

ARBITRAGEM JURÍDICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SETOR SUCROALCOOLEIRO

Juliana Martins Anacleto

Faculdade de Educação São Luís

Fernando Rodrigues de Amorim

Universidade Federal de São Carlos

Leonardo Augusto Amaral Terra

Universidade de São Paulo

Faculdade de Educação São Luís

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar como a arbitragem pode contribuir nas relações trabalhistas no setor sucroalcooleiro. Para elaboração da mesma foi realizado um estudo de caso em uma usina localizada no interior do Estado de São Paulo. Foram entrevistados os advogados e o gerente da área jurídica de uma usina sucroalcooleira localizada no interior Paulista, que disponibilizaram as informações vitais para a compreensão e posterior comprovação da eficácia da arbitragem. Foi possível concluir que a Justiça Pública não possui capacidade de solucionar todas as questões jurídicas sozinha. Neste contexto, se faz necessária a adoção de novos métodos para solucionar os conflitos entre as partes, especialmente quando lidando com o trabalho. Os resultados obtidos pela empresa alvo deste estudo se mostraram de extrema importância, visto que a arbitragem pode contribuir nas relações trabalhistas do setor sucroalcooleiro. Além disso, foi demonstrado que a empresa analisada apresenta grande preocupação com as demandas altamente crescentes de ações trabalhistas e eles precisam de soluções que sejam mais rápidas e econômicas.

Palavras-chaves: Arbitragem, Negociação, Controvérsias Trabalhistas.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate how the arbitration may contribute in labor relations in the biofuel industry. This research was conducted by a case study in a plant located within the State of Sao Paulo. Was interviewed the lawyers and the legal manager of a sugarcane mill located in São Paulo, which provided the vital information for understanding and subsequent evidence of the effectiveness of the arbitration. As we can notice, the Public Justice does not have the ability to deliberate the legal issues by itself. So it is necessary the adoption of new methods to resolve conflicts between the parties. The practice of an arbitration method that resolves conflicts more quickly and provides the bottlenecking of the judiciary, especially when dealing with labor. The results obtained by this research are very important, once the measurement of the results would prove that the arbitration might contribute to a better labor relation in the sugar sector. Furthermore, we proved that the company analyzed is greatly concerned about the growing demands of this area and they need solutions that are faster and more economic.

Keywords: Arbitration, Negotiation, Labor Disputes.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o sistema judiciário nacional está em crise, a cada 10 processos nas prateleiras apenas três são solucionados no decorrer de um ano (OAB, 2009). Esta morosidade tem levado as pessoas a ficarem insatisfeitas e desconfiadas quando buscam o referido sistema visando solucionar conflitos (SADEK, 2004). Conforme lembra Martins (2002), esta crise institucional também afeta a Justiça do Trabalho. É certo que em todo o país, muitas Varas do Trabalho (Juntas de Conciliação e Julgamento) estão abarrotadas de processos trabalhistas, o que implica em elevados custos para as organizações e até mesmo para a sociedade.

De acordo com ex-presidente da Única, Marcos Sawaya Jank (2009), o setor sucroalcooleiro possui duas palavras chaves: mudança e diversidade. A mudança é porque o setor está investindo no processo de mecanização da cana-de-açúcar, na qual ocorrerá uma redução, do plantio e da colheita manual. O processo de mecanização já está em andamento em várias usinas da Região Centro/Sul, e como podemos observar, a mecanização pode proporcionar pontos positivos e negativos.

Assim, podemos destacar como ponto positivo a contribuição para o meio ambiente, reduzindo as emissões e eliminação da fuligem por conta da queima de cana. No entanto, como negativo ressaltamos o acúmulo de processos trabalhistas, devido à grande redução de empregos no setor e que tende a aumentar a cada dia. Esse é o grande problema para muitas usinas, pois, os colaboradores começam a reivindicar os seus direitos recorrendo as Varas do Trabalho (ÚNICA, 2009).

Nesse mesmo contexto, Moraes (2007), relata que na lavoura canavieira levará a uma diminuição de 134 mil empregados, passando de 205,1 mil empregados, para 70,8 mil até as safras de 2020/2021. A propósito, a colheita mecanizada é o futuro promissor do setor sucroalcooleiro e vem recolocando em outras funções uma grande parte dos lavradores em outros cargos como: operadores de colheitadeira, motoristas e operadores de máquinas agrícolas de um modo geral, entretanto, outros poderão ser dispensados. Em razão disso, muitas pessoas estarão dispostas a buscarem os seus direitos, ou seja, mais processos judiciais para o setor e ocasionalmente para o Judiciário.

A propósito, muitas são as denúncias no setor sucroalcooleiro referente às violações de leis trabalhistas e ambientais, que por sua vez, mais áreas preservadas têm sido devastadas em prol da expansão da área plantada, expulsando animais silvestres, modificando paisagens ecológicas e impactando negativamente o ambiente natural e social. Sendo que, um dos problemas relacionados entre empregado e empregador é em decorrência do trabalho escravo, que vem ocasionando: acidentes, mortes. Em relação aos impactos ambientais que a monocultura da cana-de-açúcar ocasiona são muitos: o impacto ambiental com as emissões atmosféricas, ocorrido pela eliminação de fuligem e gases de efeito estufa eliminado durante a queima que em muitas regiões já era para estar praticamente eliminado. (LANGOWSKI, 2007). Em termos prejudiciais ao solo, a queimada da cana destrói grande parte da matéria orgânica; extingue grande parte dos micro-organismos do solo, diminuindo a fertilidade, acaba com uma grande quantidade de animais silvestres, rebaixa a qualidade do ar, ocasionando inúmeras doenças respiratórias. (GONÇALVES, 2008). Já a contaminação da água e do solo ocorre através do uso abusivo de adubos, agrotóxicos. Dentre vários impactos ocorridos pela monocultura, não podemos esquecer-nos de citar o impacto social. (LANGOWSKI, 2007).

As violações trabalhistas ocorrem em todas as regiões do país, como exemplo, no ano de 2006 o ministério do Trabalho fiscalizou 74 usinas, onde todas sofreram autuações. Em

2007 a Procuradoria Regional do Trabalho ajuizou mais de 40 ações civis públicas contra as usinas (MENDONÇA; MELO, 2008). Esse relato nos revela que o setor possui sérios problemas, diante deste fato, os funcionários e o Ministério do Trabalho a todo tempo recorrem com ações judiciais. Em razão de todas essas exposições e de todo o conteúdo pesquisado a respeito da crise em que se encontra o Judiciário e das violações que o setor sofre, a arbitragem poderá auxiliar na resolução desses conflitos, bem como proporcionar a melhor decisão para ambas as partes que assim escolherem esse método para reivindicar os seus direitos. Portanto, a busca por meios alternativos para lidar com os conflitos vem crescendo, uma vez que as pessoas procuram por outros métodos de solução de controvérsias.

Com a promulgação da Lei nº 9.307/96, proporcionaram as pessoas, a oportunidade de escolher entre a Justiça Estatal ou a Justiça Privada (Juízo Arbitral), para solucionar os conflitos de maneira mais ágil (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000). Diante deste fato, a arbitragem aparece como uma possível solução para os problemas encontrados no meio.

“A arbitragem é o procedimento de solução de conflito mediante um órgão ou uma pessoa as quais as partes são submetidas e que proferirá uma decisão. Essa pessoa; suprapartes denomina-se árbitro” (NASCIMENTO, 2004, p.598-9). A possibilidade de utilização da arbitragem na solução de conflitos é clara, pois a Lei nº. 9307/96 da arbitragem permite a utilização dessa técnica por qualquer pessoa, como retrata em seu artigo 1º, e também pela Constituição Federal onde trata em seu artigo 144, §1º que as negociações coletivas poderão eleger árbitros (BENTO; SILVA; OLIVEIRA, 2009).

Neste contexto, surge à necessidade de se avaliar a arbitragem, propondo uma tentativa de solucionar os conflitos de trabalho, sejam eles coletivos ou individuais; tendo em vista a situação das varas do trabalho, onde aumentam a cada dia as quantidades de processos, tornando a prestação jurisdicional aos trabalhadores ineficaz e lenta, e de acordo com os resultados, propor a arbitragem nas relações trabalhistas do setor sucroalcooleiro. Deste modo, muito se discute sobre a aplicabilidade da arbitragem nos dissídios trabalhistas, dessa forma o presente trabalho irá avaliar como a arbitragem pode contribuir nas relações trabalhistas no setor sucroalcooleiro.

2- Referencial Teórico

2.1 Conceitos e História da Arbitragem

Segundo Rocha (1998), a arbitragem é um meio de resolver litígios civis, voltados para os direitos patrimoniais, onde o árbitro escolhido pelas partes e é responsável por tomar a decisão como a Justiça Comum de um órgão do Judiciário. Para Martins (2002, p.82) “na arbitragem, uma terceira pessoa ou órgão, escolhido pelas partes, vem a decidir a controvérsia, impondo a solução aos litigantes. A pessoa designada chama-se árbitro. Sua decisão denomina-se laudo arbitral”.

A pessoa designada para ser árbitro, pode ser qualquer pessoa capaz e não precisa ser formado em Direito, ele é especialista em determinado assunto, sempre em número ímpar, podendo nomear, também os respectivos suplentes. A decisão do árbitro deverá ser cumprida e tal divergência não poderá ser submetida ao judiciário. É como se a palavra do árbitro fosse uma sentença definitiva (BRASIL, 1996). Segundo Leiria, Montesano e Alcântara (2000), relata que é facultada ao árbitro de acordo com a Lei nº 9.307/96 a conciliação entre as partes, onde o árbitro buscará a melhor negociação, ou seja, ele quem decidirá as controvérsias das

partes, buscando o acordo. Ele poderá ouvir testemunhas de ambas as partes, e assim formar seu veredicto. Pode também realizar perícias, ou qualquer outro tipo de prova, mediante um ofício ou requerimento das partes. Para que possa solucionar os conflitos o árbitro deve possuir as seguintes características:

- a) Idôneo e imparcial, ou seja, não pode ter interesse no resultado do conflito;
- b) Discreto e independente, sem qualquer vínculo com uma das partes, como, por exemplo, ser empregado de uma delas;
- c) Capaz perante a lei civil, isto é, ter 21 anos completos e perfeito domínio mental (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000, p.42).

O árbitro não precisa ser formado em direito, deve possuir apenas os conhecimentos técnicos ou científicos de acordo com o litígio que foi submetido, ou seja, o árbitro pode ser advogado, engenheiro, administrador, médico, psicólogo, etc., (FURTADO; BULOS, 1998). O árbitro deve proceder com diligências, imparcialidade, competências, etc., os conflitos a ele dirigidos; não podem ser subornados, pois se comprovado que o árbitro deixou favorável a uma das partes, ele será processado criminalmente e terá sua sentença arbitral cancelada (BRASIL, 1996).

Segundo Furtado e Bulos (1998) ,a função do árbitro é facultativa, onde poderá ser recusada por ele a missão de julgar as controvérsias judiciais ou extrajudiciais das partes, isso é claro antes de sua nomeação, pois assim nomeado, o árbitro, é aceita efetivamente a tarefa ao qual foi convocado.

Caso o árbitro venha a falecer após sua nomeação ou se estiver impossibilitado de exercer sua função ou recusado pelas partes, será nomeado um substituto para desempenhar o seu papel de solucionar os conflitos entre as partes (FURTADO; BULOS, 1998).

No entanto, o árbitro não poderá impor sua vontade e muito menos antecipar a justiça de direito das partes, e é claro que a arbitragem busca um equilíbrio mediante a negociação entre as partes. E diante da condição das partes, o árbitro buscará o melhor resultado por equidade ao contrário do poder judiciário (STRENGER, 1998). É por isso, que a arbitragem vem ganhando cada vez mais espaço, pois, se trata de uma jurisdição paralela, ou seja, uma justiça paralela, onde os particulares se comprometem a resolver qualquer divergência perante um árbitro. Os Tribunais de Arbitragem ou Câmaras de Arbitragem e Mediação estão presentes em todo o mundo, elas surgiram com o intuito de resolver controvérsias denominadas patrimoniais, como contratos, conflitos trabalhistas, compra e venda de empresas, entre outros e até processos relacionados à família como divisão de herança, por exemplo, (TASP, 2009). Com isso, o Tribunal de Arbitragem é composto por um corpo de árbitros: advogados, administradores, contadores, médicos, dentistas, entre outros. De acordo, com o processo a serem julgadas, as partes escolherão os árbitros que irão atuar. Dessa forma, os árbitros especialistas em suas áreas, estarão presentes na resolução dos conflitos (TASP, 2009).

Diante esse contexto, os tribunais de arbitragens e mediação surgiram pela necessidade de resolver os conflitos de uma forma mais amigável entre pessoas físicas ou jurídicas e tem a finalidade de colaborar com os problemas básicos, colaborar com o desenvolvimento econômico do país, e também para desafogar o Poder Judiciário (TAAB, 2009). Essas câmaras ou tribunais de arbitragem e mediação podem atuar nas áreas passíveis de arbitragem, tais como: contratos, sejam eles de compra e venda transportes; loteamentos; etc.; comércio internacional; relações trabalhistas; locação comercial; locação residencial; sociedade comercial; sociedade por ações; etc.; (TAAB, 2009).

Assim, Martins (2002, p.91) entende que, “a jurisdição ou tutela é a forma de solucionar conflitos por meio da interveniência do Estado, gerando o processo judicial”. A arbitragem poderá ser de direito ou equidade, como direito, o árbitro é comparado à atividade do juiz, neste caso o julgamento é convencional, as partes dispõem um limite na convenção

arbitral; no entanto como equidade, o juiz é o legislador e o juiz ao mesmo tempo, na equidade o juiz domina a lei (ALVIM, 2007). Ademais, a arbitragem pode ser espontânea e compulsória. Espontânea seria livre, quando as partes comprometem-se a solucionar litígios futuros pela arbitragem, a compulsória seria obrigatória ela é decorrente da decisão judicial ou da lei (MARTINS, 2002).

Ainda em Martins (2002), existem três métodos para solucionar os conflitos trabalhistas, que estão divididos em arbitragem, conciliação e mediação. Na arbitragem, as partes elegem uma terceira pessoa ou órgão para decidir a controvérsia, essa pessoa é designada árbitro e possui o poder de um juiz. É uma forma de resolução de conflitos alternativa à Justiça Estatal e que pode contribuir para desafogar a Justiça Pública (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000).

A conciliação é um método antigo na doutrina jurídica, surgiu para tentar desafogar a Justiça do Trabalho do exuberante número de processos. Essa técnica é vista com bons olhos pelas empresas, onde podem instituir as comissões de conciliação dentro da própria empresa. Seus representantes são empregados e empregadores, e o sindicato é quem institui a comissão, o conciliador não faz propostas ou mediação, ele apenas intermédia as partes para que cheguem a um acordo (MARTINS, 2002).

Por fim, a mediação surge, quando uma terceira pessoa é chamada para resolver os conflitos entre as partes. O mediador não precisa ser formado em direito, igual ao árbitro, o que interessa realmente é que esta pessoa venha a mediar o conflito, onde se obtenha várias propostas visando o desejo das partes (MARTINS, 2002).

3. Caracterização da Pesquisa

A pesquisa desenvolvida no presente trabalho foi elaborada mediante um estudo de caso, de caráter exploratório. “O estudo exploratório, é designado por alguns autores como pesquisa quase científica ou não científica, é normalmente, o passo inicial no processo de uma pesquisa [...]” (CERVO; BERVIAN, 2002, p.69).

O ponto principal de um estudo de caso, é que o mesmo tenta esclarecer o motivo pela qual um conjunto de decisões foram tomadas e implementadas e quais foram os resultados alcançados (YIN, 2001). Assim, o estudo de caso permite uma investigação visando os eventos da vida real, que conta com algumas técnicas utilizadas pelas pesquisas históricas, além de acrescentar duas fontes de evidências que usualmente não são incluídas no repertório de um historiador: observação direta e uma série sistemática de entrevistas (YIN, 2001).

3.1. Contextualização do Caso

A pesquisa se desenvolveu em uma usina sucroalcooleira localizada no interior do Estado de São Paulo. Esta empresa é de grande importância para a economia local e regional e é listada como uma das maiores produtoras de açúcar e álcool do mundo. O caso foi escolhido pelo porte da instituição e por possuir vários casos processos trabalhistas, como se tem relatado o setor sucroalcooleiro contemporâneo.

A empresa explora a cultura da (cana-de-açúcar) com o objetivo da produção e comercialização de açúcar e álcool e energia e está instalada em uma região de alta relevância no cenário nacional, que se destaca por possuir uma completa infraestrutura em termos de transportes, abastecimento e energia, que favorece o desenvolvimento de importantes polos na indústria do agronegócio.

3.2 Técnica de Coletas de Dados

Como instrumento de pesquisa foi utilizada uma entrevista semiestruturada, baseada na aplicação de um instrumento composto por dez questões. Segundo Cervo e Bervian (2002), a entrevista é uma conversa orientada para que se possa chegar a um objetivo específico por meio do interrogatório elaborado pela pesquisa. Neste contexto, foram entrevistados um gestor e cinco questionários destinados aos advogados do departamento jurídico do caso estudado, por meio dos quais foram obtidas as informações. Todos os questionários enviados foram integralmente respondidos.

Depois dos dados coletados os pesquisadores devem desenvolver uma narrativa geral do caso pesquisado, a qual não necessariamente precisa incluir tudo o que foi levantado, Entretanto, pode selecionar e incluir somente o que for essencial, ou seja, o que possui ligação com seus objetivos e a construção da pesquisa (CAUCHICK, 2007).

Esta narrativa contemplou as formas como o gestor e os advogados tratam os processos trabalhistas, bem como, as técnicas utilizadas para a resolução dos conflitos e os benefícios que poderiam ser trazidos pela arbitragem para este processo. Este processo levou em consideração as afirmações de Cervo e Bervian (2002), para quem os fatos explicados e os fenômenos observados são um apanhado de pensamentos onde se visa analisar, observar, levantar hipótese e verificar se existem confrontos entre os fatos, colocando as teorias em um contexto mais amplo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A empresa estudada evidenciou que possui certa restrição na utilização da arbitragem nas relações trabalhistas do setor sucroalcooleiro. Uma vez que, de acordo com o gestor do jurídico, no passado, a empresa adotou formas alternativas de solucionar os conflitos. Contudo, o Judiciário não reconheceu os acordos celebrados e houve resistência dos juízes em reconhecer a autonomia e a validade da transação celebrada sem a interferência deles e as pessoas também foram seduzidas pelos advogados de que através do Poder Judiciário poderiam obter melhores resultados.

Sendo assim, Cretella Neto (2007), relata os meios legais para solucionar os problemas litígios que abrange o ordenamento jurídico, estatal e particular a qual, aborda dois meios de solução de litígios no ordenamento jurídico: o estatal e o particular. O estatal pode ser aplicado a quaisquer conflitos, isto é, ele é jurisdicional. A pessoa será obrigada a cumprir a decisão judicial, assim que a mesma passar para a fase do trânsito em julgado. Já o particular, conhecido também como arbitragem, é aplicado somente em alguns tipos de conflitos, podendo ser aplicado por um árbitro, que nem precisa ser formado em direito ou por uma Câmara de Tribunal Arbitral.

Quando questionados sobre a substituição do Poder Judiciário pela Arbitragem 66,6% dos entrevistados, disseram que sim. Isso quer dizer, que seria possível substituir as demandas judiciais pelas demandas arbitrais, ou seja, onde caberia velocidade na solução dos conflitos quando demandarem. Na arbitragem, as partes elegem uma terceira pessoa ou órgão para decidir a controvérsia, essa pessoa é designada árbitro e possui o poder de um juiz. É uma forma de resolução de conflitos e alternativa à Justiça Estatal e que pode contribuir para desafogar a Justiça Pública (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000). Porém, de forma gradual, o Estado, por meio de seu legislativo, poderia definir o Juízo Arbitral para as pequenas demandas, como já acontece com o juizado de pequenas causas e aos poucos esta prática seria estendida para outros ramos do Direito.

Segundo o gestor e os advogados, em tese qualquer arbitragem traz benefícios, ou seja, faz deste procedimento um instrumento bastante eficaz na solução dos conflitos, nas relações empresariais, de um modo geral, reduz os efeitos negativos de disputa no Judiciário, onde o resultado final pode levar anos e/ou gerar resultados negativos para as partes. Contudo, a arbitragem pode ser utilizada nas questões trabalhistas, porém ela não substituirá a atividade jurisdicional estatal, e sim proporcionará auxílio no desafogamento do Poder Judiciário ou até mesmo se tornar um método de solução dos conflitos onde a população busque com maior frequência por conhecer suas vantagens em relação ao sistema Judiciário (BENTO; SILVA; OLIVEIRA, 2009).

Outro ponto a ressaltar é a formalidade, celeridade e especialidade do árbitro quanto à matéria objeto de julgamento. Os entrevistados destacaram que o procedimento é sigiloso e não necessita de publicidade nos atos, evitando assim repercussões negativas para a imagem da empresa que muitas vezes ocorre com a divulgação dos conflitos. Além do mais, oferece total sigilo, onde os processos não são publicados, deixando as partes mais confortáveis para tratar de suas negociações e até mesmo proporcionar a incerteza em seu concorrente, pois não terão acesso às informações. E o seu custo é reduzido, apesar de em alguns casos ainda ser um pouco elevado (CAESP, 2005).

Outra vantagem seria a agilidade na resolução dos conflitos que poderia beneficiar tanto os empregados quanto às usinas. Indo em acordo com a resposta Rocha (1998), explicita que a arbitragem proporciona inúmeras vantagens na solução de litígios comparados aos tribunais judiciais, suas decisões são mais rápidas, ou seja, o que demoraria 10 anos no mínimo no Tribunal de Justiça, o Tribunal Arbitral resolve em até 06 meses; simplicidade, pois se comparada ao Judiciário que possui uma estrutura burocrática, a arbitragem é simples; informalidade, onde o árbitro segue um procedimento informal por ser uma decisão de conflito particular, já o Judiciário é formalizado. Outro benefício é a especialização do árbitro, de acordo com a natureza da ação, são designados especialistas no assunto.

Quando perguntado sobre as desvantagens desta técnica, 50% dos entrevistados, responderam que por ser pouco utilizada e por depender da intervenção do Judiciário está é sua maior desvantagem. Visto que, se houver grave ofensa à Constituição, onde o Tribunal Arbitral não respeitou a ampla defesa e que o contraditório foi imparcial, pois não observou as próprias regras da Lei da Arbitragem e cujo árbitro não foi eleito conforme as regras pré-estabelecidas na cláusula da arbitragem, o Judiciário poderá revisar ou anular a decisão do árbitro. 33,3% dos entrevistados, responderam que existe uma corrente no Judiciário que não aceita a aplicação da arbitragem nas relações individuais de trabalho, por entender que a empresa por ser mais forte, pode tanto eliminar, quanto diminuir os direitos dos trabalhadores e apenas 16,6% dos entrevistados acredita que a principal desvantagem desta técnica é o alto custo, uma vez, que em alguns casos os valores pagos (honorários) são mais altos do que em um litígio solucionado pelo Poder Judiciário.

Ao analisar as várias maneiras de solucionar os litígios ganha destaque mais nítido aos olhos do gestor do jurídico a arbitragem, onde ele acredita nesta técnica para solucionar os conflitos empresariais, internacionais, contratuais, e por fim, causas fundadas em questões técnicas. Em relação a direitos trabalhistas, consumidores e tributários a melhor solução seria um trabalho preventivo das empresas. Já para as questões de direito cíveis e pessoais, o Judiciário deve continuar sendo a principal opção, porém com maior agilidade e rever sua forma de atuação.

De acordo com o Tribunal Arbitral de São Paulo e a Câmara de Alçada Brasileira (2009), os conflitos denominados patrimoniais podem atuar nas áreas passíveis de arbitragem são eles: contratos de compra e venda de empresas, relações trabalhistas e até processos relacionados com herança, nos contratos de compra e venda de transportes, loteamento, comércio internacional, locação residencial e outros.

Segundo os entrevistados, a melhor solução em resolver os litígios seria a arbitragem, onde, 66,6% responderam que a arbitragem devidamente regulamentada seria o melhor método para resolver os conflitos, sejam eles empresariais ou contratuais. Apenas 33,3% dos entrevistados, disse ser melhor o Judiciário, por possuir maior poder de decisão. Mas vale ressaltar que a despesa se torna alta pela morosidade em solucionar as controvérsias.

Quando questionado qual a política e procedimento da empresa em resolver as controvérsias do setor, de acordo com os advogados, hoje é feito um esforço em todas as áreas do Direito para resolução dos conflitos de forma extrajudicial, no entanto, na maioria das vezes o assunto chega ao Judiciário. Indo ao encontro daquilo que é encontrado na literatura, a arbitragem foi uma das primeiras formas de se resolver os conflitos entre as pessoas, onde Tasp (2009) relata que com o passar do tempo às consolidações de várias leis e as codificações do poder judiciário levaram a arbitragem a deixar de ser aplicada. O gestor mencionou que diante da experiência negativa do passado e de um histórico de condenações injustas, a usina prefere a solução perante as Varas Trabalhistas, ou seja, pelo Judiciário.

Em referência aos motivos que levam a implantação da arbitragem os resultados apurados foram: 50% dos entrevistados, responderam que os principais motivos são: agilidade, flexibilidade, informalidade, sigilo, custos mais baixos em relação à Justiça Comum, especialização e cumprimento imediato da sentença arbitral, e dois responderam que os motivos são a decisão imparcial, proferida por um árbitro altamente especializado no assunto e apenas um entrevistado respondeu que não há motivos.

Analisando a opinião dos entrevistados com relação se a arbitragem pode proporcionar uma redução nos custos da empresa, o resultado nos demonstra que 100% dos entrevistados, responderam que sim, pois, as decisões podem ser tomadas mais rapidamente. Esse resultado reflete que a arbitragem é economicamente viável para as empresas, assim, ela proporciona redução de custos, se comparada ao procedimento judicial brasileiro que é moroso, público e pouco eficaz, os benefícios são mais evidentes. Porém, um entrave apontado, é que se não houver segurança jurídica, ela pode representar um custo adicional para a empresa, pois, pode correr o risco de pagar duas vezes o processo.

Nesse contexto, o jornal Gazeta Mercantil, de 23 de novembro de 2004 informou que, segundo pesquisa realizada para medir a eficácia do sistema judicial ao redor do mundo, o Brasil sofreu uma perda acumulada de 20% ao ano, devido à ineficácia do Judiciário em resolver os conflitos. Assim, a lentidão do Judiciário tem afetado a economia brasileira e as empresas, dessa forma, as pessoas começaram a utilizar novos métodos para solucionar seus conflitos.

Os entrevistados, quando questionados se a arbitragem seria um método de solução de conflitos que poderia facilitar o dia a dia das empresas, 100% dos entrevistados, responderam que sim, entretanto, com uma divergência, não para ações trabalhistas e sim para procedimentos com maior formalidade, aspecto contratual e uma vez regulamentada e estimulada, as empresas só teriam a ganhar com a implantação da arbitragem. E além de proporcionar uma saúde melhor para as empresas, pois financeiramente os custos com alguns processos seriam menores e maior agilidade para solucionar as controvérsias.

Ao analisar se a empresa pesquisada revela grande preocupação com a demora do Judiciário em resolver os conflitos, obteve-se o seguinte resultado: os advogados ressaltaram que a grande preocupação seria principalmente nos processos trabalhistas, em razão do alto custo de sua manutenção. Ademais, quanto mais se demora a resolver, mais caros se tornam. Contudo, várias ações vêm sendo realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça para solucionar o problema, como por exemplo: o estabelecimento de metas para o Judiciário em solucionar o julgamento dos processos, cursos para os magistrados, o auxílio da arbitragem em alguns casos, dentre outros. Para o gestor do departamento jurídico da empresa

pesquisada, a organização se preocupa e muito com a demora do Judiciário em solucionar os conflitos e salientou que essa demora é um ônus para empresa.

Deste modo, em comparação com os autores estudados, como Martins (2002); Bento, Silva e Oliveira (2009); Morel e Pessanha (2007) e outros, ressaltam que a arbitragem pode sim ser utilizada nas questões trabalhistas, porém, ela não substituirá a atividade jurisdicional estatal, mas tem como principal objetivo, proporcionar um auxílio no desafogamento do Poder Judiciário, ou até mesmo, se tornar um método de solução dos conflitos onde a população busque com maior frequência ao conhecer suas vantagens em comparação ao Judiciário.

Em relação aos métodos para solucionar os conflitos os autores Leiria, Montesano e Alcântara (2002), relatam que a arbitragem surgiu para proporcionar ao cidadão a escolha entre a Justiça Estatal ou Privada (Juízo Arbitral) e assim, solucionar os conflitos, pois, a arbitragem possui inúmeras vantagens em contrapartida ao Judiciário, onde os processos são solucionados com maior eficácia e rapidez; assim, não ocorre publicação e dessa forma, o sigilo é seu ponto forte principal, pois, nesse caso somente as partes interessadas possuem conhecimento; os litígios são solucionados em até 180 dias; flexibilidade, ou seja, as partes escolhem o árbitro para solucionar o conflito; especialização dos árbitros, pois as partes podem escolher o árbitro de acordo com a matéria a ser negociada e outros.

Ao verificar se a arbitragem é pouco utilizada pelas empresas no Brasil, na mensuração dos resultados 33,3% dos entrevistados, responderam que utilizam contratos políticos ou prevendo a utilização do procedimento arbitral em suas relações contratuais, trabalhistas, etc. E 66,6% dos entrevistados, responderam que os tribunais arbitrais devem comprovar que são dignos, imparciais e merecedores da credibilidade do setor. Destacam também, que alguns tribunais arbitrais qualificados são caros e talvez seja um dos principais motivos de sua pouca utilização. E por fim, 16,6% responderam, que assim que as empresas perceberem que a arbitragem vem sendo respeitada pelo Judiciário, e certamente adotará a arbitragem para solucionar os litígios.

Entretanto, um fato importante na análise é a falta de segurança jurídica que a empresa pesquisada evidenciou. Isso foi verificado com o gestor do departamento jurídico que deixou claro, que “se as organizações tiverem certeza de que a decisão ou acordo celebrado perante as Varas do Trabalho sejam respeitados pelo Judiciário, elas tendem a optar pela arbitragem para solucionar os litígios”. Mas pode-se observar também nas entrevistas que o Governo deveria propor estímulos de incentivo à arbitragem, através de campanhas em âmbito nacional e convencimento do Judiciário de que a nova Lei da arbitragem surgiu para resolver as controvérsias, os conflitos e/ou litígios de maneira mais ágil e segura.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem no Ordenamento Jurídico Brasileiro ganhou destaque e poder com a promulgação da Lei nº 9.307/96, através da opinião de vários autores renomados e estudiosos da matéria, pode-se verificar que a arbitragem pode contribuir nas relações trabalhistas no setor sucroalcooleiro, uma vez que, a lei veio traçar novas diretrizes ao Direito e proporcionar a sociedade à livre escolha em solucionar os seus conflitos de maneira mais rápida e econômica.

Pode-se verificar que os Tribunais Arbitrais surgiram para resolver as controvérsias denominadas patrimoniais, como: contratos, conflitos trabalhistas, compra e venda de empresas, comércio internacional, locação comercial, loteamentos, etc. Esses tribunais são compostos por árbitros altamente especializados, cujo de acordo com a natureza da ação, são designados especialistas no assunto.

Constatou-se também que a usina analisada possui certa restrição na utilização da arbitragem em solucionar os conflitos trabalhistas, pois, no passado a empresa tentou adotar essa técnica para solucionar os seus conflitos e não obteve êxito, sendo que, os acordos não foram reconhecidos pelo Judiciário. Porém, no decorrer da pesquisa observou-se que a nova regulamentação trouxe consigo muitos debates, mas hoje, não há como discutir a constitucionalidade da arbitragem na resolução dos conflitos, pois, a lei permitiu ao árbitro o poder de um juiz togado, proporcionou à sentença arbitral os mesmos efeitos da sentença judicial, não cabendo qualquer interferência no mérito da decisão a não ser é claro, se o árbitro descumprir algumas regras, como: nulidade no compromisso, corrupção, possuir relação com as partes, etc.

Nesse contexto, não podemos esquecer que o Judiciário não poderá ser substituído pela arbitragem, pois, ambos possuem papéis complementares, entretanto, com essa nova opção, poderá auxiliar na crise que se encontra a “Justiça Comum” em resolver as controvérsias, principalmente relacionado aos processos trabalhistas.

Diante do que foi analisado na presente pesquisa, evidencia-se que o uso da arbitragem para solucionar conflitos nos contratos, tais como de energia, fornecimento de cana-de-açúcar, parcerias, prestação de serviços e até mesmo nas questões trabalhistas, pode ser útil. Contudo, o estudo também aponta que a efetividade de tais implementações exige a formalização do efetiva do processo, com a utilização de cláusulas contratuais ou de compromisso arbitral para buscar aumentar a segurança jurídica das decisões tomadas por meio de tais instâncias paralelas. Com isso é possível às empresas do setor obter, por exemplo, redução de custos, maior agilidade, especialidade, flexibilidade e sigilo.

6. REFERÊNCIAS.

ALVIM, J.E. Carreira. **Comentários à Lei de Arbitragem, Lei 9.307, de 23 de Setembro de 1996**. Curitiba: Editora Revista e Atualizada, 2007.

BENTO, Vinícius Behrmann; SILVA, Aurelino Bento; OLIVEIRA, Rafael Lima dos Santos. **A Arbitragem no Dissídio Individual Trabalhista**. Disponível na internet: >http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=973> Acesso em 16 de abril de 2009.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 de setembro de 1996. Seção 1. p. 18.897.

CÂMARA DE ALÇADA ARBITRAL BRASILEIRA - TAAB. Disponível na internet: ><http://www.taab.com.br>>. Acesso em 06 de junho de 2009.

CAUCHICK. Paulo Augusto Miguel. **Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução**. Prod. vol.17 no.1. São Paulo, Jan./Apr. 2007. Acesso em 04 de Agosto de 2009.

CERVO, L. Amado; BERVIAN, A. Pedro. **Metodologia Científica Quinta Edição**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CONSELHO ARBITRAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - CAESP. Disponível na internet: ><http://www.caesp.org.br>> . Acesso em 11 de junho de 2009.

CRETELLA NETO, José. **Comentários à Lei de Arbitragem Brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

FURTADO, Paulo & BULOS Lammêgo Uadi. **Lei da Arbitragem Comentada**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998.

GONÇALVES, D. B. **Os impactos no meio ambiente**. In: WORKSHOP IMPACTOS DA EVOLUÇÃO DO SETOR SUCROALCOOLEIRO, 13., 2008, Campinas. Projeto Programa de Pesquisa em Políticas Públicas. Sorocaba, Unesp, 2008.p. 1 – 10. Disponível em: <http://www.apta.sp.gov.br/cana/anexos/position_paper_painel3_daniel.pdf > Acesso em: 24 de maio de 2012.

LEIRIA, Jerônimo Souto; MONTESANO, Arlete & ALCÂNTARA, Sandro Vilela. **Manual da Arbitragem como solução do Passivo Trabalhista Empresarial**. Porto Alegre: CLT, 2000.

LANGOWSKI, E. **Queima da cana: uma prática usada e abusada**. Cianorte: APROMAC, 2007. Disponível em: < <http://www.apromac.org.br/QUEIMA%20DA%20CANA.pdf> >. Acesso em: 16 maio 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MENDONÇA, Maria Luisa & MELO, Marluce. **Uma rotina de violações**. Disponível na internet:<http://www.ecodebate.com.br/2008/03/26/direitos-trabalhistas-no-setor-sucroalcooleiro-uma-rotina-de-violacoes-artigo-de-maria-luisa-mendonca-e-marluce-melo/>. Acesso em 25 de novembro de 2009.

MOREL, Regina Lucia M. & PESSANHA, Eliana G. da Fonte. **A justiça do Trabalho**. Tempo. soc. V19. Nº2 São Paulo Nov. 2007. Disponível na internet: > [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000200003&1...>.](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000200003&1...) Acesso em 25 de maio de 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 1992. ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - OAB. Disponível na internet: >http://www.oabsp.org.br/palavra_presidente/2008/113>. Acesso em 11 de junho de 2009.

ROCHA, José de Albuquerque. **A Lei de Arbitragem (Lei 9.307 de 23 de Setembro de 1996) Uma avaliação Crítica**. Brasil: Editora Malheiros, 1998.

SADEK, Maria Teresa Aina. **Poder Judiciário: perspectivas de reforma**. Opin. Pública, vol.10, nº.1. São Paulo Nov. 2004. Disponível na internet: >http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SO104-62762004000100002>. Acesso em 11 de junho de 2009.

STRENGER, Irineu. **Arbitragem Comercial Internacional**. São Paulo: LTr, 1998.

TRIBUNAL ARBITRAL DE SÃO PAULO - TASP. Disponível na internet: > <http://www.arbitragem.com.br/perguntas.html#3b>>. Acesso em 06 de Abril de 2009.

ÚNICA - União da Indústria de Cana-de-açúcar. Disponível na internet:
><http://www.unica.com.br/opinioao/show.asp?msgCode={1160559B-AD54-454E-83A9-A0B477196E43}>>. Acesso em 01 de outubro de 2009.

YIN, R. K. **Estudo de Caso:** Planejamento e Método, 2ª Ed., Editora Bookman, 2001.