Arbitragem já resolveu mais de 60 mil conflitos trabalhistas

A utilização de arbitragem em conflitos trabalhistas ainda é controversa no Judiciário brasileiro. A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, rejeitou recentemente o uso de arbitragem na solução de dissídios individuais. De acordo com os ministros, os direitos individuais trabalhistas são indisponíveis e não podem ser resolvidos fora do Judiciário.

Dados do Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem (Conima), no entanto, dão conta de que a arbitragem para resolver conflitos trabalhistas é cada vez mais usada. De 2007 para 2008, houve um crescimento de 10% no uso da ferramenta em questões trabalhistas. Desde 2006, já foram resolvidos mais de 60 mil procedimentos por meio da arbitragem.

Para debater o assunto, a diretora-geral do Tribunal de Arbitragem do Estado de São Paulo (Taesp), **Ana Lúcia Pereira**, foi ao escritório L.O Batista Advogados em São Paulo, nesta semana. Falou sobre a controvérsia e os aspectos econômicos e sociais da arbitragem. Regulamentado pela Lei 9.307/96, o instituto é um instrumento para pacificação de conflitos sociais envolvendo direitos patrimoniais disponíveis. E aí é que nasce o problema.

Segundo Ana Lúcia, a controvérsia se dá por conta da interpretação do artigo 114 da Constituição, que trata da competência da Justiça do Trabalho. Ela explica que existem duas teses: a do Ministério Público, que entende que a arbitragem não pode ser utilizada para pacificação de conflitos individuais trabalhistas, entendimento esse aplicado pela 3ª Turma do TST; e a de que o legislador não deixou claro, no artigo, se pode ou não pode utilizar a arbitragem em dissídios individuais.

“Ora, se o legislador quisesse, ele deixaria claro essa proibição. Como foi omissivo, o que não é proibido, é permitido. Por isso, caberá ao TST uniformizar uma jurisprudência ou, então, ao Supremo Tribunal Federal dizer como deverá ser interpretado o artigo”, destacou. Segundo a diretora do Taesp, para aceitar melhor a arbitragem, as empresas precisam deixar a cultura reativa e passar para a cultura pró-ativa. Ela explica que a cultura reativa é aquela que o empregado é demitido e a empresa já fica esperando ser representada na Justiça.

Ana Lúcia acrescenta que essa realidade cai por terra quando a empresa resolve se antecipar, criando uma estrutura de prevenção de conflitos dentro do RH da empresa. “Com isso, dá para mapear a expectativa do empregado. Saber, por exemplo, o que o empregado realmente quer receber, sem expectativas inflacionárias. Mudando a cultura, a empresa inverte o jogo e resolve o conflito rapidamente. Gasta menos e não suja sua imagem.”

Preventivo trabalhista

A Xerox do Brasil é uma das empresas que resolveu assumir uma postura pró-ativa. A gerente jurídica da empresa, **Cátia Fernandes**, conta que desde 2002 faz um trabalho preventivo com o objetivo de reduzir o passivo trabalhista da empresa. Segundo ela, todos os conflitos são resolvidos no Taesp.

Cátia destaca que, com o uso da arbitragem, a empresa conseguiu economizar tempo e dinheiro. Ela lembra que, de 700 representantes comerciais que reclamavam por diferenças salariais, só sete

recorreram ao Judiciário. Destaca que, com o uso da arbitragem, a empresa já conseguiu economizar R\$ 35 milhões só em 2008.

Cátia explica que criou uma estrutura dentro da empresa para ouvir o empregado mesmo depois do seu desligamento. O trabalho consiste em entrevistas, relatórios e acompanhamento pelo RH. “Com isso, a empresa passou a ganhar mais credibilidade e confiança dos empregados. Sem contar que a imagem melhora muito no mundo empresarial.”

Date Created

21/06/2009