

Clipping



17/06/2016

Contratante de empreiteiro para construção de prédio é responsabilizado por morte de pedreiro

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso dos herdeiros de um pedreiro que morreu ao cair do terceiro andar de um prédio em construção e condenou o proprietário do imóvel, solidariamente com o empreiteiro contratado para executar a obra, ao pagamento das indenizações decorrentes do acidente.

O proprietário do imóvel, pessoa física, contratou a microempresa Sebastião Antunes Tião, empregadora do trabalhador, para construir um imóvel de quatro andares na cidade de Caçador (SC). O pedreiro caiu de uma altura de aproximadamente 20m e sofreu traumatismo crânio-encefálico, morrendo dias depois do acidente.

Após ser condenado subsidiariamente na primeira instância, o contratante foi absolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que aplicou ao caso a regra geral da Orientação Jurisprudencial 191 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. O entendimento da OJ é de que, não havendo previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil não justifica a responsabilização solidária ou subsidiária do dono da obra pela obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, exceto quando se tratar de empresa construtora ou incorporadora.

Os herdeiros do trabalhador recorreram ao TST alegando má aplicação da OJ 191. O relator do recurso, ministro João Oreste Dalazen, explicou que as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Previdência Social (NR-5.48 e NR-9.6.1) impõem à contratante e às contratadas a adoção, de forma integrada, de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, e a execução de ações visando à proteção em relação aos riscos ambientais. Isso é o que determinam a.

"Pelas circunstâncias descritas no acórdão regional, depreende-se facilmente a negligência não apenas da empreiteira, mas também do dono da obra, que não verificou os procedimentos de segurança no sentido de evitar o infortúnio, dada a ausência de fiscalização quanto à utilização de equipamentos de proteção, especificamente o cinto de segurança", assinalou. Para o relator, a diretriz da OJ 191 não é aplicável ao caso, pois se dirige às obrigações meramente trabalhistas contraídas pelo empreiteiro.

Dalazen acrescentou que, no âmbito da SDI-1, há consenso quanto à inaplicabilidade dessa OJ em hipóteses idênticas, em que se discute a responsabilidade civil do dono da obra em relação aos acidentes de trabalho ocorridos em decorrência do contrato de empreitada.

A decisão foi unânime.

16/06/2016

Programa Trabalho Seguro dá atenção à prevenção de transtornos mentais relacionados ao trabalho

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho estão cada vez mais presentes na vida dos trabalhadores brasileiros. A exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas no ambiente de trabalho são as principais causas do início da patologia. Estabelecer programas de prevenção e identificar onexo causal entre a doença e o trabalho são os principais desafios do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho, que focará suas atividades no tema pelos próximos dois anos.

Em reunião realizada com os gestores regionais do Programa nesta quinta-feira (16), o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que integra o Comitê Nacional, fez apresentação explicando a importância da pauta. "É um tema atual, que tem gerado cada vez mais benefícios por afastamentos no INSS e apresenta dificuldades de diagnóstico, gerando insegurança para estabelecer o nexo causal com a atividade laboral e o julgamento jurídico", afirmou.

O afastamento por transtornos mentais superior a 15 dias ocupa o terceiro lugar na lista de pagamento por benefícios da Previdência Social. "E aqueles que não se ausentaram do trabalho? Que continuam trabalhando mesmo afetados?", questiona o magistrado.

Entre os tipos de transtornos mais frequentes, Oliveira cita a ansiedade, o stress pós-traumático e a depressão. Outros exemplos comuns de adoecimento mental ou psicológico são o transtorno obsessivo compulsivo (TOC), o transtorno bipolar, a síndrome de burn out, causada pelo esgotamento físico e mental, e a síndrome do anancástico, que é a mania de perfeição.

Profissionais ligados à área de vendas, bancos e telemarketing são os mais atingidos, e a crise econômica pode contribuir para o agravamento da situação. "As pessoas têm medo de perder o emprego e se sujeitam as situações de stress ou de assédio," ressalta. Ainda segundo o desembargador, as empresas precisam ser alertadas para tentar identificar o problema e investir em prevenção.

Preocupação mundial

O stress no trabalho também foi o tema adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2016. Dados de relatório emitido em 2013 destacam que o stress relacionado com o trabalho e suas consequências são extremamente preocupantes. Os estudos revelaram relações entre o stress e doenças musculoesquelética, cardíacas e do sistema digestivo, entre outras.

Os riscos psicossociais também preocupam 80% das empresas europeias.

Trabalho interno com os juízes

Outro trabalho do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro ao longo deste ano é propor a adoção do tema para a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat). A ideia é conscientizar e trabalhar a formação dos magistrados no julgamento destes casos..

16/06/2016

Multinacional deverá pagar diferenças de salário "congelado" em pesos no Paraná

Uma multinacional do setor de autopeças deverá pagar diferenças salariais a um ex-supervisor financeiro transferido para a Argentina que, durante o período no exterior, teve a remuneração congelada em pesos, sem receber os reajustes concedidos na filial brasileira onde era registrado. A decisão é da 2ª Turma de desembargadores do TRT-PR, da qual cabe recurso.

O autor da ação foi contratado em 2005 pela unidade de São José dos Pinhais da multinacional francesa Faurecia. Em janeiro de 2009, no cargo de supervisor financeiro, ele foi transferido para a filial de Buenos Aires, onde ficou até fevereiro de 2010. O supervisor continuou registrado na filial brasileira, mas trabalhava e recebia o salário pela unidade argentina. Os reajustes que ocorreram no Brasil, no entanto, não foram repassados ao salário líquido, recebido em pesos, apesar de constarem nos descontos fiscais e previdenciários.

A fornecedora de autopeças, em sua defesa, declarou que a conversão de pesos argentinos para o real brasileiro ocorria por conta e risco do próprio autor da ação, conforme os termos do contrato. O salário em pesos, por outro lado, teria sido fixado em um patamar superior logo de início, para evitar prejuízo ao trabalhador por conta de variações do câmbio.

A 2ª Turma entendeu que o contrato assinado entre a empresa e o trabalhador não poderia prevalecer sobre a legislação que rege a prestação de serviços no exterior, no caso, a Lei 7.064 de 1982. A norma determina que a empresa assegure a aplicação da legislação brasileira se esta for mais benéfica ao empregado do que a legislação estrangeira. "A fixação do salário base em moeda estrangeira afronta as disposições da Lei mencionada e culmina na efetiva inobservância do salário base fixado no Brasil, com os reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira", constou no acórdão.

Com este entendimento, ao supervisor financeiro foi deferido direito aos reajustes que o cargo recebeu no Brasil. Ele também teve reconhecido o direito de receber adicional de transferência, horas extras e outros créditos trabalhistas decorrentes da rescisão.

16/06/2016

Justiça do Trabalho assegura pagamento de adicional de periculosidade para trabalhador em Manaus

Trabalhador de uma empresa de bebidas durante mais de três anos realizou acordo com empresa, conseguindo o pagamento de adicional de periculosidade. O acordo aconteceu na manhã de hoje (15/06), no gabinete da desembargadora Eleonora Saunier Gonçalves, sendo mais um acordo homologado pelo TRT11 durante a II Semana da Conciliação Trabalhista.

O reclamante, que trabalhava como operador de empilhadeira, alega sempre ter desempenhando atividade de risco de vida, considerando que seu veículo de trabalho era movido à gás, obrigando-o sempre a ficar ao lado da empilhadeira, exposto ao perigo, no momento do abastecimento da mesma com o gás liquefeito de petróleo

(GLP). Além disso, em petição inicial, o trabalhador alegava ter ficado exposto também ao armazenamento dos cilindros dentro do galpão onde desempenhava sua atividade na empresa Brasil Norte Bebidas Ltda.

Em decisão proferida em primeira instância, a reclamada foi condenada pela Justiça do Trabalho a pagar R\$ 20mil ao trabalhador, pela exposição intermitente em área de risco, por trabalhar em ambiente de abastecimento de inflamáveis. A empresa recorreu da decisão e, na data de hoje, realizou acordo com o reclamante, comprometendo-se a pagar o valor de R\$ 14.500 em parcela única.

A desembargadora Eleonora Saunier Gonçalves, que homologou o acordo, destacou a preocupação que a Justiça do Trabalho deve ter com ambas as partes do processo, pondo um ponto final ao estigma de proteção somente ao trabalhador. "Esse estigma sempre existiu dentro do Tribunal do Trabalho, parecendo que o trabalhador vai ganhar o que não tem direito. Mas não é desta forma que trabalhamos. Temos que nos preocupar com os dois lados", defendeu ela.

Ao final da audiência de conciliação, a desembargadora demonstrou-se satisfeita com o acordo celebrado, declarando que a conciliação é o ápice do processo do trabalho. "A tradição na Justiça do Trabalho é a conciliação, e quando isso é resgatado em grau de recurso, como aconteceu agora, temos que comemorar. A solução do conflito é o mais importante e estamos conseguindo realizar isso através das ações de Semanas de Conciliação como esta", concluiu.



16/06/2016

Conselheiro ressalta importância da comunicação do Judiciário com a sociedade

O conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Lelio Bentes, foi um dos painelistas do 12º Congresso Brasileiro de Assessores de Comunicação e Justiça, evento que ocorre nesta quinta (16/6) e sexta em Belém (PA) com o tema “A comunicação pública como instrumento para a Transformação social”. O encerramento do Congresso será marcado pela entrega do Prêmio Nacional de Comunicação e Justiça. O CNJ é finalista nas categorias Mídia Digital e Relacionamento com a Mídia.

Em sua intervenção, o conselheiro ressaltou a importância da comunicação pública na interlocução entre sociedade e Poder Judiciário e a promoção da conscientização sobre os direitos: “A assessoria de comunicação do Judiciário não só cumpre informar à sociedade sobre o Judiciário, mas também trazer as demandas da sociedade ao Judiciário”, afirmou o conselheiro.

O ministro fez um panorama da atuação do Poder Judiciário perante a situação social no país, especificamente no âmbito do trabalho infantil e da exploração do trabalho em condições análogas a de escravo. Nesse ponto, ressaltou a importância do papel das assessorias na divulgação desse preocupante cenário, conscientizando a sociedade e estimulando o diálogo para a mudança de paradigmas. “Estamos na era da comunicação e ambos devem caminhar juntos para traduzir o Direito à sociedade de forma responsável”, disse.

O conselheiro convidou, ainda, à reflexão sobre a necessidade do fortalecimento da comunicação pública. “É importante estabelecer diretrizes para dar maior impacto a

atuação dos órgãos de comunicação do Poder Judiciário. A sociedade clama por transformação e a informação é o mecanismo que dispomos como comunicação pública”.

Conbrascom – O Congresso Brasileiro de Assessores de Comunicação e Justiça reúne, desde 2005, assessores de comunicação dos órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público de todo país e das associações de magistrados e procuradores para discussão sobre a comunicação pública no âmbito do Poder Judiciário. O evento é promovido anualmente pelo Fórum Nacional de Comunicação e Justiça (FNCJ).



17/06/2016

Mediação empresarial pode reduzir custos e mitigar riscos

Acaba de entrar em vigor a Lei 13.140, também conhecida como Lei Brasileira de Mediação. A referida norma foi sancionada em 26 de junho de 2015 e, após o decurso do prazo de vigência, passou a disciplinar o instituto no Brasil desde o fim de 2015.

Recentemente, com o início da vigência do Novo Código de Processo Civil, a mediação passou também a ser disciplinada pelo Código e será utilizada em etapa do processo judicial.

A mediação é um método de solução de conflitos que conta com a atuação de um terceiro (mediador), independente e imparcial, o qual possui atuação orientada a viabilizar e a aperfeiçoar a comunicação entre as partes. Por meio da atuação do mediador, é possível que as partes resolvam consensualmente a controvérsia.

A atual legislação reforçou conceitos e princípios consagrados na prática da mediação, mas que passaram a contar com previsão legal expressa, o que conferirá mais segurança jurídica para a utilização do instituto.

É certo que a nova legislação sobre a matéria disciplina importantes aspectos relacionados à prática do instituto no país, o que permitirá evolução na utilização desse método também nos conflitos empresariais.

Em países, como a Alemanha e os Estados Unidos, a mediação é amplamente utilizada como forma de resolver conflitos empresariais. Contudo, no Brasil, a experiência ainda é incipiente.

Alguns casos empresariais começam a ser resolvidos por mediação. Recentemente, em uma mediação administrada pela Câmara de Arbitragem Empresarial — Brasil (Camarb), uma grande empresa do setor de mineração e outra empresa prestadora de serviços, antes de iniciarem uma arbitragem, optaram por submeter as controvérsias oriundas do contrato entre elas celebrado à mediação empresarial.

Decorridos aproximadamente três meses, com a participação do mediador indicado, as partes alcançaram um acordo que, não só resolveu a controvérsia, como viabilizou a possibilidade concreta de celebrarem novos contratos. Comparativamente, se resolvido em processo judicial, possivelmente esse conflito duraria aproximadamente dez anos ou, por arbitragem, aproximadamente dois anos.

Em relação às custas, também é possível afirmar que a escolha pela mediação empresarial poderá representar uma economia para a gestão do contencioso estratégico das empresas. Em primeiro lugar, por ser mais econômica do que as custas de procedimento arbitral, podendo ser de 10 a 50 vezes mais econômica do que uma arbitragem. Além disso, em segundo lugar, por resolver rapidamente o conflito, representa ganho econômico, já que a empresa terá o capital disponível para investimento, e não incorrerá em perdas relacionadas à remuneração do capital e aos custos de oportunidade. Finalmente, em terceiro lugar, por representar um benefício contábil para as empresas, na medida em que poderá resolver vultosas disputas e, conseqüentemente, excluir, do balanço das companhias, valores provisionados, decorrentes das contingências relacionadas a processos judiciais ou arbitrais, a depender de avaliações e de prognósticos.

Ademais, o campo de utilização da mediação nos contratos e nas operações das empresas é bastante amplo. A título de exemplo, é possível utilizar a mediação para disputas em contratos de fornecimento, de construção, do setor e energia, além das disputas societárias.

É possível dizer que um case de sucesso com a utilização da mediação foi a solução da disputa entre Abílio Diniz e o Grupo francês Casino. O caso, que, em certa medida, se tornou público, envolvia uma disputa oriunda do acordo de acionistas entre eles celebrado e tinha dado início a um procedimento arbitral. Após a nomeação de dois mediadores, dentre eles William Ury, professor de Harvard, o conflito foi solucionado por acordo que atendeu aos interesses de ambas as partes. Parte do caso é retratado no livro recentemente lançado pelo referido professor.

No atual contexto econômico é certo que as empresas buscam mecanismos, como a mediação e a arbitragem para proteger suas operações e conferir maior segurança jurídica aos contratos celebrados. Em cenários de instabilidade econômica, é fundamental proteger os investimentos, por meio da inclusão de cláusulas de mediação e de arbitragem nos contratos. Ademais, a utilização desse importante mecanismo pode contribuir para a redução do contencioso estratégico das empresas e para melhorar a eficiência na gestão dos conflitos.

16/06/2016

Demitido não pode exigir que plano de saúde seja convertido para individual

A operadora não está obrigada a fornecer, após o término do direito de prorrogação do plano de saúde coletivo empresarial, um plano individual substituto ao trabalhador demitido sem justa causa, nas mesmas condições de cobertura e valor.

Esse foi o entendimento da 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, em julgamento de recurso especial. No caso, um trabalhador, após ter sido demitido sem justa causa, ajuizou ação de obrigação de fazer contra a operadora de plano de saúde.

Reprodução

O autor formulou pedido de manutenção temporária em plano de saúde coletivo empresarial e, após findo o prazo legal, o oferecimento, em substituição, de plano de saúde individual. O relator, ministro Villas Bôas Cueva negou o pedido.

Ele citou o artigo 30, caput e parágrafo 1º, da Lei 9.656/98, que garante ao empregado demitido sem justa causa o direito de manter sua condição de beneficiário em plano de saúde coletivo, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho. No entanto,

desde que ele assuma o seu pagamento integral, pelo período de manutenção mínimo de seis meses e máximo de 24 meses.

Permanência temporária

O ministro, entretanto, observou que não existe previsão legal que obrigue a operadora de plano de saúde a oferecer plano individual a ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa após o direito de permanência temporária no plano coletivo estabelecido pela Lei 9.656/98. Acrescentou o fato de a operadora em questão não comercializar planos individuais.

“A operadora não cometeu nenhuma ilegalidade ou abusividade em comunicar o desligamento do autor do plano de saúde coletivo, não só por ter-se exaurido o direito que detinha, nos termos do artigo 30 da Lei 9.656, mas também por ser inviável o oferecimento, em substituição, de plano individual, já que não explora mais tal modalidade”, concluiu o ministro. Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ.