A UTILIZAÇÃO DA CLÁUSULA MED-ARB NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autor(res)

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BELO HORIZONTE - UNIDADE ANTONIO CARLOS

Introdução

O conflito como fenômeno da natureza humana, deve ser gerido a partir de formas adequadas, mormente aqueles decorrentes das relações do direito privado, em que a passionalidade da relação entre os indivíduos afeta sobremaneira eventual disputa.
Mesmo diante da promulgação da Lei 13.467/17 as relações de trabalho ainda se mostram comedidas e conservadoras, assim como a forma de tratamento imposta pelo Judiciário Trabalhista para as disputas que lhe são submetidas.
Contudo, a Lei 13.467/17 introduziu a arbitragem para solução das controvérsias laboralistas, permitindo apenas que empregados denominados hipersuficientes pudessem se valer deste modelo.
Pretende-se abordar não apenas a previsão normativa da arbitragem envolvendo as relações de trabalho, mas a possibilidade de utilização e implantação da Cláusula MED-ARB nos contratos de trabalho para evitar qualquer risco de discussão da extensão dos efeitos da sentença arbitral no âmbito da Justiça do Trabalho.

Objetivo

A pesquisa tem como objetivo geral comprovar a validade do instituto da arbitragem e como objetivo especifico demonstrar que a Cláusula MED-ARB potencializa a validade da arbitragem trabalhista.

Material e Métodos

Esta pesquisa se justifica em razão do elevado número de transações extrajudiciais levadas à homologação perante a Justiça do Trabalho que são extintas à partir de fundamentos que violam a norma vigente e por não respeitar a vontade plena das partes envolvidas e pelas decisões que entendem que a arbitragem não se aplica aos dissídios individuais de trabalho e será utilizado o método hipotético-dedutivo e indutivo para conclusão da presente pesquisa buscando uma análise dos princípios que norteiam as relações de trabalho, as decisões da Justiça do Trabalho e a legislação vigente.

Resultados e Discussão

A hipótese de investigação demonstrou que a criação de uma cláusula MED-ARB nos contratos de trabalho dos denominados empregados hipersuficientes é uma ferramenta hábil para mitigar o risco de declarar nula a sentença arbitral em juízo, seja homologatória após o consenso em uma mediação ou mesmo com o julgamento da controvérsia em si, possibilidade a solução eficaz do conflito inclusive com a segurança jurídica que se espera.

Conclusão

É necessário criarmos mecanismos de forma a mitigar o risco de eventual sentença arbitral ser anulada pela Justiça do Trabalho e esta solução repousa na criação de uma cláusula MED-ARB em que se permitirá amplo debate entre as partes em eventual conflito, de forma que ao Judiciário diante desta situação fática não poderá anular sob o argumento de vício de consentimento do empregado.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10 ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A Arbitragem Trabalhista e a recomendação 92 da Organização Internacional do Trabalho. In: Direito internacional do trabalho. (Organizadores Vitor Salino deMoura Eça... [et. al]. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

DAHAS. Os procedimentos sumário e sumaríssimo no direito processual do trabalho: uma necessária releitura crítica à luz da teoria do processo constitucional no estado democrático de direito. Belo Horizonte: RTM, 2018.

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. O hipersuficiente na nova legislação trabalhista. Migalhas, Riberão Preto: São Paulo, 23 jan. 2018.

LEVY, Fernanda Lourenço. Cláusulas escalonadas: a mediação comercial no contexto da arbitragem. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NAHAS, Thereza. Novo Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.