

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS**  
**UNIDADE ACADÊMICA DE GRADUAÇÃO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO**  
**TRABALHO**

**THIAGO NASCIMENTO LOURENCI**

**PERITO JUDICIAL:**

**As mudanças no mercado de trabalho para o Engenheiro de Segurança do**  
**Trabalho em Perícias Trabalhistas**

**São Leopoldo**

**2018**

THIAGO NASCIMENTO LOURENCI

**PERITO JUDICIAL:**

**As mudanças no mercado de trabalho para o Engenheiro de Segurança do Trabalho em Perícias Trabalhistas**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Engenharia e Segurança do Trabalho, pelo Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientador(a): Prof. Esp. Aline Fernanda de Oliveira

São Leopoldo

2018

## PERITO JUDICIAL:

### **As mudanças no mercado de trabalho para o Engenheiro de Segurança do Trabalho em Perícias Trabalhistas**

Thiago Nascimento Lourenci

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo apresentar as alterações realizadas na lei trabalhista 13.467/17, e com isso apresentar as mudanças no comportamento dos empregados e principalmente advogados, os quais estão realizando uma avaliação muito mais cautelosa antes de ingressarem com um processo trabalhista na justiça do trabalho, tendo em vista as consequências financeiras que podem vir a sofrer. Além disso, serão apresentados os impactos que o Perito judicial, está sofrendo em suas atribuições.

**Palavras-chave:** Perito. Lei trabalhista. Reclamada. Empresa. Reclamante

## **1 INTRODUÇÃO**

Durante muitos anos, a lei trabalhista esteve focada na proteção do trabalhador e por muitas vezes onerava em muito as empresas e empresários, fatos estes que incentivavam o ingresso de causas trabalhistas muitas vezes ilegítimas e que visavam apenas a obtenção de vantagens indevidas. Com a sanção na nova lei trabalhista em Julho de 2017, pelo então Presidente Michel Temer trouxe algumas mudanças na Justiça do Trabalho, com relação aos ganhos com ações de danos morais, insalubridade, periculosidade, etc, e com isso causando alterações no comportamento dos trabalhadores que buscam seus direitos frente à justiça do trabalho.

Neste artigo, busca-se apresentar estas mudanças na legislação trabalhista em detalhes e também de forma prática os desfechos e as mudanças de comportamento dos trabalhadores que devido ao risco de serem demandados a pagar as custas dos processos, pensando bem, avaliam suas reais possibilidades de ganhos antes do ingresso de um processo trabalhista.

Com isso, é esperada uma reeducação dos reclamantes e principalmente da orientação adjunta dos advogados, que agora deverão estruturar suas solicitações e realmente avaliar a real legitimidade de seus direitos além das mudanças no mercado de trabalho para o perito Engenheiro de Segurança do trabalho.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **Ação Trabalhista**

A ação trabalhista ocorre quando um trabalhador, que acredita ter seus direitos lesados (autor ou reclamante), ingressa com uma ação contra determinado empregador (réu ou reclamado). O instrumento pelo qual é feita a denúncia denomina-se petição inicial, a qual é protocolada no Serviço de Distribuição, que por meio de sorteio eletrônico faz a distribuição para determinada Vara do Trabalho (anteriormente denominada Junta Conciliação e Julgamento, por força de alteração introduzida no art. 116 da CF pela Emenda nº 24, de 09/12/99, extinguindo-se os juízes classistas) (Vendrame, 2015).

### **A inicial**

É o início do processo, onde ficam caracterizados os itens de insalubridade e ou periculosidade pretendidos pelo Reclamante além das outras solicitações.

Após a inicial, é feita a audiência para conciliação, que caso não ocorra, permite a continuidade do processo. Na maioria das vezes, é durante essa audiência que o Perito Judicial é nomeado e solicitado as partes a formulação de quesitos para serem respondidos pelo peritos (Judicial e Assistente Técnico).

### **Perícia**

Perícia (do termo latino peritia, derivado por sua vez de peritus, "experto") é a análise técnica de uma situação, fato ou estado redigido por um especialista numa determinada disciplina, o perito. É um exame realizado por profissional especialista, legalmente habilitado, destinado a verificar ou esclarecer determinado fato, apurar as causas motivadoras do mesmo, ou o estado, a alegação de direitos, ou a estimativa da coisa que é objeto de litígio ou processo (Wikipédia).

Deve o perito se dirigir ao local de realização da perícia com os instrumentos necessários para realização das avaliações ambientais, não se prendendo somente aos itens solicitados pelo Reclamante, pois este, muitas vezes, não conhece a legislação, e não aponta os aspectos a serem pesquisados. Além disso, é

fundamental que as avaliações quantitativas, quando necessário, sejam realizadas de forma adequada garantindo-se assim, dados concretos das informações coletadas. Também é necessário a elaboração de uma folha de campo, onde o perito realiza suas anotações, evitando desta forma o retorno ao local para solucionar possíveis dúvidas ou até mesmo contestações futuras devido a divergências de informações, gerando dessa forma perda de tempo.

O PPRA é um documento fundamental no que se refere a riscos ocupacionais, pois nele são avaliados os agentes físicos, químicos e biológicos citados na legislação trabalhista. Através desse documento é realizado o gerenciamento dos riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos (Campos, 2016), e por este motivo, é necessário que o perito solicite o PPRA da função do Reclamante durante a realização da perícia.

### **Situação do Perito**

Influenciados por nossa formação, hábitos e referências, podemos tomar partido em eventos que nos rodeiam de uma forma ou de outra, influenciados por diferentes motivações. Se isto acontece em todos os momentos do cotidiano, quando enxergamos as situações de maneira polarizada, com muito mais razão, consciente ou inconscientemente, o perito judicial pode ser levado a inclinar-se para uma ou outra tese ou posição defendida em um processo onde atua. Há que se lembrar que a própria instauração de um processo estabelece uma situação de conflito, que a partir dos posicionamentos das partes o procurador nos autos leva a qualquer um que tenha acesso ao processo uma carga emocional forte, que pode eventualmente arrastá-lo a uma tomada de posição, a um juízo de valor. Além de impregnar-se com a carga emocional do conflito, certamente estarão influenciados pelas “verdades” interiores adquiridas ao longo de sua vida (Melo, 1999). O perito precisa ser muito cuidadoso e atento, para não sentir-se na responsabilidade de “tomar a decisão” do processo, assumindo para si próprio o ônus da prestação jurisdicional. Caso existam duas versões de um fato ocorrido, o perito deve apresentar em seu laudo as diferentes situações, com a ressalva dos respectivos aspectos influenciáveis. Por mais que as informações levantadas fiquem claras ao perito sobre qual seria a hipótese legalmente adequada, ele deve apresentar todas

as possibilidades, deixando para o juiz a responsabilidade de analisar a matéria legal, e realizar a interpretação da lei.

Consubstanciado ainda, na noção de responsabilização civil do perito, o Código de Processo Civil dispõe em seu artigo 147 que: o perito que, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, responderá pelos prejuízos que causar à parte, ficará inabilitado, por 2 (dois) anos, a funcionar em outras perícias e incorrerá na sanção que a lei penal estabelecer.

Assim, no que tange à responsabilidade civil dos peritos, a culpa deve estar presente, pois a responsabilidade que incide nesses casos é a responsabilidade subjetiva, como já mencionado (Berlini, 2013)

### **Laudo Pericial**

Como normalmente o juiz não é um especialista técnico além dos campos judiciais, é necessário que o juiz se utilize dos serviços de profissionais técnico-especializados em outras áreas de conhecimento para formar seu convencimento, auxiliando assim na tomada de uma decisão correta. Na Justiça do Trabalho, para reconhecimento denexo causal em doença ocupacional, ou acidente do trabalho e a constatação de ambiente de trabalho insalubre ou perigoso, por exemplo, a atuação de um perito é de fundamental importância para “ajudar” o juiz, através do laudo pericial, a aplicar a correta norma ao caso. Conforme o Art. 422, CPC, o perito cumprirá exatamente o encargo que lhe foi demandado, independentemente de termo de compromisso. Os assistentes técnicos são de confiança da parte, não sujeitos a impedimento ou suspeição.

De acordo com (Sabila, 2016), seguindo o art. 473 do CPC, que dispõe que o laudo pericial deve conter:

- I. A exposição do objeto da perícia;
- II. A análise técnica ou científica realizada pelo perito;
- III. A indicação do método utilizado, esclarecendo-o e demonstrando ser predominantemente aceito pelos especialistas da área do conhecimento da qual se originou;
- IV. Resposta conclusiva a todos os quesitos apresentados pelo juiz, pelas partes e pelo órgão do Ministério Público.

§ 1º No laudo, o perito deve apresentar sua fundamentação em linguagem simples e com coerência lógica, indicando como alcançou suas conclusões.

§ 2º É vedado ao perito ultrapassar os limites de sua designação, bem como emitir opiniões pessoais que excedam o exame técnico ou científico do objeto da perícia.

### **Faltas em Audiências**

Os processos trabalhistas são normalmente divididos em:

1. Audiência inicial, onde é realizada tentativa de um acordo entre as partes;
2. Audiência de instrução, onde são ouvidas as partes, juntamente com as testemunhas.

De acordo com a nova lei, o reclamante que por ventura faltar a audiências ou não comparecer a ação na Justiça terá de pagar as custas processuais e honorários da parte contrária, que atualmente equivalem a 2% do valor da ação, sendo um mínimo fixado e um valor máximo limitado a quatro vezes o teto da Previdência Social. Vale lembrar, que este valor será cobrado inclusive das pessoas que gozam do privilégio da justiça gratuita, com exceção dos casos onde houve uma ausência por motivo legalmente justificável, dentro do prazo de 15 dias. Além disso, para ingressar com novo processo trabalhista, ele deve comprovar que efetuou o pagamento das custas do processo anterior.

### **Especificação do valor da causa**

Com a nova lei, o valor do processo deve ser definido exatamente já na petição inicial, e o valor total da causa, deve corresponder ao somatório do pedido de forma detalhada, e caso isso não seja seguido, o processo será arquivado, fato esse que vem a dificultar a elaboração da inicial pelos advogados e reclamantes.

### **Custos em caso de perda da ação**

Neste caso, de acordo com Aguiar, a nova lei estabelece que quem perder a ação terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença para os procuradores da parte vencedora, que são os chamados honorários de sucumbência.

Com relação aos honorários, estes serão cobrados de acordo com o pedido perdido. Neste caso, o autor do processo que pedir jus a indenizações, como hora extra, dano estético, dano moral, desvio de função, insalubridade e periculosidade mas o juiz determinar que ele tem direito a 3, ele ganha 3 e perde 3. Com isso, ele terá que arcar com os honorários da outra parte pelos pedidos perdidos, e o pagamento deve ser feito já ao final do processo. A nova lei estabelece ainda, que os pedidos na Justiça do Trabalho devem ter os valores especificados discriminados. Com isso, o pedido que não for atendido, irá gerar honorários de sucumbência à outra parte, ou seja, o valor que o próprio trabalhador pedir de indenização será a base de cálculo do honorário cobrado dele mesmo caso venha a perder a ação. Somente nos casos onde o empregado ganhar tudo o que pediu, é que a empresa arcará com os honorários de sucumbência dos procuradores.

Além disso, não será mais permitido pedidos de provas sem necessidade real e caso o reclamante venha a pleitear uma prova pericial e perca o processo, ele terá de pagar os custos da perícia, mesmo que tenha o benefício da Justiça gratuita.

### **Justiça Gratuita**

Com a lei trabalhista antiga, o benefício da Justiça gratuita era concedido a quem declarava não ter condições de pagar as custas do processo, porém com a nova lei, o reclamante tem de provar que o seu salário equivale a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

### **Má-fé**

Haverá multa e cobrança de indenização caso o juiz venha a entender que reclamante agiu de má-fé.

São qualificados como má-fé os seguintes atos:

- apresentar pedido (reclamação trabalhista) ou defesa (contestação) contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- alterar a verdade dos fatos;
- fazer-se valer do processo para obter objetivos ilegais;
- oferecer resistência não-justificada ao andamento do processo;
- agir de forma imprudente referente a incidente ou ato do processo;

- provocar incidente sem fundamento;
- ingressar recurso com intuito claro de protelar a ação.

## **Danos Morais**

Conforme Rui Juliano, dano é uma ofensa ou diminuição do patrimônio moral ou material de alguém, resultante de delito extracontratual ou decorrente da instituição de servidão.

A nova lei trabalhista estipula tetos para as indenizações por danos morais, dependendo principalmente da gravidade das ofensas recebidas pelo reclamante, no qual o teto irá variar de 3 a 50 vezes o último salário descrito em contrato da parte ofendida.

Segundo Danilo Pieri Pereira, sócio do escritório Baraldi Mélega Advogados, as empresas também podem vir a ser indenizadas por ofensas praticadas por seus funcionários, hipótese em que a indenização será calculada com base no salário recebido pelo empregado.

De acordo com o professor Antônio Carlos Aguiar da Fundação Santo André, ao apreciar o pedido, o juiz deverá levar em consideração vários aspectos:

- intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- possibilidade de superação física ou psicológica;
- reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- grau de dolo ou culpa;
- ocorrência de retratação espontânea;
- esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- situação social e econômica das partes envolvidas.

Com base nesses critérios, caso o juiz venha julgar procedente o pedido, fixará a indenização a ser paga em um dos seguintes parâmetros:

- ofensa de natureza leve: até 3 vezes o último salário contratual do ofendido;

- ofensa de natureza média: até 5 vezes o último salário contratual do ofendido;
- ofensa de natureza grave: até 20 vezes o último salário contratual do ofendido;
- ofensa de natureza gravíssima: até 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

### **Demissões por acordo**

Com a lei trabalhista antiga, só podia sacar o FGTS depositado pelo empregador além dos 40% de multa rescisória sobre o valor, o funcionário demitido por justa causa. Com relação ao aviso prévio, a empresa tinha opção de comunicar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou realizar o pagamento do salário referente ao mês sem que o funcionário necessite trabalhar.

Com a nova lei, existe a possibilidade de acordo na rescisão do contrato, e com isso o pagamento de metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS. O empregado tem o direito de movimentar até 80% do valor depositado na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego. Com isso, no período de novembro de 2017 a fevereiro de 2018, 41 mil trabalhadores sacaram o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em comum acordo com o empregador para serem demitidos, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

#### **De acordo com Silva; Cleide (2018):**

Casos em que o trabalhador é obrigado a pagar os honorários da empresa processada se for derrotado na Justiça, começam a aparecer nos tribunais de primeira instância. Os juízes responsáveis pelo primeiro julgamento estão adotando as regras da nova legislação trabalhista mesmo em ações iniciadas antes de sua entrada em vigor, em 11 de novembro.

Em caso acompanhado pelo escritório Ferrareze & Freitas Advogados, a ex-funcionária do Itaú Unibanco Michelle de Oliveira Bastos foi condenada a pagar R\$ 67,5 mil em honorários ao advogado do banco após a Justiça não concordar com pedido de indenização por dano moral, hora extra e acúmulo de função. O Itaú, por sua vez, terá de ressarcir em R\$ 7,5 mil os defensores da bancária por ter sido condenado pela 2.<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Volta Redonda (RJ) a pagar 15 minutos extras de intervalo diário em horário de almoço.

Entramos com recurso e entre os argumentos afirmamos que, quando a ação foi ajuizada, em julho de 2017, não existia a previsão de “sucumbência”, diz o advogado Alvaro Ferrareze. Outra ressalva, diz, é que o juiz estabeleceu em R\$ 500 mil o valor da ação, sobre o qual foram calculados os honorários. “Não sei que parâmetro ele usou, pois a ação ainda não incluía cálculo de valores.”

Ferrareze estranha também o fato de o juiz ter aceito o pagamento dos 15 minutos extras para almoço, com base em norma extinta na reforma. “Ele deu ganho de causa a esse item, mas estabeleceu o honorário previsto na reforma.” Michelle não quer falar sobre o caso.

Outra decisão em primeira instância anunciada no mês passado ao vendedor Mauricio Rother Cardoso em ação contra a concessionária M. Diesel Caminhões e a administradora de consórcios BRQualy estabeleceu o pagamento de honorários de R\$ 750 mil à empresa.

Cardoso reclamava, entre outros itens, de descontos indevidos em comissões de venda, benefícios não pagos e compensação por danos morais, num total de R\$ 15 milhões. A 1.<sup>a</sup> Vara de Trabalho de Rondonópolis (MT) determinou à empresa apenas o pagamento de verbas trabalhistas de R\$ 300 mil, menos da metade da penalidade a ser paga. Segundo Muniz Jr., advogado do vendedor, há uma matéria a ser apreciada pela Justiça sobre uma possível fraude fiscal cometida pela M.Diesel que mudaria o rumo do processo.

Outro caso julgado em fevereiro teve a condenação de um ex-funcionário de uma fabricante de autopeças de Contagem (MG) a pagar R\$ 14,5 mil em honorários advocatícios. De acordo com o escritório CSMV Advogados, representante da empresa, ele foi dispensado por justa causa e entrou na Justiça em 2015 pedindo reintegração por ser membro da Cipa, adicional de insalubridade e de periculosidade, horas extras e salário-família, num total de R\$ 100 mil.

Segundo o CSMV, a empresa apresentou documento que confirmava a falsidade de um atestado médico apresentado pelo autor do processo. Uma perícia técnica negou que ele trabalhasse em ambiente insalubre. A Justiça o condenou por litigância de má fé, decisão considerada “aberração” pelo escritório Valadares Franchini, que defende o trabalhador e está recorrendo.

## **2.1 Consequências da mudança da lei trabalhista**

Com a alteração na lei trabalhista, no que se refere à quantidade de reclamações trabalhista, podemos verificar que nos três primeiros meses de sua vigência, a quantidade de novas ações abertas na Justiça caiu à metade em relação ao mesmo período de um ano atrás. Os processos também estão mais enxutos, e os pedidos de indenização por dano moral e adicional de insalubridade e periculosidade praticamente desapareceram. No gráfico abaixo, podemos verificar esta redução em uma avaliação mês a mês:

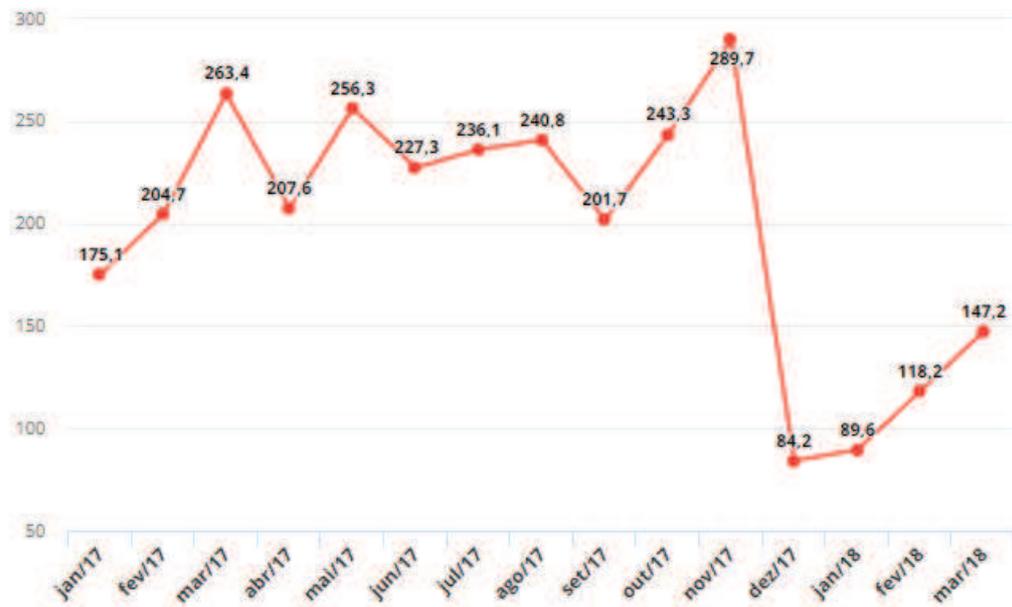


Figura 1 - Evolução dos processos trabalhistas no Brasil. Fonte TST.

Os pedidos por danos morais também caíram drasticamente, dentre os motivos, temos que a lei antiga não limitava o valor a receber, encorajando os reclamantes a ingressarem pedidos por ressarcimentos, muitas vezes milionários, porém com a nova legislação, temos um limite de 50 vezes o último salário do trabalhador e ainda, caso o juiz entenda que houve má fé no pedido do empregado, poderá ser multado em 10% do valor da causa. Abaixo vemos o reflexo desta alteração no ingresso de processos:

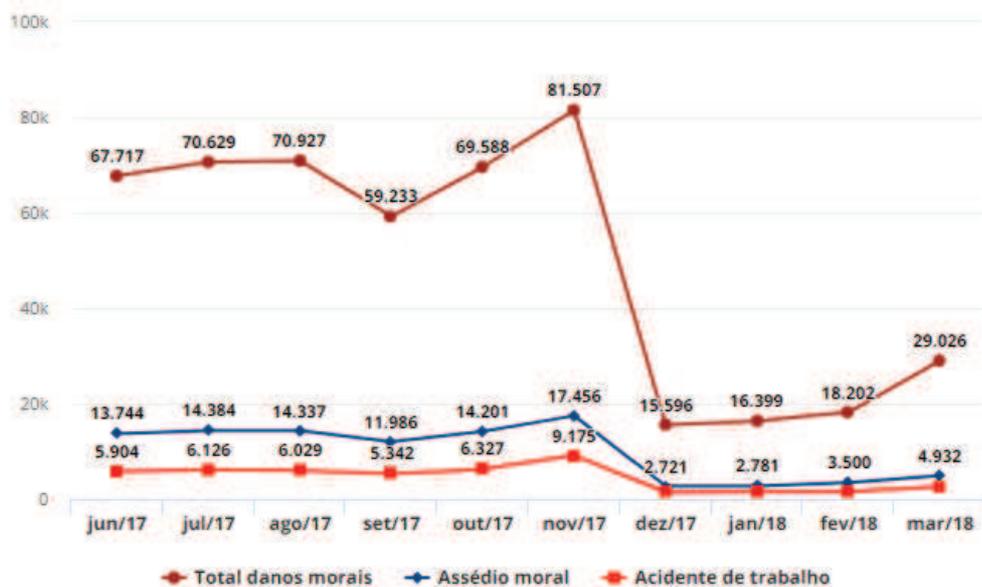


Figura 2 – Evolução dos processos por danos morais. Fonte TST.

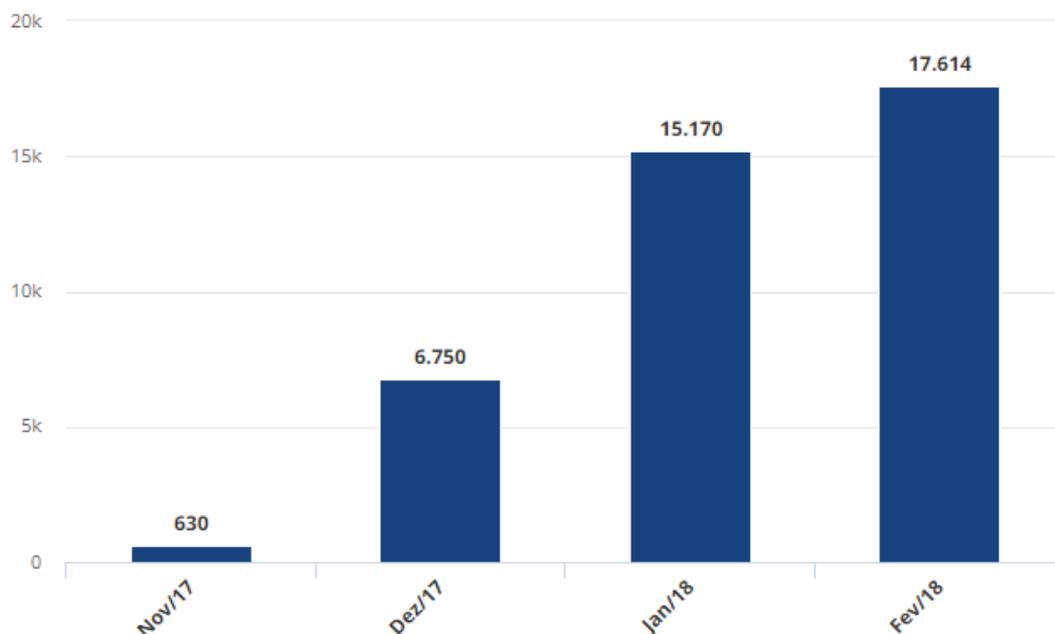


Figura 3 – Quantidade de saques do FGTS por Comum acordo. Fonte: MTE

Com relação à geração de empregos que se esperava, não houve uma reação tão clara por parte do mercado, onde enfrentávamos uma taxa de desemprego de 12% em Novembro e em Março deste ano, tivemos o registro de uma taxa de 13,1% conforme IBGE, números estes na contramão da expectativa do Ministro Henrique Meirelles, que estimava com a mudança da lei trabalhista, uma geração de seis milhões de novos empregos no Brasil.

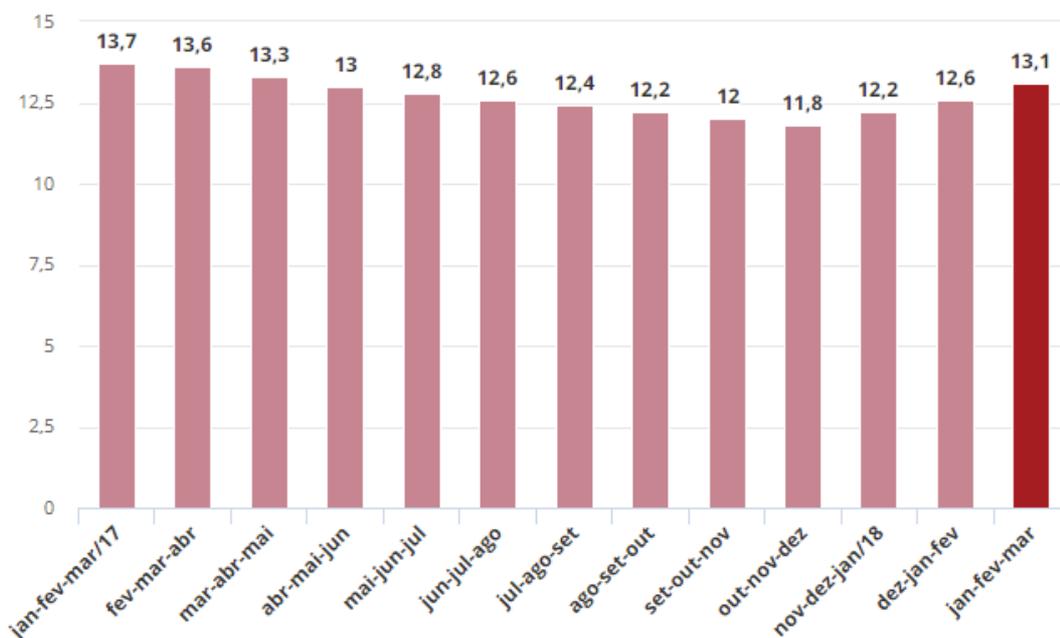


Figura 4 – Evolução da taxa de desemprego. Fonte IBGE.

### 3 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa foi realizada de forma qualitativa, avaliando dados processuais trabalhistas em mais de uma Vara do trabalho, nas quais foram analisados processos de forma aleatória e analisadas as decisões e a condução do processo pelo juiz e advogados frente às novas leis trabalhistas. As pessoas envolvidas não poderão ter sua identidade revelada, visto que neste trabalho por respeito à privacidade individual de cada indivíduo e por esta razão, utilizaremos nomes fictícios para elucidar as partes constantes nos processos.

### 4 RESULTADOS

#### 4.1. Primeiro caso

O primeiro caso avaliado advém da Vara do Trabalho de Camaquã, e foi julgado em Junho de 2018, no qual o reclamante, ex-funcionário de uma empresa situada na cidade de Dom Feliciano-RS, solicita os seguintes ressarcimentos:

- Jornada de trabalho excessiva;
- Acúmulo/desvio de funções;

- Adicional de insalubridade/periculosidade;
- FGTS e contribuições previdenciárias;
- Dano moral;
- Dano estético;

Todos estes pontos somados geravam um total muito acima do mínimo considerável, o qual a empresa reclamada deveria pagar, caso seja condenada. Contudo, durante a audiência realizada, e todos os pontos levantados foram impugnados, pois não havia provas ou sequer nenhum sentido por estarem sendo requisitados, pois em alguns casos, nem faziam parte da rotina de trabalho do reclamante. Com relação as custas periciais para avaliação de insalubridade e periculosidade, foi designado em juízo, que estas deveriam ser pagas pelo reclamante, no caso de não existência, visto que a função que exercia, muito possivelmente não apresentava nenhum risco a sua saúde ou perigo.

#### **4.2. Segundo caso**

O segundo processo avaliado foi da Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul, onde o reclamante trabalhava em uma empresa da região do Vale dos Sinos, na qual o reclamante solicitava os seguintes pontos:

- Periculosidade;
- Insalubridade;
- Equiparação Salarial;

Com isso, foi designado um Perito Judicial para uma visita e avaliação do local de trabalho e onde não se contactou nenhum dos pontos solicitados, pois a empresa reclamada fornecia todos os EPI's necessários e possuía um controle das entregas dos mesmos, além das condições de trabalho ser consideradas seguras e o funcionário reclamante não estar exposto aos agentes que informava devido a instalação de dispositivos de segurança que evitavam totalmente qualquer contato. Com relação à equiparação salarial com outros funcionários, também não foi confirmada, pois as outras pessoas citadas possuíam responsabilidades e qualificações distintas, o que lhes conferia o mérito de um salario superior ao do reclamante em questão.

### 4.3. Terceiro caso

O terceiro caso avaliado, veio da Vara do Trabalho de Camaquã – RS, onde a reclamante, trabalhava em um supermercado, e a mesma informou que existiam duas câmaras frias uma próxima a padaria de congelados e uma próxima ao açougue que era de resfriados, nas quais ela necessitava acessar durante seu trabalho para buscar produtos que estavam à venda no mercado. A empresa reclamada informou que fornecia os EPI's necessários para acessar as áreas frias, tais com jaqueta, luvas, coturnos e toca ninja. Uma câmara de refrigeração com temperatura mantida artificialmente próximo a três graus Celsius, área interna de aproximadamente dez metros quadrados, uma câmara fria para congelados mantida artificialmente na temperatura negativa de menos dezessete graus Celsius e com área interna de aproximadamente dez metros quadrados, foi informado que existia a disposição do pessoal que trabalhava no interior da câmara fria todos os EPI's necessários, tais como jaqueta térmica, luvas, coturnos e toca ninja, que eram de uso coletivo. O Anexo nº 9 da NR-15, prevê que as atividades ou operações que exponha o trabalhador ao frio, sem a proteção adequada, no caso da Reclamante, devem ser consideradas insalubres em grau médio (20%). A análise foi realizada de modo qualitativo, com exposição de modo habitual ainda que intermitente. Em todo o período que a reclamante trabalhou para a reclamada.

Durante a avaliação dos CA's dos EPI's, verificou-se que quase todos estavam vencidos, com exceção apenas da Japona, que nesta perícia verificou-se não ser resistente a penetração de água. O referido casaco CA-18029, até minimiza a exposição a baixas temperaturas quando usado, só que na presente situação não elidia o agente insalubre produzido no interior das câmaras frias.

Com isso, chegou-se a conclusão que as atividades desenvolvidas pela reclamante, são passíveis de enquadramento como insalubres em grau médio (20%), de acordo com o estabelecido no Anexo 09 – Agente Físico Frio, da NR 15 “Atividades ou Operações Insalubres”, Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, Lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977, conferindo a reclamante o referido adicional, no período que trabalhou para a reclamada.

#### 4.4. Quarto caso

O quarto caso avaliado veio da Vara do Trabalho de Camaquã – RS, onde o reclamante, que trabalhou na função de serviços gerais de lavoura, executava as seguintes atividades conforme informação dos presentes:

- Trabalhou em lavoura de arroz, como tratorista, trator Muller, Agrale e Valmet;
- Trabalhava operando trator nos serviços de preparação de solo e plantio da lavoura de arroz, serviço diário;

Em sua rotina de trabalho, o reclamante necessitava abastecer com óleo Diesel o tanque de combustível do trator, no período da manhã, o que demorava 30 minutos aproximadamente.

O motor da referida máquina atinge níveis médios de 92 dB(A), quando em operação. A reclamada não comprovou o fornecimento de proteção ao agente ruído. O reclamante informou que nunca recebeu EPI's. Atividades ou operações que exponham o reclamante a níveis de ruído contínuo ou intermitente superiores aos limites de tolerância, fixados no quadro constante na NR-15, do Anexo nº. 1 e no item 6 do mesmo Anexo, caracterizam a insalubridade em grau médio (20%).

Na execução da atividade de abastecimento da máquina trator com óleo diesel, percebeu-se a rotina operacional de execução de tarefas, operava, transitava e ingressava de modo habitual, ainda que intermitente em instalações e área de risco, em situações de exposição aos efeitos da periculosidade, conseqüentemente possibilitando o perfeito enquadramento da periculosidade referente a líquidos inflamáveis, conferindo ao Reclamante o adicional de 30%.

## 5 DISCUSSÃO

No terceiro e quarto casos avaliados, é possível verificar que havia existência de culpa por parte dos empregadores, que cumpriam apenas parcialmente as regras trabalhistas e não garantia condições plenas de segurança por vezes insuficiente para garantir a manutenção da saúde dos reclamantes. Com isto, as chances dos reclamantes virem a serem demandados a pagar as custas do processo e o perito são bastante reduzidas, visto que estes pontos estão descritos na nova lei

trabalhista. Com isso, vemos que não há uma cessão na busca de direitos por parte dos trabalhadores e sim, existe um maior critério antes de ingressar uma ação trabalhista contra uma empresa/empregador. Contudo, o primeiro e o segundo casos, mostram que os reclamantes não teriam direito a nenhum dos pontos reclamados, o que poderia onerar a estes, o pagamento das custas periciais. Tais desgastes, poderiam ser evitados, por meio de uma pré avaliação de um advogado ou até mesmo de um perito, buscando avaliar a situação com maior critério.

## **6 CONCLUSÃO**

Ao longo do trabalho e com base nas informações apresentadas, podemos observar que a mudança na lei trabalhista trouxe benefícios sob alguns aspectos, porém também apresentam pontos de desvantagem em relação à lei anterior. No que diz respeito aos benefícios, vemos que a obrigação do reclamante pagar as custas do processo, faz com que os reclamantes e advogados, avaliem com muito mais critério as suas reais chances e direitos sobre pontos reclamados. Da mesma forma, com a possibilidade do funcionário sacar metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS, além da possibilidade do empregado movimentar até 80% do valor depositado na conta do FGTS, trouxeram uma condição de negociação entre empresa e funcionário, muito mais harmônica, e permitindo assim que o funcionário saia com algum dinheiro até sua futura recolocação no mercado de trabalho, o que antes só era possível quando se recorria à justiça.

Por outro lado, vemos que também os trabalhadores foram de certa forma desestimulados de buscar seus direitos, e com isso promover melhorias nas empresas que antes eram submetidas a pagar indenizações muitas vezes bastante “pesadas”, e isso sob um aspecto de busca de melhorias por direitos dos trabalhadores e melhores condições de trabalho, pode ser bastante negativo, visto que agora o trabalhador não irá mais ser encorajado a buscar seus direitos na justiça do trabalho.

De forma geral, a mudança neste primeiro momento, pode ser negativa para o andamento dos processos que demandam perícias, porém é bastante claro, que uma nova demanda pelo trabalho do perito será criada, visto que é necessário o embasamento técnico para a tratativa dos processos nas Varas Trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

VENDRAME, Antonio Carlos; **Curso de introdução à perícia judicial**; 3.ed. São Paulo: Ed. Do Autor 2015

JULIANO, Rui; **Manual de Perícias, Rio Grande, Ed. Do Autor 2007**

SALIBA, Tuffi Messias; **Prova pericial em segurança e higiene ocupacional**, 2º Ed. São Paulo; 2016

**“Assistência Técnica e Perícias Judiciais em processos de Insalubridade e Periculosidade”**, Porto Alegre, 2015

CAMPOS, Armando; **A gestão do PPRA para o eSocial**, São Paulo, Ed. Senac, 2016.

<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,nova-lei-trabalhista-faz-desaparecer-aco-es-por-danos-morais-e-insalubridade,70002249757>

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-traz-mudancas-para-trabalhador-que-entrar-na-justica.ghtml>

<https://g1.globo.com/economia/noticia/apos-6-meses-nova-lei-trabalhista-traz-mudancas-mas-ainda-enfrenta-resistencia-veja-as-consequencias.ghtml>

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/166491584/nova-lei-trabalhista?ref=doc-topics>

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1934569-o-que-muda-com-a-nova-lei-trabalhista.shtml>