

Mecanismos Alternativos de Resolução de Disputas- Necessidade e Criação

1-Arbitragem Comercial

Fazer cumprir contratos ou a execução de contratos tem sido para a classe empresarial um constrangimento.

Muitos países apontam como grandes obstáculos para fazer cumprir um contrato:

- 1-Atrasos no judiciário
- 2-Recursos (protracted appeals)
- 3-Incompetência dos oficiais de justiça.
- 4-Custas elevadas
- 5-Falta de informação
- 6-Complexidade das regras processuais
- 7-Corrupção nos tribunais.

Preocupados com a situação acima apontada alguns países optaram por mudanças sendo que as principais reformas operadas entre 2004 e 2006 foram nas seguintes áreas:

- 1-Recursos simplificados
- 2-Redução de tempo para execução
- 3-Estabelecimentos de tempos limites para julgamentos
- 4-Introdução de procedimentos sumários
- 5-Estabelecimento de gestão de casos.
- 6-Criacao de tribunais especializados
- 7-Criacao de tribunais especializados

Moçambique não foge à regra, apresentando problemas comuns aos encontrados em outros países e segundo (World Bank,Doing Business 2007) em Moçambique fazer cumprir um contrato ou resolver disputas em tribunal leva mais do que 1010 dias sendo necessário passar por 38 procedimentos diferentes para além de estar sujeito a custas elevadas(132.1%) do valor da causa. Este é um dos principais constrangimentos apontados pelos empresários para o crescimento e desenvolvimento do sector privado pois que tem implicação directa nos altos custos de financiamento e de funcionamento do sector financeiro no país.

Esforços estão sendo feitos no país no sentido de mudanças através de reformas legislativas visando a simplificação de procedimentos, reforma da organização judiciária, formação de juizes, procuradores e oficiais de justiça, bem como organização do Gabinete Central de Combate à Corrupção.

Paralelamente, o sector privado através do CTA tomou a iniciativa de introduzir mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos . De facto com a aprovação da Lei de Arbitragem, a Lei n° 11/99, de 8 de Julho e a abertura do CACM (Centro de Arbitragem Conciliação e Mediação) em 2002, o País de uma forma geral e os empresários em

particular passaram a dispor de uma alternativa credível para a resolução de conflitos na área comercial.

A arbitragem e outras formas alternativas de resolução de disputas não devem ser vistas como antagónicas ao sistema judicial. É que os complexos procedimentos do judicial tornam o processo de difícil compreensão para o empresário e quanto maiores as falhas do sistema, mais as pessoas procuram por formas alternativas para a resolução de seus problemas. No entanto não há antagonismo nem contradição. Os mecanismos alternativos de resolução de disputas não são um substituto para os tribunais ou para o sistema judicial. Um complementa o outro e o País precisa de ambos.

Com o evento da globalização e da rapidez das transações, mesmo em países onde o sistema judicial funciona bem, é um facto incontestável a escolha da arbitragem para a resolução de disputas. A arbitragem tem sido aceite como o mecanismo por excelência para lidar com disputas internacionais. A aceitação generalizada da lei modelo da UNCITRAL como padrão para a determinação das disputas internacionais, tem beneficiado muito o comércio internacional e o investimento. Existe agora previsibilidade da forma como as disputas serão resolvidas e no caso particular de Moçambique, por força da Convenção de Nova York, é mais fácil obter execução de sentenças arbitrais estrangeiras do que sentenças judiciais estrangeiras.

A nível da SADC já existe movimento no sentido de transformar a arbitragem como uma instituição.

A nível interno a cultura arbitral começou a espalhar-se mais atentadamente nos últimos cinco anos, sendo agora o conceito de arbitragem amplamente aceite pela sociedade moçambicana sendo exemplo disso o facto de:

- A arbitragem ser reconhecida pela Lei 11/99.
- A arbitragem ser incorporada em diversa legislação como mecanismo referido para resolução de disputas.
- Os escritórios dos Ombudsman(agora estabelecidos em diversas instituições) estão também incorporados de arbitragem. Uma pessoa respeitada é apontada para o cargo e lhe é dado poderes para ouvir e decidir em relação a disputas internas dentro da sua área de conhecimentos e actuação.
- A nível de diversas instituições do Estado estar a crescer o número de cláusulas compromissórias de arbitragem colocadas em contractos.
- Organizações da sociedade civil tornam prática a colocação da cláusula compromissória nos seus contractos.
- Os empresários abraçaram a arbitragem como seu mecanismo de resolução de disputas preferido. A maior parte dos contractos comerciais incluem agora clausulas que estabelecem que em caso de disputa devem ser referidos à arbitragem seguindo as regras do CACM.
- Está em processo a alteração da Lei do trabalho para tornar possível a resolução de disputas laborais quer colectivas quer individuais, através de mecanismos extrajudiciais como a mediação e arbitragem.



Bairro da Coop, Rua B Nº 247
 Maputo - Moçambique
 Tel: (258) (t) 41 45 25 / 41 45 26
 Fax: (258) (t) 41 45 27
 e-mail: cacm@cta.org.mz



Com a criação em 2002 do CACM (Centro de Arbitragem Conciliação e Mediação) proporcionou-se à sociedade no geral e à classe empresarial em particular a possibilidade de resolução de disputas na área comercial dentro da própria sociedade civil, com características diferentes das encontradas em outras vias, de forma a acompanhar a dinâmica da economia e da vida empresarial.

O CACM, como organismo permanente, constitui-se com o fito de servir de base de apoio e facilitação na concretização da Lei da Arbitragem. Consegue-se deste modo obviar a criação de regulamentos ocasionais para cada disputa, a procura constante de árbitros e pessoal administrativo competente para responder às exigências dos agentes económicos, pretendendo-se por outro lado conferir credibilidade e prestígio ao sistema de arbitragem hoje embrionário.

O Centro dispõe de regulamentos próprios e disponibiliza apoio logístico e administrativo adequado e competente, em todas as fases do processo, dispondo de uma lista de árbitros especializados em vários ramos de actividades e a quem é proporcionado formação e documentação.

O processo arbitral do Centro resulta da interacção da Lei da Arbitragem e do Regulamento de Arbitragem do Centro. De facto, o processo arbitral do Centro foi desenhado com o intuito de maximizar a celeridade e minimizar os custos às partes, e ao mesmo tempo, garantir a qualidade do processo como um todo.

De facto o processo segue 15 fases distintas e claramente definidas desde a propositura do caso até ao depósito da sentença que servirá de título executivo.

A prática do Centro tem demonstrado que as partes preferem usar um sistema que eles compreendam, que seja flexível fazendo dele parte, que seja previsível em termos de tempo e custas, tornando-o por isso eficiente.

Com um processo previsível contando com um número relativamente pequeno de procedimentos (15), com um tempo médio de resolução de disputas relativamente curto (100 dias), e com custas relativamente baixas principalmente para grandes casos (média de 2.5% do valor da causa), aliada à qualidade das decisões que na grande maioria das vezes são de cumprimento voluntário pelas partes, o trabalho realizado pelo Centro tem sido bem aceite, razão pela qual grande parte dos escritórios de advogados e empresas de consultoria já colocam nos seus contractos e sugerem aos seus clientes a colocação da clausula compromissória recomendada pelo Centro. Esta é também a razão porque gradualmente está crescendo o n. de casos para resolução via arbitragem através do CACM, tendo de 2004 para 2005 crescido em 140% o número de entradas de processos e sendo que em 2006 ate ao momento ja deram entrada 108% do n° de casos de 2005.

Embora se esteja no bom caminho ainda persistem alguns problemas com necessidade de solução:

- 1- Em causas de pequeno valor, o custo da arbitragem, especialmente quando se utiliza árbitros múltiplos, pode ser demasiado elevado para justificar este meio de resolução.

- 2- A inexistência da cláusula compromissória de arbitragem ou sua deficiente e incompleta colocação nos contratos, impossibilita ou dificulta o início do processo.
- 3- Não havendo cumprimento voluntário da decisão pelas partes, a execução torna-se por vezes morosa. Há necessidade de tornar a execução mais competitiva. Em alguns países esta actividade é também exercida por entidades privadas.
- 4- A expansão geográfica do Centro para as zonas norte e centro do país é uma exigência que já está sendo trabalhada.
- 5- Necessidade de se estudar a aplicação de mecanismos alternativos para a área do consumidor .
- 6- A existência de 14000 casos laborais nos tribunais exige rapidez no início da utilização do novo mecanismo de prevenção e resolução de disputas ainda em preparação.

2-Estabelecimento da Comissão e dos Centros de Mediação e Arbitragem de Disputas laborais

Para promover as relações laborais que favoreçam um clima propício para o investimento quer nacional quer estrangeiro, fundamentais para o desenvolvimento da produção e da produtividade, do aumento de emprego, da competitividade, da confiança e espírito de colaboração entre os trabalhadores e empregadores, tem-se colocado com toda a pertinência, a necessidade de se proceder a algumas alterações à legislação laboral para promover a prevenção de conflitos laborais e a sua resolução através da mediação e arbitragem.

A finalidade da reforma é alterar a Lei para permitir que se institua a prevenção, mediação e arbitragem em todos as disputas laborais que serão dirimidas por mediadores e árbitros independentes através de um acordo prévio entre as partes.

A característica fundamental do novo sistema para além de um forte enfoque na componente prevenção será o de a mediação ser um passo obrigatório para dirimir conflitos que surjam de toda e qualquer relação de trabalho.

Esgotado o processo de mediação e prevalecendo o conflito, os empregadores e os trabalhadores poderão optar entre o recurso a um tribunal ou à escolha de um centro independente.

Um segundo regime será aplicado quando esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades da sociedade. Nesses casos, a arbitragem poderá ser obrigatória, por decisão do órgão de mediação e arbitragem e após parecer do Ministro de tutela.

Na região austral, com excepção de Angola e Moçambique, todos os países da SADC têm sistemas extrajudiciais de prevenção e resolução de conflitos laborais a funcionar em

diferentes estágios e já funciona, ainda de modo informal, uma instância regional de concertação sobre o assunto.

Assim inspirado por um lado pela curta experiência do CACM e principalmente atendendo os consensos alcançados pelos parceiros sociais, impõem-se a adopção de mecanismos extrajudiciais de prevenção e resolução de conflitos laborais que incluam os conflitos emergentes das relações individuais de trabalho e permitam a intervenção de iniciativas privadas na mediação e arbitragem laboral.

Algumas das vantagens do sistema alternativo de prevenção e resolução de conflitos são:

- A pro-actividade das instituições na prevenção de conflitos laborais.
- Introdução de códigos de boas práticas e directrizes para assistir as partes no desenvolvimento das relações no local de trabalho.
- Obrigatoriedade de submissão da disputa à mediação antes de qualquer outra instância quer arbitral quer judicial.
- Obrigatoriedade de arbitragem nas disputas individuais, sempre que a parte contra quem foi submetido a disputa à mediação deliberadamente obstruir o processo.
- Permitir às partes em certas instâncias a livre escolha dos respectivos mediadores e árbitros.
- A celeridade e economicidade.

Maputo, 30 de Novembro de 2006

Mário Ussene



Bairro da Coop, Rua B Nº 247
Maputo - Moçambique
Tel: (258) (1) 41 45 25 / 41 45 26
Fax: (258) (1) 41 45 27
e-mail: cacm@cta.org.mz

