornar mais simples e rápidos, bem como um maior recurso à conciliação e mediação durante as diligências nas instituições judiciárias. Foi também registado um aumento do número de injunções preliminares, uma vez que qualquer despedimento que não seja por falta profissional grave do trabalhador é nulo e sem efeito, de acordo com a Portaria n.º 001/2020.

Américas

Em 21 por cento das instituições das Américas, os procedimentos de execução foram simplificados ou adaptados.⁷² Em apenas 17 por cento, os procedimentos foram completamente suspensos ou adiados e em 65 por cento não foi indicada qualquer alteração a esse respeito.

Em 43 por cento das instituições, o número de injunções preliminares sofreu um aumento. Em 30 por cento, foram também aplicadas novas medidas para lidar com o número de reclamações apresentadas às instituições judiciárias como consequência da pandemia da COVID-19.

► **Quadro 17: Destaques sobre o impacto na prática e gestão de conflitos laborais nas Américas durante a pandemia**

Impacto na prática e gestão de conflitos laborais nas Américas durante a COVID-19

► **Brasil**

As instituições judiciárias indicaram que os procedimentos de execução foram adaptados para atenuar o efeito das restrições presenciais devido à pandemia. No que diz respeito às ações pecuniárias, procedeu-se à melhoria de um sistema *online* interligado com instituições bancárias (Sisbajud, através do Banco Central), registros imobiliários (Infojud) e outras agências governamentais (Renajud) para acelerar o processo de apreensão de bens e dinheiro no caso de não cumprimento voluntário dos pagamentos. Os oficiais de justiça também trabalharam através do mesmo sistema, mas foi indicado que raramente se verificaram situações específicas nas quais foram necessárias atividades presenciais. Outro sistema implementado foi o Garimpo, através do qual os depósitos sobranes feitos pelo mesmo empregador noutros processos judiciais são automaticamente transferidos como depósitos parciais para outros processos pendentes na fase de execução. Tal como se viu anteriormente, foi estabelecida a pré-mediação para fazer face ao aumento de conflitos laborais antes de estes serem devidamente registados como processos judiciais nas instituições judiciárias.

► **Panamá**

Como medida de prevenção e tratamento de conflitos laborais, encontram-se entre as medidas tomadas pelas instituições judiciárias, uma Mesa de Diálogo Tripartido para o regresso seguro às empresas, a criação de novas salas de conciliação, a adaptação de novos locais de mediação e a criação de plataformas exclusivas para estes processos. As instituições respondentes também indicaram um aumento do número de injunções preliminares em todos os âmbitos.

Estados Árabes

Nos Estados Árabes, uma instituição indicou ter procedido a alterações nos procedimentos para simplificar e acelerar a execução.⁷³

⁷² Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 26 instituições.

⁷³ Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 3 instituições.

Em duas instituições, o número de injunções preliminares sofreu um aumento. Não foi dada qualquer indicação sobre a adoção de novas medidas para atenuar/fazer face ao número de queixas apresentadas às instituições judiciais como consequência da pandemia da COVID-19.

Ásia e Pacífico

Em 13 por cento das instituições da Ásia e Pacífico, os procedimentos de execução foram suspensos ou adiados e apenas as instituições da Austrália indicaram ter implementado alterações nos procedimentos para simplificar e acelerar a execução, uma vez que começaram a ser tratados via online.⁷⁴

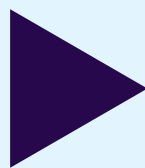
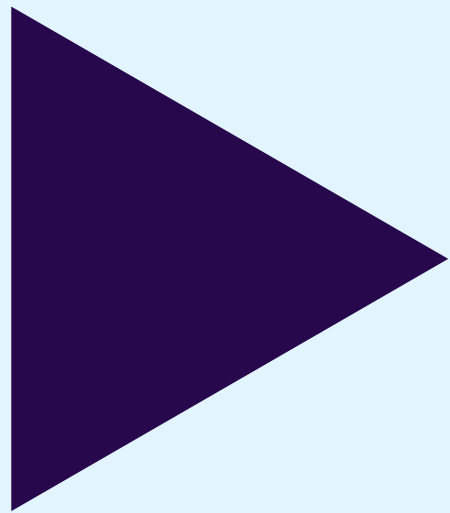
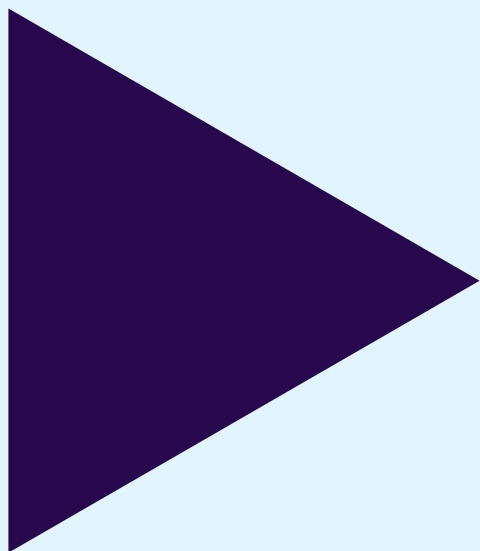
Em quase 15 por cento das instituições, o número de injunções preliminares sofreu um aumento. Em 22 por cento, foram também aplicadas novas medidas para lidar com número de reclamações apresentadas às instituições judiciais como consequência da pandemia da COVID-19.

Europa e Ásia Central

Na Europa e Ásia Central, cerca de 21 por cento das instituições que responderam à Enquete indicaram que os procedimentos de execução foram completamente suspensos ou adiados.⁷⁵ Apenas três por cento indicaram ter verificado um aumento no número de injunções preliminares e a adoção de novas medidas para lidar com o número de reclamações apresentadas às instituições judiciais como consequência da pandemia da COVID-19.

74 Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 25 instituições.

75 Nesta região, responderam a esta secção da Enquete 30 instituições.



► Considerações finais

Os efeitos da pandemia da COVID-19 tiveram impacto nas instituições de resolução de conflitos laborais de todo o mundo. A Enquete demonstrou que este impacto foi por vezes sentido de forma desigual nas diferentes regiões, ou mesmo dentro de uma mesma região, como consequência da capacidade de as instituições continuarem a prestar serviços às partes interessadas não obstante as restrições impostas.

Ainda que a maioria das instituições tenha permanecido aberta, parcial ou totalmente, a continuidade dos serviços pode ter sofrido perturbações devido às restrições presenciais. O pessoal das instituições teve de trabalhar remotamente ou de ser reduzido nos locais e trabalhar em regime de rotação para evitar a transmissão do vírus. Para atenuar estes efeitos, muitas foram as instituições que implementaram ferramentas tecnológicas, as quais tiveram um impacto positivo, mas que podem também ter tido limitações no acesso a estes meios.

O contexto mudou rapidamente durante a pandemia, tendo sido adotadas medidas considerando o que parecia urgente num determinado momento. Instituições das mesmas regiões adotaram medidas diferentes à medida que os países passaram por diferentes fases na pandemia, sobretudo após o fim dos confinamentos.⁷⁶

Os resultados desta Enquete corroboram as conclusões de outros estudos sobre o modo como a pandemia do coronavírus (COVID-19) afetou o funcionamento dos sistemas judiciais,⁷⁷ bem como quanto às práticas adotadas pelas instituições judiciárias visando reduzir os entraves impostos pela pandemia para o acesso à justiça numa perspetiva centrada nas pessoas.⁷⁸

A falta de dados estatísticos foi uma característica comum em quase todas as instituições respondentes. Ainda que, como esperado, a pandemia da COVID-19 tenha originado um aumento do número de conflitos laborais, a ausência de dados comparativos não é algo que tenha surgido com a crise. A OIT já havia alertado que os indicadores de desempenho do sistema não estão universalmente presentes nem são necessariamente comparáveis entre os Estados-membros.⁷⁹

Não obstante a falta de dados estatísticos precisos em algumas instituições, quase 26 por cento registaram um aumento do número de processos nos mecanismos judiciais e não judiciais no que diz respeito a conflitos individuais e coletivos. A África e as Américas foram responsáveis por mais de metade das instituições que indicaram ter registado um aumento do número de conflitos laborais. Além disso, os conflitos individuais parecem ter aumentado de uma forma mais evidente, uma vez que cerca de 32,5 por cento das instituições que responderam à Enquete (judiciárias e não judiciárias) salientaram esse facto.

Porém, algumas instituições indicaram ter verificado uma diminuição do número de conflitos laborais, sobretudo no que se refere a processos coletivos. As razões para tal variaram, mas uma menção comum foi o facto de o fechamento das instituições, mesmo que parcial, não ter favorecido a resolução de conflitos coletivos, os quais, de uma forma geral, se beneficiam de reuniões e negociações presenciais.

76 OSCE: The Functioning of Courts in the COVID-19 Pandemic, p. 9.

77 UNODC: Ensuring Access to Justice in the Context of COVID-19. Guidance Note. Disponível em https://www.unodc.org/documents/Advocacy-Section/Ensuring_Access_to_Justice_in_the_Context_of_COVID-191.pdf e Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos: *Impact and challenges of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic for independent justice: report*. 9 de abril de 2021. The Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers. 47.ª sessão do Conselho de Direitos Humanos (HRC). Disponível em <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/COVID19report.aspx>

78 Pollard, M., Laronche M. e Grande, V., *COVID-19 Symposium: The Courts and Coronavirus (Parts I and II)*, OpinioJuris.org, 3 de abril de 2020. Disponível em <http://opiniojuris.org/2020/04/03/Covid-19-symposium-the-courts-and-coronavirus-part-ii/> e OCDE: Access to justice and the COVID-19 pandemic: Compendium of Country Practices. 25 de setembro de 2020. Disponível em <https://www.oecd.org/governance/global-roundtables-access-to-justice/access-to-justice-compendium-of-country-practices.pdf>.

79 Ebisui, M., Cooney, S.; Fenwick, C. 2016: *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*. p. 4.

O aumento de conflitos laborais, conjugado com a necessidade de continuar a prestar serviços ao público, foi enfrentado mediante alterações nos procedimentos em várias das instituições respondentes. Tal como se viu anteriormente, numa série de instituições procedeu-se à implementação ou melhoria de tecnologias para permitir a submissão e gestão remota dos processos, bem como a realização de audiências virtuais.

Contudo, as ferramentas tecnológicas foram distribuídas de forma desigual. Ainda que cerca de 90 por cento das instituições das Américas e mais de 75 por cento da Europa e Ásia Central tenham aplicado estas melhorias, mais de 70 por cento das instituições de África não aplicaram nenhuma. As razões atribuídas variaram desde a falta de recursos ou de investimento público e a falta de infraestruturas, até à falta de ferramentas tecnológicas, tais como o acesso à Internet e a computadores, por parte dos trabalhadores e seus representantes.

As melhorias tecnológicas nem sempre incluíram audiências virtuais ou foram suficientes para permitir o prosseguimento de todas as diligências. As audiências foram realizadas exclusivamente online em apenas 29 por cento das instituições, não obstante tenham sido indicadas melhorias em 68 por cento das instituições, em média.

Por um lado, a agilização, melhoria e simplificação dos procedimentos para a apresentação e gestão de processos pode ampliar o alcance das instituições de resolução de conflitos laborais e expandir o acesso à justiça, uma vez que as distâncias são encurtadas e as instalações não necessitam ser físicas para serem acedidas. Por outro lado, as ferramentas informáticas e a Internet podem não ser facilmente acessíveis a muitos trabalhadores e seus representantes, bem como às empresas, impossibilitando-os possivelmente de acessar estas instituições e inibindo a vontade ou capacidade de apresentar uma reclamação ou um processo. A promoção de um amplo acesso às tecnologias digitais, bem como o desenvolvimento de competências digitais é, assim, a chave para o acesso à justiça.

A ausência de melhorias tecnológicas para tratar os conflitos laborais durante a pandemia foi também considerada como a principal razão para uma crescente acumulação de processos laborais em algumas das instituições respondentes.

Neste contexto, quase 60 por cento das instituições que indicaram não ter aplicado qualquer ferramenta tecnológica para permitir a submissão remota de reclamações laborais, também indicaram que ou não sentiram um aumento no número de reclamações laborais ou não tinham informação disponível a este respeito.⁸⁰ Por outro lado, cerca de 40 por cento das instituições que indicaram ter implementado avanços tecnológicos indicaram alterações no número de reclamações laborais.⁸¹

A não aplicação de ferramentas tecnológicas pode estar associada à falta de estatísticas sobre as alterações no número de processos laborais. Se o número se manteve inalterado, tal poderá dever-se à impossibilidade de apresentar as reclamações e não necessariamente por não terem surgido conflitos.

Cerca de 28 por cento das instituições indicaram ter introduzido alterações nas regras procedimentais para fazer face mais adequadamente aos efeitos da pandemia, mas menos de metade destas instituições indicou que as alterações visavam acelerar ou melhorar os procedimentos.

Os procedimentos de execução parecem não ter sido afetados e apenas 11 por cento das instituições tomaram medidas para simplificar ou melhorar os procedimentos a este respeito. A maioria das instituições não sofreu quaisquer alterações e uma minoria (17 por cento) suspendeu ou adiou a execução de decisões e sentenças. Tal pode ter atrasado o cumprimento não só das decisões emitidas no decurso da pandemia, mas também das decisões anteriores, uma vez que as restrições impostas podem ter impedido várias diligências.

80 Apenas 30 das 112 instituições respondentes indicaram que não tinham implementado quaisquer tipos de ferramentas tecnológicas e que as queixas e documentos eram apenas apresentados fisicamente.

81 69 das 112 instituições respondentes indicaram ter sentido uma alteração no número de processos laborais.

Outro dado importante proporcionado pela Enquete é o facto de terem sido apresentadas mais injunções preliminares em 26 por cento das instituições, para evitar danos irreparáveis ou violações futuras de direitos. É importante salientar que quase metade destas instituições se localizam nas Américas⁸².

Por último, 21 por cento das instituições judiciais indicaram ter tomado medidas para fazer face ao volume de reclamações laborais nas instituições judiciais. Em apenas 12 por cento das instituições, estas medidas visavam reforçar e estimular mecanismos alternativos de resolução de conflitos, mesmo considerando um aumento médio de 23 por cento no número de conflitos laborais individuais e de 16 por cento no que diz respeito a conflitos coletivos.

Os resultados globais mostram que os desafios impostos pela pandemia da COVID-19 a estas instituições devem ser enfrentados em consonância com os princípios-chave da boa governação dos mecanismos de resolução de conflitos laborais, sobretudo no que diz respeito a questões relacionadas com a ampla acessibilidade, equidade e inclusão, a eficiência das instituições e a eficácia dos seus procedimentos⁸³, considerando uma abordagem mais centrada nas pessoas⁸⁴.

Quando eficazes, os mecanismos de resolução de conflitos laborais contribuem para a consecução de vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: visando o acesso à justiça (ODS16)⁸⁵ e alcançar um crescimento económico sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno (ODS8)⁸⁶. Como tal, a Meta 16.3 dos ODS visa «promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos», incluindo no que diz respeito à prevenção e resolução de conflitos laborais, que pode apoiar a consecução das Metas 8.1, 8.3, e 8.8 dos ODS⁸⁷ e da Agenda para o Trabalho Digno em termos mais amplos.

As repercussões da crise da COVID-19 nas instituições de resolução de conflitos laborais manter-se-ão provavelmente mais tempo do que o esperado, sobretudo no que respeita a oportunidades e desafios em matéria de digitalização de processos, acesso desigual a ferramentas tecnológicas e falta de dados estatísticos. Este relatório é uma primeira avaliação das consequências da pandemia nestas instituições e devem ser desenvolvidas mais investigações para melhorar o acesso à justiça, bem como a eficiência e eficácia das instituições de resolução de conflitos laborais.

82 Exclusivamente na América Latina e Caraíbas (Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Paraguai, Peru, República Dominicana, Trindade e Tobago e Venezuela). A este respeito, 11 instituições da região indicaram um aumento.

83 OIT: *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance*, Centro Internacional de Formação, Turim, 2013, pp. 34-37.

84 OIT: *Apelo mundial à ação para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente*, p. 7.

85 Objetivo 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Disponível em <https://www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice/>.

86 Objetivo 8: Trabalho digno e crescimento económico. Disponível em <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

87 Meta 8.1: Sustentar o crescimento económico *per capita* de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7 por cento do produto interno bruto (PIB) nos países menos desenvolvidos. Meta 8.2: Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias através da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive através da focalização em setores de alto valor agregado e dos setores de mão de obra intensiva. Meta 8.8: Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

► Referências bibliográficas

- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos: Impact and challenges of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic for independent justice: report. 9 de abril de 2021. The Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers. 47.ª sessão do Conselho de Direitos Humanos (HRC). Disponível em <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/COVID19report.aspx>
- Apelo mundial à ação para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente, adotado durante a 109.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 17 de junho de 2021. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806092/lang--en/index.htm
- As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus). Disposições fundamentais sobre as normas internacionais do trabalho relevantes para a pandemia e recuperação da COVID-19 e orientações da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_780445.pdf
- Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E., 2020. Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America: ILO Working Paper 6, (Genebra, OIT).
- Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>
- Ebisui, M., Cooney, S.; Fenwick, C., 2016: Resolving individual labour disputes: a comparative overview / editado por Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; Bureau Internacional do Trabalho (Genebra, OIT).
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Disponível em <https://www.un.org/sustainabledevelopment>
- OCDE: Access to justice and the COVID-19 pandemic: Compendium of Country Practices. 25 de setembro de 2020. Disponível em <https://www.oecd.org/governance/global-roundtables-access-to-justice/access-to-justice-compendium-of-country-practices.pdf>
- OIT, Antevision das propostas de programa e orçamento para 2022-23, Conselho de Administração, 340.ª sessão, segundo ponto da ordem de trabalhos, resultado 1.4, Genebra, outubro-novembro de 2020. Disponível em https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757879/lang--en/index.htm
- OIT: Labour dispute systems: Guidelines for improved performance, Centro Internacional de Formação, Turim, 2013. Disponível em <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang--en/index.htm>
- OSCE: The functioning of courts in the Covid-19 pandemic. Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/5/5/469170.pdf>
- Pollard, M., Laronche M. e Grande, V., COVID-19 Symposium: The Courts and Coronavirus (Parts I and II), OpinioJuris.org, 3 de abril de 2020. Disponível em <http://opiniojuris.org/2020/04/03/Covid-19-symposium-the-courts-and-coronavirus-part-ii/>
- Society for Computers and Law. Remote Courts Worldwide. Disponível em <https://remotecourts.org/>
- UNODC: Ensuring Access to Justice in the Context of COVID-19. Guidance Note. Disponível em https://www.unodc.org/documents/Advocacy-Section/Ensuring_Access_to_Justice_in_the_Context_of_COVID-191.pdf.

