

# Perícia trabalhista

Lírio Ribeiro

Tathyane L. Simão

Cleverson A. Beleze Ambrósio

Alfredo Ribeiro Almeida

Vânia de Almeida Silva Machado



© 2014 by Editora e Distribuidora Educacional S.A.

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida ou transmitida de qualquer modo ou por qualquer outro meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer outro tipo de sistema de armazenamento e transmissão de informação, sem prévia autorização, por escrito, da Editora e Distribuidora Educacional S.A.

*Diretor editorial e de conteúdo:* Roger Trimer  
*Gerente de produção editorial:* Kelly Tavares  
*Supervisora de produção editorial:* Silvana Afonso  
*Coordenador de produção editorial:* Sérgio Nascimento  
*Editor:* Casa de Ideias  
*Editor assistente:* Marcos Guimarães  
*Revisão:* Alan Bernardes Rocha  
*Capa:* Bruno Portezan Jorge e Sheila Ueda Piacentini Barison  
*Diagramação:* Casa de Ideias

#### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Ribeiro, Lírio  
R482p Perícia trabalhista / Lírio Ribeiro, Tathiane Lucas  
Simão, Alfredo Ribeiro Almeida, Vânia de Almeida Silva  
Machado, Cleverson Adalberto Beleze Ambrósio. –  
Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014.  
p. 184

ISBN 978-85-68075-36-4

1. Perito. 2. Procedimentos. 3. Cálculos. I. Simão,  
Tathiane Lucas. II. Almeida, Alfredo Ribeiro. III.  
Machado, Vânia de Almeida Silva. IV. Ambrósio,  
Cleverson Adalberto Beleze. IV. Título.

CDD 341.68

<b>Unidade 1 — Perícia trabalhista</b> .....	1
<b>Seção 1 Aspectos legais e contextuais</b> .....	4
1.1 Legislação .....	11
1.2 Adicional de insalubridade e periculosidade 25 .....	16
<b>Seção 2 Perito: aspectos gerais</b> .....	21
2.1 Aspectos legais .....	21
2.2 Responsabilidade do laudo .....	23
<b>Seção 3 Reconhecimento do documento pericial</b> .....	27
3.1 Quando ocorre uma perícia? .....	28
3.2 Metodologia pericial .....	33
<b>Unidade 2 — Atuação do perito</b> .....	45
<b>Seção 1 A perícia</b> .....	46
1.1 Objetivo da perícia .....	46
1.2 Procedimentos periciais .....	47
1.3 O papel do assistente técnico .....	53
1.4 Elaboração do laudo e suas ferramentas .....	55
1.5 Formulação de quesitos .....	56
<b>Seção 2 Insalubridade e periculosidade</b> .....	59
2.1 Insalubridade e periculosidade .....	59
2.2 EPIs x Atenuação .....	74
<b>Unidade 3 — Procedimentos periciais</b> .....	83
<b>Seção 1 Papel e responsabilidade do perito</b> .....	84
1.1 Papel e responsabilidade do assistente técnico .....	89
1.2 Resultados esperados .....	90

<b>Seção 2 Metodologia</b> .....	93
2.1 O que é justiça do trabalho? .....	93
2.2 Órgãos da justiça do trabalho .....	95
2.3 Juiz do trabalho .....	98
2.4 Processo trabalhista e suas fases.....	103
<b>Seção 3 Execução e liquidação de processo</b> .....	111
3.1 Execução e liquidação .....	111
3.2 Processo de execução trabalhista.....	116
3.3 Prescrição, atualização e juros de mora .....	120
<b>Unidade 4 — Cálculos de remuneração</b> .....	127
<b>Seção 1 Salário, remuneração e formas de cálculos</b> .....	128
1.1 Conceitos e cálculos de remuneração.....	128
1.2 Folha de pagamento.....	129
1.3 Horas extras .....	132
1.4 Descanso semanal remunerado .....	133
1.5 FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.....	135
1.6 Previdência.....	135
1.7 Imposto de renda .....	137
1.8 Cálculos adicionais (periculosidade, insalubridade, vale-transporte) ..	138
1.9 13º salário.....	140
1.10 Férias .....	143
1.11 Verbas rescisórias.....	154
1.12 FGTS: depósitos rescisórios.....	154
1.13 Aviso prévio.....	156
1.14 Aviso prévio indenizado (CLT, art. 487) .....	157
<b>Seção 2 Perícia trabalhista</b> .....	159
2.1 Formulação dos quesitos.....	164
2.2 Resultados esperados de perícia trabalhista: avaliação de desempenho .....	166

# Apresentação

Olá, caro acadêmico!

Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças, levando-se em conta que o homem é um ser que se distingue não somente por suas atividades físicas, mas também por seus atributos mentais, espirituais e morais e por sua adaptação ao meio em que vive. Devemos considerar como meio ambiente o espaço em que vivemos, dentro e fora do local de trabalho. Neste contexto, o objetivo deste livro é introduzir você, aluno, ao histórico das perícias. Este tipo de procedimento traz à luz uma compreensão da realidade da empresa, que ora pode transmitir uma situação de perfeita harmonia entre homem e meio produtivo, ora também pode revelar um desastroso e sinistro método de administração, pois ao passo que são movidas contra a empresa inúmeras petições de perícias e nenhuma mudança ocorre no campo funcional das atividades laborais, pressupõe-se que não há intenção de adequar a empresa ao contexto moderno de ações preventivas, o que pode significar um retrocesso que, por vezes, causa o fechamento da empresa.

Na Unidade 1, faremos uma exposição dos aspectos que a perícia tem atualmente e o porquê de ela ter alcançado esse formato, trataremos das questões históricas e práticas que no cotidiano ela tem apresentado enquanto forma de fiscalização governamental sobre as empresas, que podem ser estatais ou privadas. Neste sentido, veremos que a descrição do termo perito é definido como “[...] indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria” ou “[...] aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação” (DICIONÁRIO..., 2013). Também iremos estudar inúmeras etapas que devem ser seguidas, no momento em que, por exemplo, uma empresa estiver passando por uma perícia.

Identificaremos falhas da empresa, que não valorizou a implantação de uma gestão de segurança para ter uma ação proativa de prevenção.

Na Unidade 2, você entenderá qual é o papel do perito técnico e do um assistente técnico, bem como os procedimentos periciais e como deve ser elaborado um laudo pericial. Aprenderemos, também, como devem ser formulados os quesitos para que o perito responda em seu laudo pericial. Veremos como se procede à caracterização de uma situação como insalubre ou periculosa e como diferenciar uma da outra. Também identificaremos, quais os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) são mais indicados para cada caso para que haja uma atenuação do risco satisfatória.

Na Unidade 3, abordaremos o papel fundamental do profissional perito, seja ele trabalhista ou criminal, quem o nomeia e quais as expectativas que o mesmo aborda para a realização de seu trabalho. Identificaremos as diferentes metodologias periciais que possam ser encontradas, lembrando que existem os quesitos que são pré-estabelecidos antes e depois com o preenchimento do laudo pericial com base nesses respectivos quesitos que veremos na seção. Iremos explorar, também, as formas de execução ou até mesmo a própria liquidação de um processo ou ação trabalhista pericial.

Na unidade 4, serão apresentados os conceitos que envolvem a remuneração no vínculo empregado/empregador, bem com os cálculos que norteiam esta remuneração e os conceitos de perícia trabalhista, dando enfoque nos benefícios que ela proporciona. Verificaremos que, para ser realizada uma perícia trabalhista, é necessário o conhecimento dos cálculos de remuneração com qualidade, e dos conceitos que norteiam a remuneração do empregado. Concluindo, iremos estudar, sob o ponto de vista prático, a atuação do Profissional de Segurança do Trabalho nas ações trabalhistas.

Ótimos estudos!

Professor Lírio Ribeiro

## Perícia trabalhista

*Lírio Ribeiro*

**Objetivos de aprendizagem:** O objetivo desta unidade é introduzir você, aluno, ao histórico das perícias e seu papel. Esse tipo de procedimento traz à luz uma compreensão da realidade da empresa, que ora pode transmitir uma situação de perfeita harmonia entre pessoas e meio produtivo, ora também pode revelar um desastroso e sinistro método de administração, pois, ao passo que são movidas contra a empresa inúmeras petições de perícias e nenhuma mudança ocorre no campo funcional das atividades laborais, pressupõe-se que não há a intenção de adequar a empresa ao contexto moderno de ações preventivistas, o que pode significar um retrocesso que por vezes custará o fechamento da empresa.

### └ Seção 1: Aspectos legais e contextuais

Nesta parte do nosso estudo, faremos uma exposição dos aspectos que a perícia tem atualmente e o porquê de ela ter alcançado esse formato, trataremos das questões históricas e práticas que no cotidiano ela tem apresentado enquanto forma de fiscalização governamental sobre as empresas, que podem ser estatais ou privadas. Neste contexto, a perícia pode ser vista como um mal necessário para coagir e corrigir o descaso e a falta de conhecimento nos processos e relações de trabalho.

## └ Seção 2: **Perito: aspectos gerais**

Nesta seção veremos que a descrição do termo Perito é definido como “[...] indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria” ou “[...] aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação” (DICIONÁRIO..., 2013). A função do perito não é apenas transcrever para o laudo o depoimento das testemunhas ou a descrição do ambiente, mas também esclarecer ao juiz que o nomeou as informações percebidas e analisadas mediante seus conhecimentos científico, prático e técnico.

## └ Seção 3: **Reconhecimento do documento pericial**

Caro acadêmico, nesta seção, iremos estudar as inúmeras etapas que tem de ser seguidas, no momento em que, por exemplo, uma empresa estiver passando por uma perícia. Identificaremos falhas da empresa, que não valorizou a implantação de uma gestão de segurança para ter uma ação proativa de prevenção. Perceberemos que outras perícias podem ser solicitadas em uma corporação, o que, na síntese, acaba deflagrando uma crise no sistema diretor.



## Introdução ao estudo

O assunto que será apresentado a você, caro acadêmico, é o início de uma situação globalizada e que será muito utilizada ao longo de sua vida, não só como profissional da área de segurança, mas também como trabalhador, e, para tal, é necessária a ampliação dos conhecimentos e todas as possibilidades que envolvem o trabalho seguro realizado por nós ou por outros. A informação tem que ser replicada, transmitida e divulgada; para isso, é de extrema importância que você conheça os desdobramentos desse assunto, que é um tanto teórico dentro da atribuição profissional, mas que, sem ele, não é possível uma análise e uma abordagem empírica dos fatos. Cada vez mais o conhecimento legal é exigido do profissional, e a cada dia as condições sócioprofissionais estão mais específicas, cada vez mais se exige que o conhecimento amplo do assunto seja dominado para que o valor profissional seja comprovado, e você tem se preocupado em ampliar sua esfera de conhecimento. Eu tenho certeza de que você, aluno, está pensando nisso agora. Muito bem, este é seu grande estímulo: ser um profissional completo e altamente capacitado.

Nosso papel é lhe fornecer as informações e os meios para que estas passem à esfera de conhecimento adquirido. Como isso se dará? Com todos os indicadores que durante as explicações dos temas são colocados nos links e, é claro, com sua sede em conhecer mais. Você terá no primeiro contato uma explicação geral e histórica dos fundamentos desse assunto. Toda a informação repassada tem um cerne do qual a evolução social se encarrega de realinhar; nada e nenhuma condição atual saiu da esfera do subjetivo, da hipótese; toda a conjectura atual é fruto de mudanças socioeconômicas da sociedade. Passado esse momento de reconhecimento dos fatos e situações históricas, chegamos à formulação legal das esferas práticas da organização e realização das atividades laborais; a legislação vem como resgate das condições desfavoráveis do trabalho.

Subsequente a esse reconhecimento, o momento é de realinhamento das condições existentes à configuração legal dessas condições; aqui, é necessário um grande e cauteloso trabalho de percepção e reestruturação que atenda tanto ao empregador quanto ao empregado; fatores culturais, sociais, econômicos e ambientais devem ser considerados e englobados na tomada de decisões e ações. Você está entendendo que existe uma sequência natural desses assuntos, um desencadeamento de informações que vão tramando uma rede de conhecimentos e que são cada vez mais envolventes quando nos inteiramos

sobre cada um desses aspectos apresentados? É um universo cativante e envolvente, espero que você sinta-se também impelido e ávido por descobrir todos os desdobramentos dessas informações. Na sequência, uma ferramenta é apresentada para auxiliar na mensuração de resultados. Assim, como nos diversos seguimentos econômicos, existe uma necessidade de comprovação, pois na esfera trabalhista toda mudança de comportamento também deve ser mensurada e comprovada. Ao fim desta unidade, esperamos que você consiga, com as informações apresentadas, alicerçar e fundamentar seus conhecimentos que, a partir deste momento, serão apenas a ponta do *iceberg* do universo profissional que você escolheu. Estamos certos de que seu sucesso e carreira trilharão os passos firmes da ética e legalidade, e o êxito profissional será apenas a consequência de um trabalho pautado na veracidade dos princípios e conceitos morais e legais.

Desejamos que aproveite todo o conteúdo que está por vir, pois foi pensando em oferecer a melhor informação e conhecimento que preparamos este material para auxiliá-lo. Você certamente já está curioso, então adentre neste mundo do conhecimento e faça sua estrela brilhar!

## Seção 1 Aspectos legais e contextuais

Nesta seção, buscamos descrever o que é e como surgiu a perícia trabalhista, procurando descrever a atividade sob o ponto de vista prático. No Brasil, as relações empregado/empregador iniciaram após a abolição da escravatura em 1888 e com a vinda dos imigrantes europeus. Entretanto, como as condições de trabalho eram ruins e os direitos trabalhistas não existiam, começaram as primeiras discussões sobre o fato. Como o tema não era aceito pela classe empregadora, surgiram as organizações de trabalhadores que acabaram por iniciar os primeiros sindicatos. A primeira lei trabalhista no Brasil surgiu em 1891 para regulamentar o trabalho infantil (12 a 18 anos).

Considera-se a publicação do Código Sanitário do Estado de São Paulo, em 1918, a primeira legislação sobre acidentes de trabalho, que mostra a preocupação dos poderes públicos com a saúde e segurança dos trabalhadores.

Já no âmbito federal, a primeira legislação de acidentes de trabalho foi aprovada em 15 de janeiro de 1919. Naquela época, as doenças ocupacionais não estavam contempladas na legislação, somente o acidente típico. Do fim do século XIX até a década de 1920, inúmeras pestes desencadearam doenças

no Brasil, sem contar que as condições de trabalho eram muito parecidas com as da Inglaterra durante a Revolução Industrial, com alta jornada de trabalho e muitos acidentes.

Dean (1971) conta-nos:

Cabe anotar que, entre 1911 e 1919, cerca de metade das empresas investigadas pelo Departamento Estadual do Trabalho forneciam serviços médicos aos trabalhadores. Todavia, parte dos custos de tais serviços era transferido para os próprios empregados, com um desconto que correspondia a cerca de 2% dos salários. Além disso, tais serviços eram considerados “arranjos necessários à manutenção do processo de trabalho, análogos à lubrificação de maquinaria ou a substituição das peças gastas”.

No início do século XX, nos estados onde se iniciava a industrialização, principalmente São Paulo e Rio de Janeiro, a situação dos ambientes de trabalho era péssima, ocorrendo, então, muitos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Vejamos o que W. Dean afirma em seu livro **A Industrialização de São Paulo 1880-1945**:

As condições de trabalho eram duríssimas, muitas estruturas que abrigavam as máquinas não haviam sido originalmente destinadas a essa finalidade — além de mal iluminadas e mal ventiladas, não dispunham de instalações sanitárias. As máquinas se amontoavam, ao lado umas das outras, e suas correias e engrenagens giravam sem proteção alguma. Os acidentes eram frequentes, porque os trabalhadores, cansados, que trabalhavam aos domingos, eram multados por indolência ou pelos erros cometidos, se fossem adultos; ou separados, se fossem crianças (DEAN, 1971).

As mudanças que estavam acontecendo na Europa, em decorrência da Primeira Guerra Mundial, e o surgimento da OIT, em 1919, fizeram com que fosse iniciada a criação de normas trabalhistas no Brasil. Havia muitos imigrantes no Brasil, os quais deram origem a movimentos operários, reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começou, então, a surgir uma nova política trabalhista, e o seu idealizador foi Getúlio Vargas, em 1930. Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir

dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), justiça do trabalho (1939) etc.

Em 1934, surgiu a Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1934), sendo o primeiro documento a tratar do tema “Direito do Trabalho”, assegurando aos trabalhadores direitos como salário mínimo, jornada de trabalho, férias, indenizações em casos de acidentes, entre outros. A legislação mais importante nas relações trabalhistas surgiu em 1943 com a criação da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho —, criada pelo Decreto-Lei n. 5.452 (BRASIL, 1943), sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas. Seu principal objetivo é regulamentar as relações trabalhistas individuais e coletivas do trabalho.

Figura 1.1 Área trabalhista



Fonte: Ministério do Trabalho (2014).

A Carta Constitucional de 10/11/1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição de cunho eminentemente corporativista, inspirada na Carta Del Lavoro, de 1927, e na constituição polonesa. O próprio Art. 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição promover a organização corporativa da economia nacional (Art. 61, a). A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das

entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (Art. 139).

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época. Não se trata de um código, pois este pressupõe um direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. A Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da constituição anterior. Nela, encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (Art. 157, IV), repouso semanal remunerado (Art. 157, VI), estabilidade (Art. 157, XII), direito de greve (Art. 158) e outros direitos que se encontravam na norma constitucional anterior. Em 5/10/1988, foi aprovada a atual constituição, que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o Art. 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos são os direitos trabalhistas nele albergados.

Em 1920, por meio da reforma Carlos Chagas, foi criado o Departamento Nacional de Saúde Pública. No ano de 1923, no dia 30 de abril, com o Decreto n. 16.027, criou-se o CNT — Conselho Nacional do Trabalho —, órgão máximo da Justiça do Trabalho que, em 1946, por meio do Decreto-Lei n. 9.797, viria a se tornar o TST — Tribunal Superior do Trabalho. Neste mesmo ano, 1923, foi criada a Inspetoria de Higiene Industrial e Profissional, que fazia parte do Departamento Nacional de Saúde, órgão do Ministério do Interior e Justiça.

Em 1926, foi editado o livro **Medicina Legal dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais: noções de infortunística: doutrina — perícia — técnica — legislação**. Essa obra dirigia-se aos estudantes de Medicina e Direito, bem como aos peritos e magistrados. Nesse livro, estava comentada a legislação existente naquela época, considerando todo dano causado à saúde e à vida

como passível de ser punido criminalmente e de reparação civil, desde que provado o dolo. No primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945), aconteceu a transição do modelo oligárquico (caracterizado pelo poder econômico nas mãos de grandes proprietários rurais) para o industrialismo. Com isso, em 26 de novembro de 1930, pelo Decreto n. 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Assim, a questão da higiene e segurança do trabalho saiu do campo da Saúde Pública e passou para esse Ministério. No dia 4 de fevereiro de 1932, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, que, entre as suas atribuições, consta a organização, higiene e segurança do trabalho.

Com a Constituição de 1934, por meio do Decreto n. 24.637, ocorreu a reforma da legislação de acidentes de trabalho. Pela primeira vez, as doenças profissionais foram equiparadas aos acidentes de trabalho, assim como, de forma inaugural, a indenização dos acidentes de trabalho passou a ser custeada pelo Estado, empregado e empregador. A Constituição de 1937 põe fim à contribuição ao seguro social de acidentes de trabalho, restando apenas a lei ordinária de acidentes de trabalho.

Ainda em 1934, foram nomeados pelo Ministro do Trabalho os primeiros inspetores médicos do trabalho, para procederem à inspeção higiênica nos locais de trabalho e estudos sobre acidentes e doenças profissionais. O crescimento da indústria, com o conseqüente aumento no número de trabalhadores urbanos, trouxe novas preocupações para o governo brasileiro. Dessa forma, visando preservar a saúde do trabalhador, foi fundada, em 1941, a Associação Brasileira para a Prevenção de Acidentes, e, em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei n. 5.452, foi aprovada, no país, a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT. Em 1944, por meio do Decreto-Lei n. 6.905, ficou estabelecido que o empregador se encarregará de pagar os 15 primeiros dias de afastamento do trabalhador por motivo de enfermidade. No ano de 1953, foram regulamentadas as CIPAs — Comissões Internas de Prevenção de Acidentes —, por meio da Portaria n. 155, que evoluiu para a atual NR5, que será vista mais adiante neste Caderno.

A Lei Orgânica da Previdência Social foi promulgada em 1960 (Lei n. 3.807), decretando aposentadoria especial para os trabalhadores que exercem atividades penosas, insalubres ou perigosas. A intenção dessa lei era aposentar o trabalhador antes que ele sofresse dano total ou irreversível à sua saúde (TIMBÓ; EUFRÁSIO, 2009, p. 360). Neste mesmo ano (1960), foi regulamentado o uso de EPIs — Equipamentos de Proteção Individual, através da Portaria n. 155.

No dia 21 de outubro de 1966, foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, a Fundacentro, por meio da Lei n. 5.161, com a função de realizar pesquisas e estudos relacionados aos problemas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Mais tarde, em 16 de dezembro de 1978, por meio da Lei n. 6.618, o nome dessa autarquia foi alterada para Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho.

Em 1970, devido às estatísticas alarmantes de acidentes de trabalho (1.220.111 acidentes de trabalho naquele ano, o maior índice mundial), foi priorizada a formação do médico do trabalho, bem como a de outros profissionais especializados nos problemas relacionados à saúde e higiene do trabalho. Essas medidas foram tomadas, pois era época do milagre econômico, e o Brasil precisava melhorar as estatísticas e a sua imagem (TOLEDO; MARQUES, 2008).

Em 25 de julho de 1972, por meio do Decreto n. 70.861, o governo federal criou o PNVT — Programa Nacional de Valorização do Trabalhador —, o qual obrigava a criação de serviços médicos em todas as empresas, independentemente do número de funcionários. Os cursos de formação de médicos do trabalho eram ministrados pela Fundacentro (TIMBÓ; EUFRÁSIO, 2009, p. 360).

O SESMT — Serviços Especializados de Segurança e em Medicina do Trabalho — foi criado e tornado obrigatório por meio da Portaria n. 3.237, de 27 de julho de 1972. Essa Portaria foi revogada em 31 de dezembro de 1975, pela Portaria n. 3.460, que reconheceu o papel do enfermeiro de trabalho como integrante do SESMT. Esta foi sendo substituída por várias outras portarias, até chegar à Portaria SIT n. 76, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 21 de novembro de 2008. Esta é a conhecida NR4, que estudaremos mais adiante. Em 22 de dezembro de 1977, o general Ernesto Geisel promulgou a Lei n. 6.514 e alterou o Capítulo V do Título II da CLT. Esta lei trata da Segurança e Medicina do Trabalho e está dividida em várias seções, que tratam dos seguintes temas:

- └ Disposições gerais: Trata das incumbências governamentais, empresariais e dos empregados nos quesitos referentes à segurança e medicina do trabalho.
- └ Inspeção prévia, embargo ou interdição.
- └ Órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas.
- └ Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).
- └ Medidas preventivas de medicina do trabalho.
- └ Das edificações.
- └ Do conforto térmico.

- ┘ Das instalações elétricas.
- ┘ Da movimentação, armazenagem e manuseio dos materiais.
- ┘ Das máquinas e equipamentos.
- ┘ Das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão.
- ┘ Das atividades insalubres ou perigosas.
- ┘ Da prevenção da fadiga.
- ┘ Das outras medidas especiais de proteção.
- ┘ Das penalidades.

Posteriormente, em 6 de julho de 1978, foi publicada no DOU a Portaria n. 3.214, a qual aprova as NRs — Normas Regulamentadoras da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Neste mesmo ano, 1988, as Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs), por meio da Portaria n. 3. 067, de 12 de abril de 1988, também foram aprovadas. Em 1990, no dia 19 de setembro, foi sancionada a Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080), que trata sobre a atuação do SUS na área da saúde do trabalhador. No dia 22 de maio de 1991, por meio do Decreto n. 127, o Brasil ratificou a Convenção n. 161/85, da OIT, relativa aos serviços de saúde do trabalho (MIRANDA, 2010). Por meio da Portaria n. 25, de 30 de dezembro de 1994, e republicada em 15 de fevereiro de 1995, o MTE aprovou o texto da NR-9, que trata do PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais —, instituindo os mapas de risco. Também foram alteradas as NR-5 e 16. O PPRA visa à preservação de saúde e integridade física dos trabalhadores, com a antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. Ainda em 1994, por meio da Portaria n. 24, de 29 de dezembro, foi instituído o PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, a NR-7, sendo alterado posteriormente pela Portaria n. 8, de 8 de maio de 1996 (MORRONE et al., 2004). O PCMSO é um programa que especifica procedimentos a serem adotados pelas empresas em função dos riscos aos quais os empregados se expõem no ambiente de trabalho. Tem com objetivo prevenir, detectar precocemente, monitorar e controlar possíveis danos à saúde do empregado.

A Lei n. 9.032, publicada no dia 28 de abril de 1995, tornou obrigatório o laudo técnico para todos os trabalhadores submetidos a atividades insalubres, além de determinar os requisitos necessários à concessão de aposentadoria



especial. Em 3 de julho de 1998, por meio do Decreto n. 2.657, foi promulgada a Convenção n. 170, da OIT, relativa à segurança na utilização de produtos químicos no trabalho. Essa Convenção foi assinada em Genebra, na Suíça, em 25 de julho de 1990.

Nesse mesmo ano, foi promulgada a Lei n. 9.732, que instituiu cotas diferenciadas de contribuição à Previdência Social. É criado, então, o PPP, Perfil Psicográfico Previdenciário, que tem como objetivo agilizar e uniformizar a análise dos processos de reconhecimento, manutenção e revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social, quando da solicitação de Aposentadoria Especial. O PPP é um documento histórico-laboral do trabalhador, apresentado em formulário instituído pelo INSS, contendo informações detalhadas sobre as atividades do trabalhador e exposição a agentes nocivos à saúde, além de resultados de exames médicos e outras informações de caráter administrativo. O modelo do formulário encontra-se no Anexo XV da Instrução Normativa n. 84 do INSS, de 17/12/2002.

No dia 12 de fevereiro de 2007, foi assinado o Decreto n. 6.042/07, que oficializou a implantação, pela Previdência, de dois instrumentos legais, que provocaram uma mudança de paradigma na área de saúde e segurança do trabalho: o Nexo Técnico Epidemiológico (NTE) e o Fator Acidentário Previdenciário (FAP), que, com o Perfil Psicográfico Previdenciário, representam uma nova percepção da Previdência em relação aos acidentes de trabalho.

Com o golpe militar de 1964, a classe trabalhadora foi obrigada a aceitar regras mais rígidas nas relações trabalhistas, inclusive com a criação do Decreto-Lei n. 4.330 (BRASIL, 1964), conhecido como lei antigreve, que colocou inúmeras regras para a realização de greves, para que estas se tornassem impraticáveis. Com o fim da ditadura militar, em 1985, os trabalhadores reconquistaram seus direitos e, em 1988, a Constituição Federal foi revisada, garantindo o direito de greve e a livre associação aos sindicatos.

## 1.1 Legislação

A prevenção de acidentes de trabalho também é uma obrigação legal fixada pela Constituição Federal (Art. 7º, inciso XX II), tendo, inclusive, um capítulo especial na Consolidação das Leis Trabalhistas que trata deste assunto, o Capítulo V “Da Segurança e Medicina do Trabalho”. As atividades legais e administrativas estão vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) no que diz respeito à prevenção de acidentes nas empresas. A Portaria n.

3.214/78 disciplina todo o assunto, por meio de 32 Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, fixando obrigações para empregados e empresas, no que diz respeito às medidas preventivas.

A Lei n. 8.213, de 24/07/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, define, em seu Artigo 19, que o acidente do trabalho é aquele sofrido pelo empregado durante o exercício de seu trabalho, a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho de agropecuarista (até 4 módulos rurais), de seringueiro ou de outra atividade extrativista, de pescador artesanal, ou de cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 anos de idade que comprovadamente trabalhem em um grupo familiar (atividade esta em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes). Este acidente, ainda conforme o Art. 19, deve provocar lesões corporais ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Segundo esta lei, ainda no Art. 19:

- └ a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador;
- └ constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho;
- └ é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a ser executada e do produto a ser manipulado.

O MTE — Ministério do Trabalho e do Emprego — fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento. O Artigo 20 define os acidentes de trabalho nos termos do artigo anterior (19º), as seguintes entidades mórbidas [grifos nossos]:

- I. **Doença profissional**, assim entendida a doença produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego e da Previdência Social (está ligada a determinado trabalho, como a silicose (poeira), bagaçose (cana-de-açúcar), hidrargirismo (mercúrio), saturnismo (chumbo), asbestose (amianto) etc., bem como à LER).
- II. **Doença do Trabalho**, assim entendida a doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com

ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (A forma em que o trabalho é desenvolvido e que pode levar à doença: dermatite de contato, surdez, acuidade visual, pneumopatias etc.). Não são consideradas como doenças do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente ao grupo etário;
- c) a doença que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante da região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não está incluída na relação prevista acima e que resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la como acidente de trabalho. Seguindo, no Artigo 21, equiparam-se ao acidente do trabalho, para efeito desta Lei:

- I. O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.
- II. O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário de trabalho:
  - a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
  - b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
  - c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
  - d) ato de pessoa privada do uso da razão;
  - e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.
- III. A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício da sua atividade.
- IV. O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
  - a) Na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autorização da empresa;
  - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
  - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada por esta dentro de seus

- planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício de trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

O Art. 21-A foi incluído, por meio da Lei n. 11.430, de 2006. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência do **Nexo Técnico Epidemiológico** entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID.

- I. A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo, quando demonstrada a inexistência do nexo em que trata o *caput* deste artigo;
- II. A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja aplicação caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

O Artigo 22 trata da comunicação de acidente: a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo, receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponde a sua categoria. [Também terá uma cópia fiel, o hospital no qual o trabalhador foi atendido, o INSS e ficará uma cópia na empresa para futuras fiscalizações e controle da empresa, podendo o SESMT também obter uma cópia. A cópia original ficará com o funcionário.]

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo, nestes casos, o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o parágrafo 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste arquivo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não aplica na hipótese do *caput* do Art. 21-A.

No Artigo 23, considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da desagregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo, para este efeito, o que ocorrer primeiro. Ainda é interessante saber, a respeito de acidente de trabalho, outros artigos da Lei n. 8.213:

**Artigo 104** — As ações referentes às prestações por acidente do trabalho prescrevem em 5 (cinco) anos, observando o disposto no Art. 103, contados da data.

**Artigo 118** — O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente da percepção do auxílio-doença.

Insalubre é tudo aquilo que origina doença. O termo insalubridade foi criado no Brasil em 1936 pela Lei n. 185 (BRASIL, 1936), e baseava-se no princípio de ajuda na compra de alimentos para o trabalhador, pois se acreditava que pessoas bem alimentadas eram mais resistentes às doenças. Mesmo amparado pela legislação, o trabalhador via seus direitos sendo usurpados, pois a grande oferta de mão de obra e o poder da classe empregadora só contribuíam para que os contratos de trabalho fossem a favor do empregador, restando ao empregado aceitar para manter sua fonte de renda ou recusar e perder seu sustento.

Para os profissionais que buscam a preservação da saúde do trabalhador, o pagamento de insalubridade é uma forma de comprar a saúde do empregado, em que a empresa não tem ou não quer ter controle dos seus riscos. Para o funcionário, é uma forma de receber a mais, concordando com as doenças que poderá

desenvolver ao longo do tempo. O conceito legal de insalubridade pode ser verificado na CLT, em seu art. 189, que diz:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1943).

Analisando o descrito no art. 189, podemos descrever que existem três situações para que seja enquadrada uma atividade como insalubre.

A primeira diz respeito à “natureza do agente”, que pode ser químico (poeiras, gases, fumos, névoas etc.), físico (ruído, calor, frio, radiação, umidade e vibração) e biológico (vírus, bactérias e micro-organismos). Entretanto, somente a exposição ao ruído, por exemplo, não dará direito ao adicional de insalubridade sem considerarmos as outras situações. A segunda situação é sobre a ‘intensidade’, que se refere a um valor estipulado para determinado agente. Neste caso, estaríamos fazendo uma caracterização quantitativa. Mas existem as substâncias constantes na NR-15 anexos 13 — químicos e 14 — biológicos, que são avaliadas qualitativamente, ou seja, sua presença vinculada a determinada atividade já dá direito ao adicional de insalubridade. E a última situação é referente ao “tempo de exposição”, por meio das tabelas descritas na NR-15. Para exemplificarmos as três situações citadas, podemos descrever a exposição ao ruído, em uma concentração de 90 decibéis (dB) por um tempo de 8 horas. Para esta situação, podemos definir o local como insalubre?

A resposta é não, pois ainda precisamos das informações sobre os EPI’s (tipo, atenuação, exigência do uso e substituição periódica). A legislação atual exige que o empregador tenha controle de seus riscos ambientais por meio da Portaria n. 3.214 de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras (BRASIL, 1978). A NR-9, que trata sobre Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, em seu item 9.3.6.2, diz: Deverão ser objeto de controle sistemático as situações que apresentem exposição ocupacional acima dos níveis de ação, conforme indicado nas alíneas que seguem:

## 1.2 Adicional de insalubridade e periculosidade 25

- a) Para agentes químicos, a metade dos limites de exposição ocupacional considerados de acordo com a alínea “c” do subitem 9.3.5.1;

- b) Para o ruído, a dose de 0,5 (dose superior a 50%), conforme critério estabelecido na NR-15, Anexo I, item 6. E, para retirar qualquer dúvida quanto às obrigações das empresas, podemos destacar o art. 157 da CLT que estabelece outras obrigações para o empregador, como:
- I. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
  - II. Instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
  - III. Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
  - IV. Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943).

Fica claro que o simples pagamento de insalubridade está fora de questão para o empregador. Como muitas outras situações que veremos neste livro, as empresas têm uma responsabilidade muito grande quanto à saúde e à segurança de seus empregados. Mas, a responsabilidade pela saúde do funcionário não pode ser atribuída apenas ao empregador. A CLT também estabelece as obrigações aos empregados, por meio do art. 158, dizendo:

Cabe aos empregados:

- I. Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II. Colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

**Parágrafo único** — Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) À observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) Ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL, 1943).

Portanto, se o empregador seguir as orientações que lhe são dadas pela legislação, orientando, criando ordem de serviço, fornecendo EPIs e treinando o funcionário, restaria apenas cobrar o uso?

A resposta é não, e veremos o motivo logo a seguir. Outro ponto importante para a caracterização da insalubridade diz respeito ao art. 190 da CLT, que estabelece:

O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os

critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (BRASIL, 1943).

O quadro de atividades ao qual o art. 190 faz referência está descrito nos anexos da NR-15, estabelecendo os critérios de caracterização, os meios de proteção, os limites de tolerância e o tempo de exposição permitido. Um problema comum é acreditar que, se um produto ou composto químico não está presente nos anexos da NR-15, então o empregador não precisa ter ação alguma. Mas, neste caso, o empregado pode adquirir uma doença do trabalho e o empregador, arcar com a custa de um processo.

Ainda dentro dessas condições de periculosidade e insalubridade, outro fator que deve ser considerado e avaliado é a questão do tempo: Intermitente, Habitual ou Eventual. Apresentamos, então, as características para o estabelecimento desta condição:

### 1.2.1 Eventual

Seguindo as orientações contidas na Portaria n. 3.311 de 29/11/89, se o trabalhador ficar exposto durante 5 minutos a um determinado risco operacional sem proteção e esta exposição se repetir por 6 vezes durante a jornada de trabalho, então o seu tempo de exposição é de 30 minutos/dia, traduzindo a EVENTUALIDADE do fenômeno. (Parágrafo 1º, Art. 2º, Decreto n. 93.412/86) (BRASIL, 1989).

### 1.2.2 Intermitente

Se, entretanto, ele se expor ao mesmo risco operacional durante 20 minutos e o ciclo se repete por 15 a 20 vezes, passa a exposição total a constar com 300 a 400 min/dia de trabalho, o que caracteriza uma situação de INTERMITÊNCIA (Inciso II, Art. 2º, Decreto 93.412/86) (BRASIL, 1989).

### 1.2.3 Habitual

Se, ainda, a exposição se processa durante quase todo ou todo o dia de trabalho, sem interrupção, diz-se que a exposição é de natureza CONTÍNUA. (Inciso I, Art. 2º, Decreto n. 93.412/86). (BRASIL, 1989). Vimos até aqui como a legislação caracteriza ou descaracteriza o adicional de insalubridade. Nos



próximos itens deste livro, descreveremos os riscos ambientais por suas características e seus meios de neutralização.



### *Para saber mais*

No exercício de trabalho em condições de insalubridade o trabalhador terá direito a receber um adicional sobre o seu salário base, ou previsão mais benéfica em Convenção Coletiva de Trabalho, equivalente a:

- └ 40% para insalubridade de grau máximo;
- └ 20% para insalubridade de grau médio;
- └ 10% para insalubridade de grau mínimo.



### *Questões para reflexão*

Quais são os padrões que determinam os graus de insalubridade?



### *Para saber mais*

Caro acadêmico, segue um link para aprofundar ainda mais seus estudos. Aproveite o texto: <[http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/investir\\_seg.html](http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/investir_seg.html)>. Acesso em: 21 maio 2011.



### *Para saber mais*

Precisamos parar de olhar a Segurança do Trabalho como um setor da empresa que não gera lucros. A empresa que investe na segurança, evita os acidentes de trabalho e com eles os gastos com dias parados; o remanejamento de funções para suprir vagas de acidentados e os processos judiciais na esfera Trabalhista e Cível, que sabemos geram altos custos. Desta forma, investir na segurança é sinônimo de lucros no aspecto econômico e na satisfação geral dos empregados, que assistidos e valorizados em seus trabalhos, passam a produzir de forma mais segura e eficiente. Enfim, todos saem ganhando.

Fonte: Disponível em: <[http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/investir\\_seg.html](http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/investir_seg.html)>. Acesso em: 21 maio 2011.



### *Atividades de aprendizagem*

1. Dentro do seu entendimento, por que é necessário nos preocuparmos com segurança do trabalho? Após responder, aproveite e discuta esse assunto com seus colegas de classe.
2. Com relação à NR-15, alguns empregadores acreditam estar isentos de algumas obrigações. Neste contexto, explique o exposto.

## Seção 2 **Perito: aspectos gerais**

Na descrição do Dicionário da Língua Portuguesa, o termo **perito** é definido como “indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria” ou “aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação” (DICIONÁRIO..., 2013). A função do perito não é apenas transcrever para o laudo o depoimento das testemunhas ou a descrição do ambiente, mas também, esclarecer ao Juiz que o nomeou suas informações percebidas e analisadas mediante seus conhecimentos científico, prático e técnico.

### 2.1 Aspectos legais

O art. 145 do CPC estabelece que, quando a prova depender de conhecimento técnico ou científico, o Juiz poderá designar um Perito para seu auxílio. O § 2º descreve: “Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre a qual deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos” (BRASIL, 1973). Entretanto, pode ocorrer que em determinadas perícias, o Perito possua habilitação para a função, porém pouco conhecimento, o que poderá comprometer o resultado do laudo, visto que a parte contrária poderá contestar seu resultado e até mesmo solicitar a suspensão do laudo baseada na falta de comprovada especialidade no assunto ou na falha da execução de uma avaliação quantitativa de forma errônea.

Para nortear as atribuições de cada categoria, foi criada a Resolução n. 359 do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia que atribui à categoria a atividade de: Vistoriar, avaliar, realizar perícias, arbitrar, emitir parecer, laudos técnicos e indicar medidas de controle sobre grau de exposição a agentes agressivos de riscos físicos, químicos e biológicos, tais como poluentes atmosféricos, ruídos, calor, radiação em geral e pressões anormais, caracterizando as atividades, operações e locais insalubres e perigosos; Analisar riscos, acidentes e falhas, investigando causas, propondo medidas preventivas e corretivas e orientando trabalhos estatísticos, inclusive com respeito a custo (CONSELHO, 1991).

Já o Conselho Federal de Medicina criou a Resolução n. 1.488, que atribui ao médico perito às funções de: Examinar clinicamente o trabalhador e solicitar os exames complementares necessários; o perito-médico judicial e assistentes técnicos, ao vistoriarem o local de trabalho, devem fazer-se acompanhar, se possível, pelo próprio trabalhador que está sendo objeto da perícia, para melhor conhecimento do seu ambiente de trabalho e função; estabelecer o nexo causal (CONSELHO, 1998).



### *Para saber mais*

Sobre as atribuições do perito, acesse: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/403>>. Acesso em: 29 maio 2014.



### *Para saber mais*

Um perito deve sempre ater-se à verdade dos fatos, procurando sempre colocar-se de forma neutra e imparcial. Sendo assim, o perito é o olho técnico do juiz. Analisando a descrição das atividades do Engenheiro de Segurança do Trabalho e do Médico do Trabalho, podemos dizer que para as perícias técnicas o Engenheiro será definido, e para as perícias médicas o Médico do Trabalho será requisitado. Como exemplo, para facilitar a compreensão sobre a realização de uma Perícia Trabalhista, podemos descrever a atividade de empregado que trabalhava em um lavador de veículos.

A função do perito será caracterizar a atividade como salubre ou não, conforme a petição inicial. Se o empregado solicitou ação de insalubridade devido à presença de algum agente químico (poeira, gases, vapores, névoas), ou risco físico (ruído, umidade, calor), ou ainda algum risco biológico (vírus, bactérias), o perito deverá ser um Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Porém, se a petição for sobre uma doença do trabalho ou acidente com danos ou redução da capacidade laboral, o perito será um Médico do Trabalho. Para o perito, suas descrições dos fatos devem ser sempre fundamentadas tecnicamente, não sendo aceito seu embasamento somente nas informações obtidas pelas testemunhas.



### *Questões para reflexão*

Será que a perícia tem mesmo um peso nas questões trabalhistas? Como a classe trabalhadora e a classe empregadora entendem a função da perícia?

A sociedade, a economia e a cultura do país ainda são carentes de noções morais e éticas; assim, a perícia vem atender a um anseio do trabalhador em

termos de garantia de seus direitos, e, antes disso, a perícia, deveria ocorrer apenas como ferramenta de comprovação, mas seu fim passa a ser uma necessidade de comprovação dos direitos que muitas vezes já existem, e não precisariam de nenhum método para confirmá-los caso fossem aplicados corretamente. Como a situação e a política do país são instáveis, a perícia passa a ser uma ferramenta imprescindível e não deve ser dissociada de nenhum tipo de ação que envolva trabalhadores e empregadores, com vistas de ser questionável o parecer quando não se instaura uma perícia.

## 2.2 Responsabilidade do laudo

Laudo foi conceituado por Alberto (1996, p. 108) como “[...] peça escrita, na qual os peritos contábeis expõem, de forma circunstanciada, as observações e estudos que fizeram e registram as conclusões fundamentadas da perícia”. O laudo é a informação que o perito produz sobre determinado trabalho que realizou. Em outras palavras, o laudo é a opinião do perito em que relata seu ponto de vista e emite justificativa, oferecendo as bases ou elementos de que fez uso. A manifestação exata do perito sobre os fatos de forma minuciosa gera a peça tecnológica denominada Laudo Pericial Contábil.

Conceitua Sá (2009, p. 42): “Laudo é uma palavra que provém da expressão verbal latina substantivada *laudare* (laudo, *laudare*), no sentido de ‘pronunciar’, tal como a empregou Marco Túlio Cícero em *Pro Murema* (75)”. Em outras palavras, explica Sá (2009), laudo é um pronunciamento ou manifestação de um especialista sobre uma ou várias questões, que se submetem a sua apreciação. Para confirmar o conceito de laudo pericial, buscamos o entendimento de Ornelas (2003) que menciona, “[...] laudo pericial contábil é peça técnica da lavra do perito nomeado”. Esta afirmação vem a confirmar o entendimento dos demais autores acima nominados.

Continua Sá (2009):

“[...] os laudos podem ser: (I) isolados ou, (II), de uma junta ou colegiado de peritos”.

(I) Isolados — de um só perito.

(II) Junta ou Colegiado de Peritos — na perícia judicial são três ou mais peritos.

O laudo pode obedecer a critérios diferentes, depende de cada caso.

Segundo Sá (2009, p. 11):

“[...] preferivelmente, o laudo deve expor a metodologia que foi seguida, a justificativa da escolha da mesma, a divisão por itens ou quesitos formulados. Dependendo

do caso, os laudos são acompanhados de anexos que demonstram ou provam as conclusões. Assim, destacamos a análise da síntese feita em cada quesito.

Exemplo:

**Quesito nº ...** — A empresa.... no período de .... a .... utilizou-se de suas reservas para aumentos de capital?

**Resposta ao Quesito nº ...** — No período referido, a empresa destinou suas reservas para finalidades distintas, sendo, para fins de aumento de capital, utilizados valores que montam ....., de acordo com o demonstrado no anexo a esta perícia de n. .... onde se espelham as datas, os valores, o registro das alterações contratuais na Junta Comercial (SÁ, 2009, p. 11).

Independente do tipo de perícia, o laudo traz a opinião e é preciso que tenha requisitos de qualidade. São requisitos de qualidade, segundo Sá (2009, p. 12):

1. identificação completa do caso (Processo nº .... de tal lugar, data, partes envolvidas etc.);
2. identificação do perito;
3. identificação da autoridade a que se destina;
4. se for o caso, qual a metodologia adotada;
5. identificação de quesito por quesito ou do caso sobre o qual se opina;
6. resposta a cada um dos quesitos;
7. conclusões precisas sobre os quesitos;
8. anexos que comprovem os casos que merecem análises;
9. data e assinatura do perito.

O laudo pericial é elaborado individualmente pelo perito, e é ele que substancia o trabalho pericial, principalmente no sentido de expressar a opinião do perito sobre as questões levantadas. Quando chegam ao fim, e depois de ter o perito feito todas as perguntas ao trabalhador, enquanto este participava do processo operacional, ele deverá responder uma série de apontamentos constantes no relatório que entregará ao magistrado que o outorgou — são os chamados quesitos.

Os dados levantados, presentes em laudos emitidos, fornecem subsídios concluintes para a empresa realizar uma conferência dos pontos apontados

como deficitários a fim de realmente comprovar que nada foi perdido ou desconsiderado, proceder uma reavaliação das normas e procedimentos envolvidos em todos os pontos com não conformidades, e realizar um plano de ação permanente de auditoria, visando, assim, enquadrar-se no sistema econômico capitalista, que visa eliminar todas as possíveis formas de perdas, sejam elas em quaisquer níveis.

Não existe um padrão de laudo, o que existem são formalidades que compõem sua estrutura, explica Sá (2009). Geralmente, a estrutura deles deve ser composta dos seguintes elementos.

- I. Prólogo do encaminhamento — assim entendida a identificação e o pedido de anexação aos autos, conforme foi visto no exemplo anterior. Por este motivo, o laudo é dirigido ao juiz, identificada a vara, a comarca, o número do processo, os autores e os réus, a natureza da ação, bem como o perito, nas perícias judiciais. Nas perícias administrativas ou de outro gênero, o laudo será encaminhado a quem o requereu e identificada a razão.
- II. Quesitos — nas perícias judiciais, os quesitos são divididos em: quesitos dos autores e quesitos dos réus. Nas perícias administrativas, os quesitos são identificados pelas áreas de interesse que foram objeto de indagação (que podem ser setores da empresa, grupo de pessoas, filiais, agente etc.).
- III. Respostas — as respostas devem seguir os quesitos, conforme pode ser observado no exemplo apresentado anteriormente.
- IV. Assinatura do perito.
- V. Anexos — os anexos ilustram as respostas, para evitar que se tornem longas demais, ou, então, reforçam a opinião.
- VI. Pareceres (se houver) — de outros especialistas ou de notáveis profissionais podem ser requeridos para efeito de reforço da opinião do perito ou até para suplementá-la e, nesse caso, ficam apensos ao laudo.

Conforme comenta Sá (2009), de acordo com cada caso, a estrutura pode ser ampliada, porém, o mínimo que deve conter é o que foi exposto.



### *Para saber mais*

O § 2º do art. 195 da CLT (BRASIL, 1943) dispõe sobre a obrigatoriedade da elaboração de laudo pericial quando se tratar de ação que tenha como pedido verba relacionada à insalubridade e periculosidade, reconhecendo a obrigatoriedade da perícia, mesmo em casos de revelia.



### *Para saber mais*

Caro (a) acadêmico, segue um link para leitura complementar, boa leitura!

<[http://www.rh.com.br/Portal/Relacao\\_Trabalhista/Artigo/6209/a-prevencaodos-acidentes-de-trabalho-como-meio-de-contencao-de-custos-nas-empresas.html](http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6209/a-prevencaodos-acidentes-de-trabalho-como-meio-de-contencao-de-custos-nas-empresas.html)>. Acesso em: 11 jun. 2014.



### *Atividades de aprendizagem*

1. Após os estudos realizados, descreva como deve ser produzido um laudo pericial.
2. O termo **perito** é definido como “[...] indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria” ou “[...] aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação” (DICIONÁRIO..., 2013). Além disso, que outra atribuição possui este profissional.



### Seção 3 **Reconhecimento do documento pericial**

A partir do momento que se percebe que uma perícia vai acontecer, é de fundamental relevância que o supervisor da área em questão, os setores de departamento pessoal, departamento jurídico, diretoria da empresa e, se houver na empresa, técnico de segurança do trabalho, todos se coloquem à disposição, e façam o acompanhamento de todos os passos e procedimentos elencados pelo perito. Neste momento, toda a parte documental da empresa será levantada, e só depois das conferências a verificação em loco acontecerá. Durante esta etapa, tudo o que acontece no derredor e durante o processo de produção é considerado, seja de caráter ocasional ou contínuo. Cabe ao perito deliberar se envolvem, em sua avaliação, outros trabalhadores do mesmo ambiente ou não. Quando o perito não conhece o ramo de atividade a que terá que periciar, ele antecipadamente deverá estudar e procurar o maior número possível de informações do segmento, para que, estando ele dentro do processo produtivo, seja capaz de enxergar e perceber todos os fatores geradores de risco ou processos contraditórios, que ofendam a integridade do trabalhador, e, assim atendam a uma das prerrogativas da ética do perito. Caro aluno, vale lembrar que, no caso de a empresa estar passando por uma perícia, é sinal de que em algum momento falhou o sistema de gestão da empresa, que não valorizou a implantação de uma gestão de segurança capaz de identificar possíveis desvios, e ter uma ação proativa de prevenção. Também, outras perícias podem ser solicitadas em uma corporação, o que, na síntese, vai acabar deflagrando uma crise no sistema diretor. Levam-se em consideração, no tangente a uma perícia trabalhista, questões como: folha de pagamento, recibos, mapas de produção e ou comissões, guias de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), normatização referente a prêmios de comissões e ou produção, bases legais para aumentos salariais de qualquer natureza, bases legais para concessão de adicionais de qualquer natureza.

Figura 1.3 Perícias



Fonte: gopixa/Shutterstock (2014).

Como mencionado anteriormente, existe também a perícia médica, outra face da perícia que acontece por haver uma controvérsia. Ela vai ao encontro da expectativa de subsidiar o INSS para julgar a concessão ou não de seus benefícios. É regida por um manual próprio, estabelecido dentro dos padrões de saúde. Aqui, vale lembrar ou esclarecer que um perito do INSS é, via de regra, um médico, que pode ou não ser médico do trabalho, mas que será criterioso ao avaliar a doença e a condição do trabalho a que se presta o trabalhador em questão. Este tema levantado aqui é muito relevante quando você, aluno, torna-se um profissional da área de segurança do trabalho, pois passará a ser um formador de opinião junto aos trabalhadores com os quais atuará, e muitas vezes o trabalhador tem uma ideia distorcida de seus direitos e obrigações no tocante à legislação. Por isso, o seu conhecimento poderá transformar-se em informação para os trabalhadores, uma vez que, embora o trabalhador apresente uma doença física e por isso fique emocionalmente fragilizado, a sua condição perante o INSS será julgada de forma prática e médica, sem envolvimento emocional, o que muitas vezes resulta em uma divergência de ponto de vista e conduta.

### 3.1 Quando ocorre uma perícia?

A reclamação trabalhista é a ferramenta utilizada pelos empregados desde 1939; por meio do Decreto-Lei n. 1.237 (BRASIL, 1939), que definia as funções

da Procuradoria do Trabalho. Ela serve para requisitar os direitos do trabalhador junto à Justiça do Trabalho, quando ele julgar que foi prejudicado na relação empregado/empregador. Para que o juiz dê seu parecer em matérias não jurídicas, mais especificamente nas questões de insalubridade e periculosidade, o magistrado institui um perito como seu auxiliar para realizar o levantamento de informações técnicas que serão elencadas por meio de perícia e apresentadas com laudo pericial.

Figura 1.4 Prevenção, Segurança e Saúde no trabalho



Fonte: <<http://cursosdosenac.com.br/wp-content/uploads/2012/07/meio-ambiente-seguran%C3%A7a-do-trabalho.png>>. Acesso em: 04/04/14.

No caso de Insalubridade e/ou Periculosidade, o magistrado atende a CLT em seu art. 195, que diz: A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do trabalho, far-se-ão por meio de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943).

Na Justiça do Trabalho, perícia é a atividade executada por profissional qualificado e nomeado, para analisar fatos relevantes às ações trabalhistas com o objetivo de orientar a decisão judicial a respeito da culpa ou não do empregador. Até 2004, todas as reclamações motivadas pelas relações trabalhistas eram julgadas pela justiça comum. Surge então a Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004, que cria as varas da Justiça do Trabalho e delega em seu art. 114:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pú-

blica direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federale dos Municípios; [...] VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (BRASIL, 2004).

A atividade do Perito passa a ter vital importância nas decisões judiciais trabalhistas, visto que este profissional tem a responsabilidade de apresentar o laudo pericial com informações técnicas, baseadas em seu conhecimento dos fatos, seu conhecimento pessoal e as provas obtidas durante a realização da perícia. O conhecimento dos fatos que motivaram a reclamatória será fornecido ao perito na petição inicial, que é a parte de ingresso da ação jurídica, e tem seus requisitos definidos pelo art. 282 do CPC — Código de Processo Civil, que são:

- I. o juiz ou tribunal a que é dirigida;
- II. os nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu;
- III. o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;
- IV. o pedido, com as suas especificações;
- V. o valor da causa;
- VI. as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;
- VII. o requerimento para a citação do réu. (BRASIL, 1973).

**Figura 1.5** Decisões Judiciais



Fonte: Africa Studio/Shutterstock (2014).

**Para saber mais**

Segue um link para leitura complementar para você, caro acadêmico, aproveite!  
<<http://www.cpsol.com.br/website/artigo.asp?cod=1872&idi=1&id=4086>>. Acesso em: 15 ago. 2001.

**Para saber mais**

O juiz não fica restrito durante o julgamento da perícia realizada; para formar seu parecer, pode equivaler-se de outros elementos ou fatos constantes nos autos. O conhecimento pessoal foi dividido por Aristóteles em científico (que explica de modo racional como as coisas funcionam, baseado em experimentações); prático (adquirido por meio da execução de determinada atividade); e técnico (obtido com a atualização constante e treinamentos profissionais).

### 3.1.1 Confissão das partes

Ocorre pela confirmação consciente de uma das partes, sobre alegação da parte contrária.

### 3.1.2 Oitiva de testemunhas

Surge pelo depoimento de testemunhas e tende a ser uma prova insegura, pois cada testemunha irá narrar as informações de modo a favorecer a parte para o qual está testemunhando.

### 3.1.3 Documental

É todo meio material capaz de comprovar a existência de um fato, como documentos autenticados ou que possuem assinatura das partes.

### 3.1.4 Prova pericial

É a realização da perícia propriamente dita, que será realizada por profissional especializado com a finalidade de suprir a falta de conhecimento técnico do magistrado sobre determinado assunto.

### 3.1.5 Inspeção judicial

É a verificação de pessoas, ambientes ou coisas pelo próprio juiz, acompanhado ou não de perito. E para que o perito possa levantar as informações que julgar necessárias para a realização do laudo, o mesmo encontra amparo no art. 429 do CPC: Para o desempenho de sua função, podem o perito e os assistentes técnicos se utilizar de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder de parte ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com plantas, desenhos, fotografias e outras quaisquer peças (BRASIL, 1973).

Cabe destacar que, para a realização de Perícia em locais que comprometam a obtenção de informações, como é o caso de fechamento de empresa, o Juiz poderá fazer uso de outros tipos de prova, que serão definidas por ele. Outro ponto relevante para a função do perito é o conhecimento das jurisprudências sobre o tema em questão. Jurisprudência, segundo o site Jurisway (2013), “[...] é um conjunto de decisões judiciais num mesmo sentido, indicando uma tendência a ser seguida em decisões futuras”. Isso significa que algumas situações podem ainda não estar enquadradas como lei, mas já possuem uma tendência a ser seguida em seus resultados pelos magistrados. Isto significa que algumas situações podem ser caracterizadas como insalubres ou perigosas, mesmo não estando descritas nas Normas Regulamentadoras 15 e 16 ou mesmo na legislação.

Um exemplo fora do contexto do estudo é sobre o funcionário que se machuca durante jogo de futebol representando a empresa. Na legislação não está descrito que é um acidente de trabalho, entretanto, já existem várias jurisprudências que finalizaram a ação a favor do funcionário, caracterizando como acidente do trabalho.



#### *Questões para reflexão*

Um juiz poderia julgar uma ação sem informações técnicas fornecidas por uma perícia no caso dele não ter conhecimentos técnicos da situação?



### *Para saber mais*

Caro(a) acadêmico(a), segue um link para leitura complementar. Boa leitura!

Disponível em: <[http://www.tecnicodepetroleo.ufpr.br/apostilas/saude/prevencao\\_contra\\_explosoes\\_e\\_outros\\_riscos.pdf](http://www.tecnicodepetroleo.ufpr.br/apostilas/saude/prevencao_contra_explosoes_e_outros_riscos.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2014.

## 3.2 Metodologia pericial

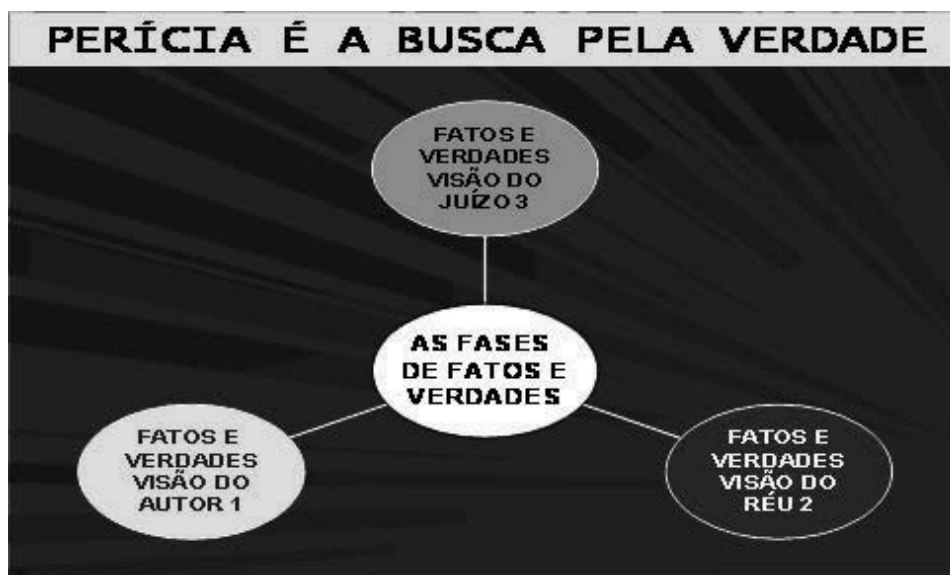
Depois de se constatar que a perícia é uma ferramenta indispensável nos processos de comprovação de métodos ou normas de procedimentos, existe a necessidade de se estabelecer critérios que fiquem em concordância com as situações sobre perícia, parâmetros que sejam tanto específicos quanto gerais àquele segmento. A primeira condição é que não sejam tomados os conceitos e pré-noções como ponto de partida para um processo pericial. A única informação da qual se deve partir para iniciar o processo deve ser o conhecimento teórico sobre referido assunto e a partir daí começar a estabelecer linhas de compreensão.

Quando falamos em perícia trabalhista, estamos avaliando as condições ambientais da empresa para julgar se a afirmação da parte solicitante está correta ou não. Os quesitos são as perguntas escritas feitas ao perito pelos assistentes das partes da reclamatória trabalhista. A função do perito é respondê-las de forma clara e com embasamento na vistoria da prova pericial.

A correta formulação dos quesitos pode ajudar ou prejudicar uma das partes, por isso eles devem ser formulados para cada situação, mas o que se vê são perguntas pré-fabricadas, que são utilizadas em todas as ações por alguns advogados, mudando-se apenas o número do processo. Ocorre que quesitos pré-fabricados são um erro, pois podem induzir o perito a determinada atitude. Vejamos, por exemplo, o caso de uma perícia de insalubridade que já estava praticamente definida a favor do empregador, mas quando o perito foi responder aos quesitos formulados pelo representante da empresa, se deu conta da existência de determinado produto químico e por consequência o resultado de ambiente insalubre. Outra situação errônea é a formulação de quesitos para desviar a atenção os fatos, por exemplo, uma perícia de insalubridade com quesitos referentes à equiparação salarial, horas extra ou acidente do trabalho. Fica claro que o objetivo desses quesitos é desviar a atenção do perito e este, por sua vez, deverá ser perspicaz para perceber a situação. Em teoria, os

quesitos deveriam passar pela aprovação do Juiz para que este julgue se são pertinentes ao caso, mas na prática essa atividade é inviável devido à enorme quantidade de ações trabalhistas sob responsabilidade de um magistrado. Fica então a cargo do perito responder aos quesitos, pois ele não pode julgá-los como pertinentes ou não aos fatos.

Figura 1.6 Fluxograma pericial



Fonte: <<http://www.crcpr.org.br/new/content/image/portal/peritoContabil/pericia1.jpg>>. Acesso em: 04/04/14.

A quantidade de quesitos também pode ajudar ou atrapalhar a perícia, pois solicitar a resposta a um grande número de quesitos pode ser interpretado como uma punição à atividade do perito e os trabalhos tendem a se tornar desconfortáveis para as partes. O correto é estipular um quesito para aquela ação e em quantidade suficiente para sanar a dúvida das partes e auxiliar o Juiz em sua decisão. A seguir descrevemos alguns quesitos que seriam pertinentes a uma ação trabalhista: função exercida pelo empregado e suas atividades executadas durante a jornada de trabalho; descrição do local de trabalho com detalhes para máquinas, mobiliário e ferramentas que auxiliam na execução das atividades; identificação de riscos químicos, físicos e biológicos aos quais, o empregado esteve exposto; período e tempo de exposição aos riscos; utilização de EPI's e se foram atendidos os itens da Norma Regulamentadora — NR 6 (BRASIL,



2013c), itens 6.3 e 6.6.1; descrição dos equipamentos utilizados nas avaliações e suas respectivas calibrações.



### *Para saber mais*

A perícia é um instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos. ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia contábil**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 19.

Outra situação para apresentar os quesitos seria quanto ao tipo da ação judicial, pois podemos ter quesitos para ações de insalubridade, ações de periculosidade, quesitos para responder sobre questões comuns do cumprimento da legislação, existência de treinamentos e muitos outros. Um detalhe quanto à formulação dos quesitos é que podem ser criadas perguntas para contradizer afirmações falsas obtidas no depoimento. É o caso de uma situação em que o empregado informa que permanecia trabalhando o tempo todo em local insalubre, porém foi verificado pelo perito, para responder ao quesito formulado pelo representante da empresa, que havia rotatividade no setor. Outro caso para a mesma situação citada, seria do empregador que apresentou ficha de entrega de EPI para tentar neutralizar a insalubridade, mas o quesito do representante do empregado foi sobre treinamento e troca periódica de EPI, que não eram feitos pelo empregador. Fica claro que a formulação correta de quesitos, específicos para a ação trabalhista, só traz vantagens para ambos os lados e a pretensão é a prestação de informações verídicas por meio do laudo pericial.



### *Para saber mais*

Acesse estes links e fique por dentro de muitas outras especificidades:

<<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2055818.PDF>>

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/auditoria-responsabilidade-etica.htm>>.

Acessos em: 29 maio 2014.



### *Questões para reflexão*

Pois bem, e agora, temos condições de formular nosso conceito sobre perícia? Como entendemos perícia, depois dessas informações que nos foram apresentadas?



### *Atividades de aprendizagem*

1. Com relação à perícia trabalhista, estamos avaliando as condições ambientais da empresa para julgar se a afirmação da parte solicitante está correta ou não. Neste sentido descreva o que são os quesitos.
2. Quais os prejuízos envolvidos na formulação dos quesitos?

### *Fique ligado!*



Caro acadêmico, como sabemos, profissionais envolvidos na segurança de trabalho atuam de modo multidisciplinar para prevenir, evitar e corrigir os problemas surgidos. O engenheiro e o técnico de segurança do trabalho planejam, coordenam e implantam programas de prevenção de acidentes, levando em conta riscos ambientais, equipamentos de uso individual necessários, inspecionando e fazendo laudos técnicos, entre outras atividades. Aproveite o link a seguir sobre esta temática: <http://www.segurancatrabalho.org/>. Acesso em: 11 jun. 2014.

### *Para concluir o estudo da unidade*



Alguns conceitos aqui revistos com você devem ser internalizados para que se possa fazer uso deles quando deparar com situações peculiares. As perícias são formas de controle para equiparar ou restabelecer algum dano que possa ter sofrido o trabalhador ou a corporação; são uma vertente dos modernos meios da economia mundial capitalista, e são também utilizadas para forçar o empregador a atender às questões legais que não foram observadas e estão causando prejuízo, tanto ao empregado quanto à própria empresa. Quando por ocasião das perdas com ações trabalhistas, a perícia pode ser uma ferramenta útil que viabilizará e justificará um planejamento de ações preventivas. Também servirá de parâmetro para as correções necessárias dos possíveis desvios encontrados e, como última condição, servirá para apontar a necessidade de ressarcimento de perdas sofridas pelo trabalhador, devido a algum dano à sua integridade.

Concluindo, então, o perito que faz esse levantamento deve ser, acima de tudo, uma pessoa capacitada, dotado de conhecimento técnico para que seu parecer possa, além de ajudar a corrigir possíveis desvios, auxiliar o magistrado a entender e proferir uma sentença justa. A perícia, por sua vez, é uma ferramenta de controle e fiscalização legalmente caracterizada para responsabilizar o autor dos desvios e não conformidades encontradas nos processos produtivos, visando a estabelecer um melhor processo produtivo. A legislação permite que os direitos dos trabalhadores sejam valorizados, mas para isso é preciso que haja um esforço mútuo, em que o empregador cumpra com suas responsabilidades e o trabalhador, por sua vez, seja consciente em aceitar todas as mudanças que os novos padrões de segurança tendem a implantar. Tendo em vista que muitos trabalhadores, por exercerem suas profissões por longos anos, não são receptivos às novas normas e padrões, cabendo ao profissional desta área abordar e convencer, por meio de um processo de enculturação de todos os envolvidos no processo produtivo. Com relação aos aspectos de insalubridades e periculosidades apresentados nesta unidade é possível traçar linhas de ação, conceber ou reciclar metodologias de trabalho, e, até mesmo de forma efetiva, contribuir para uma melhor relação homem/meio ambiente, e para a qualidade de vida dos trabalhadores. Esta, talvez, seja uma das maiores recompensas

que podemos vislumbrar. Tendo definido as características de insalubridade e periculosidade, bem como as diversas extensões do assunto, é possível perceber o quão grande são as implicações. Inúmeras são as situações que merecem ser cuidadosamente avaliadas. Agora que você já conhece um pouco desse universo amplo e complexo, pode aplicar seu conhecimento em detrimento de melhorias no seu ambiente de trabalho e contribuir para a melhoria de muitos ambientes laborais. Indo mais além, aprofundando-se, você pode ser o diferencial no setor de segurança do trabalho, pois o intuito desta unidade é realmente este: fazer de você um profissional talentoso e conhecedor das normas e leis que regularizam e orientam uma atividade laboral que não seja geradora de doenças profissionais e nem fonte de incapacidades. Além disso, é possível que haja em um único ambiente mais de um risco, você concorda? Quando assim ocorrer, é importante o conhecimento da NR 15. Consultando a tabela, você será capaz de formular um mapa de risco essencial para esclarecer e direcionar o trabalho, na exaustiva e permanente tarefa de erradicar e controlar os riscos. Além do mais, você poderá estabelecer a intensidade do risco — outra característica fundamental no plano de ação para uma ação prevencionista.

Com todas as informações recebidas até agora, é possível desempenhar um bom trabalho quando o assunto for ambiente de trabalho salubre. Você conseguirá fazer uma análise crítica da situação com formas de abordagem bem consistentes, que lhe permitam atuar de forma eficaz nas situações de risco. Com o levantamento dos riscos é possível elaborar formas de controle que atendam tanto aos interesses e necessidades do trabalhador, quanto do empregador que tem que estar em concordância com aquilo que a legislação determina. É claro que as informações aqui repassadas são a ponta do *iceberg*; somente o dia a dia dentro do segmento profissional lhe trará informações que serão trabalhadas de acordo com as necessidades que se apresentarem. Você pode e deve utilizar todos os esforços para realizar o diferencial para as pessoas que estão envolvidas no processo produtivo. A análise de riscos nos locais de trabalho é um processo contínuo, necessita de atenção, pois é periodicamente alterada, advindo das constantes mudanças que envolvem o processo produtivo, seja por meio da tecnologia, seja com a mudança da força de trabalho; as empresas continuam a ter obrigatoriedade na adoção de métodos e me-

canismos de prevenção à saúde do trabalhador, mesmo quando estão em acordo com a legislação. Sempre que existir a necessidade da análise de risco, deve-se observar tudo que a legislação põe a cumprir. Atualmente é sabido que na sociedade brasileira as empresas encontram-se bem distantes da concepção moderna de análise e gerenciamento de riscos. Muitos segmentos esperam a ocorrência de tragédias ou doenças graves para então começar um levantamento com ações consistentes. Trouxemos a você os subsídios que servirão para auxiliá-lo numa ação de melhorias das condições de trabalho, com conceitos e métodos gerais de compreensão, além de estratégias de intervenção e controle dos riscos nos locais de trabalho.



### *Atividades de aprendizagem da unidade*

1. Como e quando surgiu a perícia trabalhista no Brasil?
2. Segundo O art. 145 do CPC, como define-se um perito?
3. Como é denominado o documento elaborado individualmente pelo perito, que consubstancia o trabalho pericial, principalmente no sentido de expressar a opinião sobre as questões levantadas que fornecem subsídios concluintes para a empresa realizar uma conferência dos pontos apontados?
4. Segundo a Justiça do Trabalho, como a perícia é denominada?
5. Quais os fatores necessários para que a legislação permita que os direitos dos trabalhadores sejam valorizados?

## Referências

**AGENTES químicos e seus riscos**, 26 nov. 2005. Disponível em: <[http://clubedaseguranca dotrabalho.blogspot.com.br/2005\\_11\\_01\\_archive.html](http://clubedaseguranca dotrabalho.blogspot.com.br/2005_11_01_archive.html)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei n. 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Constituição, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/1937-1946/Del1237.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/1937-1946/Del1237.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Acesso em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Decreto n. 6.957, de 9 de setembro de 2009. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção — FAP. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2013.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Lei n. 12.740, de 8 de dezembro de 2012. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei n. 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério da Previdência. Portaria n. 5.051, de 26 de fevereiro de 1999. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/MPAS/1999/5051.htm>>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Aprova as Normas Regulamentadoras — NR — do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e

Medicina do Trabalho. Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 05. Comissão interna de prevenção de acidentes. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr\\_05.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf)>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 06. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20\(atualizada\)%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20(atualizada)%202011.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 07. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 09. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr\\_09\\_at.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 10. Segurança em instalações e serviços em eletricidade. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr10.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 12. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-12-span-classdestaquenovo-span.htm>>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR15. Atividades e operações insalubres. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140136A8089B344C39/NR-15%20\(atualizada%202011\)%20II.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140136A8089B344C39/NR-15%20(atualizada%202011)%20II.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 16. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20(atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 17. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 18. Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3226A41101323B2D85655895/nr\\_18.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3226A41101323B2D85655895/nr_18.pdf)>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 19. Explosivos. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/19.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 20. Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013F7C808BCF527E/NR-20%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013F7C808BCF527E/NR-20%20(atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: out. 2013j.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 26. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201355DE1356C0ACC/NR-26%20\(atualizada%202011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201355DE1356C0ACC/NR-26%20(atualizada%202011).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 32. Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr32.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 33. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20\(Atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20(Atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 35. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B269620145D2D0855D3B52/NR-35%20\(Atualizada%202014\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B269620145D2D0855D3B52/NR-35%20(Atualizada%202014).pdf)>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n. 3.393, de 17 de dezembro de 1987. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32401BA601326317CEB45F4E/Portaria%20n%20%20C%20BA%203%20393%20\(Alter%20NR-16\)\\_Revogada.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32401BA601326317CEB45F4E/Portaria%20n%20%20C%20BA%203%20393%20(Alter%20NR-16)_Revogada.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Formulário para Comunicação de Acidente de Trabalho — CAT. Disponível em: <<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/327>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

BRASIL. Portaria n. 3.311, de 29 de novembro de 1989. Estabelece os princípios norteadores do programa de desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF020DE60D4E/p\\_19891129\\_3311.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF020DE60D4E/p_19891129_3311.pdf)>. Acesso em: nov. 2013.

CHIANCA, Thomaz; MARINO, Eduardo; SCHIESARI, Laura. **Desenvolvendo a cultura de avaliação em organizações da sociedade civil**. São Paulo: Global, 2001. Coleção Gestão e Sustentabilidade.

CICCO, Francesco de. **Revento conceitos**, março de 1997. Disponível em: <<http://www.qsp.org.br/revento.shtml>>. Acesso em: out. 2013.

CLASSIFICAÇÃO dos principais riscos ocupacionais em grupos, de acordo com sua natureza e a padronização das cores correspondentes. Disponível em: <<http://www.ifi.unicamp.br/~jalfredo/Tabela1.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador**. Resolução n.1.488, de 06 de março de 1998. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 01. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\\_01\\_at.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr_01_at.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

CAPÍTULO VIII: saúde e segurança do trabalho. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/ergon/disciplinas/EP5225/aula8.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

DEAN, Warren. **A industrialização de São Paulo, 1880-1945**. 3. ed. São Paulo: Difel, 1971.



DECICCO, Francisco; FANTAZZINI, Mario Luiz. **Técnicas modernas de gerenciamento de riscos**. São Paulo: IBGR, 1985. 181 p.

DICIONÁRIO da língua portuguesa da Porto Editora com Acordo Ortográfico. Perito. **Infopédia**. Disponível em: <[http://www.infopedia.pt/linguaportuguesa/;jsessionid=a2Lz1VvYt-EKh0F20syCWQ\\_\\_](http://www.infopedia.pt/linguaportuguesa/;jsessionid=a2Lz1VvYt-EKh0F20syCWQ__)>. Acesso em: nov. 2013.

**FUNDACENTRO**. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/>>. Acesso em: nov. 2013.

JURISWAY. Disponível em: <[www.jurisway.org.br/v2/vocabulario.asp](http://www.jurisway.org.br/v2/vocabulario.asp)>. Acesso em: 22 dez. 2013.

**LEGISLAÇÃO**. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: nov. 2013.

MINISTÉRIO da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>. Acesso em: nov. 2013.

NPA — Norma e Procedimento de Auditoria. **IBRACON**. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/lisPublicacoes.php?codCat=2>>. Acesso em: nov. 2013.

OHSAS 18001 Saúde e segurança ocupacional. **Bsi Brasil**. Disponível em: <[http://www.bsibrasil.com.br/certificacao/sistemas\\_gestao/normas/bs\\_ohsas18001/](http://www.bsibrasil.com.br/certificacao/sistemas_gestao/normas/bs_ohsas18001/)>. Acesso em: nov. 2013.

ORNELAS, Martinho Maurício Gomes de. **Perícia contábil**. São Paulo: Atlas, 2003.

TIMBÓ, Maria Santa Martins; EUFRÁSIO, Carlos Augusto Fernandes. O meio ambiente do trabalho saudável e suas repercussões no brasil e no mundo, a partir de sua evolução histórica. **Pensar**, Fortaleza, v. 14, n. 2, p. 344-366, jul./dez. 2009.



# Atuação do perito

*Tathiane L. Simão*

*Cleverson A. Beze Ambrósio*

### Objetivos de aprendizagem:

- ┌ Refletir sobre o que é e para que serve uma perícia trabalhista.
- ┌ Descobrir quais são os objetivos da perícia trabalhista.
- ┌ Conhecer os procedimentos periciais.
- ┌ Descobrir como é realizado o trabalho pericial.
- ┌ Identificar o papel do assistente técnico.
- ┌ Escrever um laudo técnico.
- ┌ Caracterizar uma atividade como insalubre ou periculosa.
- ┌ Verificar a atenuação dos agentes nocivos através dos EPIs.

### ┌ Seção 1: **A perícia**

Nesta seção você entenderá qual é o papel do perito técnico e do assistente técnico, bem como os procedimentos periciais e como se deve elaborar um laudo pericial. Aprenderemos, também, como devem ser formulados os quesitos para que o perito responda em seu laudo pericial.

### ┌ Seção 2: **Insalubridade e periculosidade**

Nesta seção iremos aprender a caracterizar uma situação como insalubre ou periculosa, você irá conseguir diferenciar a insalubridade e a periculosidade. Mas não basta saber diferenciá-las, você também deverá identificar quais os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) são mais indicados para cada caso para que haja uma atenuação do risco satisfatória.

## Introdução ao estudo

Na economia mundial atual, as situações e as formas produtivas apresentam-se muito diversificadas, como a legislação também vem se modificando muito rapidamente e todas as pessoas passam a ter informações sobre tudo, as perícias são uma forma de se fiscalizar as empresas para que os órgãos governamentais não tenham que assumir o custo de um trabalhador afastado.

Várias ações de cunho trabalhista são movidas todos os dias e para que haja a resolução de muitas delas, é necessário a aplicação de um conhecimento técnico específico. Será por meio desta unidade que você, acadêmico, compreenderá como deve ser a atuação de um perito e do assistente técnico.

A intervenção de um profissional com conhecimento técnico é de suma importância, pois o Juiz irá se basear no Laudo Pericial para sentenciar a ação. Geralmente, o perito técnico e o assistente são nomeados a fim de realizar avaliações em atividades que estão sendo julgadas como insalubres ou perigosas. Caberá a nós, profissionais da segurança do trabalho, avaliar tais condições.

### Seção 1 A perícia

As perícias têm basicamente três finalidades: a de identificar possíveis não conformidades que geram insatisfação e dano ao colaborador; a de comprovar inaptidão ao trabalhador e garantir o recebimento de algum benefício; e a específica dos órgãos estatais, que é chamada de administrativa.

#### 1.1 Objetivo da perícia

Alberto Filho (2008, apud AZEVEDO, 2008, p. 65) afirma que a perícia é “[...] a diligência realizada, como meio de prova, por pessoa ou pessoas físicas, com a finalidade de apurar tecnicamente um fato, com o precípua escopo de instrução de um procedimento”.

A perícia trabalhista é a análise técnica de uma situação, um fato ocorrido ou das causas de um acidente de trabalho e tem como objetivo alicerçar as informações contidas no processo, a fim de expor a verdade dos fatos, por meio de prova técnicas que servirão de base para a decisão judicial. Esse trabalho

deve ser realizado por um profissional especialista e habilitado de forma imparcial e digna de fé pública.

Entre as atividades desenvolvidas no trabalho pericial podemos citar:

- a) Identificação das condições adversas do ambiente de trabalho e agentes nocivos à saúde do trabalho.
- b) Enquadramento segundo a legislação vigente.
- c) Análise de situações e documentos apresentados à perícia.
- d) Análises qualitativas e quantitativas de exames, inspeções, incluindo avaliações, medições, cálculos.



### *Para saber mais*

Segundo Alberto (1996, p.19), “[...] a perícia é um instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos...”.

A perícia trabalhista será realizada quando, para solução de uma ação judicial, for necessário conhecimento técnico-científico sobre o assunto. O perito irá provar o fato e não o direito, pois este é de responsabilidade do Juiz.

## **1.2 Procedimentos periciais**

As ações trabalhistas podem ser ajuizadas tanto nas Varas Cíveis e Criminais como na Justiça do Trabalho, e as perícias judiciais normalmente são acionadas para ações nas quais o empregado reivindica adicional de salário por exposição a situações de riscos pertinentes às atividades laborais executadas ou para exigir uma indenização por danos pessoais ocorridos no ambiente de trabalho ou a serviço do empregador.

Em uma ação trabalhista se verifica qual das partes é detentora do direito em relação ao que foi reivindicado. Esse processo está dividido em algumas etapas, que são:

- └ Petição Inicial: na qual o reclamante relata os motivos da ação trabalhista e a pretensão requerida. Este documento é protocolado junto a uma das Varas do Trabalho.

Conforme Art. 276 da CPC: “Na petição inicial, o autor apresentará o rol de testemunhas e, se requerer perícia, formulará quesitos, podendo indicar assistente técnico”.

**Citação:** é quando o juiz chama a reclamada a se apresentar para defender-se.

**Audiência Preliminar:** em data e horário pré-estabelecidos, ambas as partes comparecem frente ao juiz mencionando as propostas e contras-propostas. Esta audiência pode resultar em acordo, sendo marcada nova data e estabelecidos valores a serem pagos ou nova apresentação de defesa por parte da reclamada, sendo marcada uma nova audiência para apresentação de provas periciais.

**Audiência Instrutória:** nesta etapa devem ocorrer os depoimentos das testemunhas, apresentação das provas documentais e apresentação da proposta das provas periciais. Podendo o Juiz indeferir aquela prova que for inútil ou protelatória. Ainda nesta audiência poderá ser marcada nova data para apresentação da Sentença.

**Sentença:** é o resultado expedido pelo Juiz e entregue formalmente em Secretaria.

**Recursos:** mesmo após a expedição da sentença, a parte que se sentir prejudicada poderá recorrer, através dos Recursos, à revisão da sentença.

**Execução:** parte final do processo onde serão executadas as sentenças.

O Instituto Brasileiro de Especialização Técnica (IBETEC) expõe algumas normas e procedimentos de perícias judiciais. No âmbito da atividade pericial de forma global, não importando qual o objetivo ou a especialidade técnica envolvida, foram criadas Normas de Perícia Judicial. Tais normas, em virtude de que somente recentemente se decidiu pela criação de uma entidade nacional de Perícia (IBPA — Instituto Brasileiro de Perícia e Arbitragem), não foram objeto de discussões ou de homologação para vigência em todo o território nacional. Criadas originalmente pela Associação dos Peritos Judiciais do Estado de São Paulo e aprovadas em 26 de Agosto de 1970, tais normas (NPPJ's) foram revistas em 1991. Por seu caráter não obrigatório em relação aos não integrantes da Associação de São Paulo, tais normas devem ser tidas, pelos demais, como recomendações de conduta.

### 1.2.1 Normas e Procedimentos Gerais

A Perícia Judicial, quando pertinente a profissões regulamentadas, deverá ser exercida por profissionais legalmente habilitados, podendo ser requeridas a idoneidade moral, capacidade técnica e experiência profissional.

Cientes da nomeação ou indicação e, quando possível, antes de assumir o compromisso, o Perito Judicial e os Assistentes Técnicos devem se inteirar dos autos, verificar se não há incompatibilidade e se realmente estão em condições de assumir o compromisso e de realizar o trabalho;

Na hipótese de escusa, antes ou depois de assumir o compromisso, devem o Perito Judicial e os Assistentes Técnicos:

- a) Quando funcionando como Perito Judicial, dirigir petição ao Juiz, o mais breve possível, justificando a escusa.
- b) Quando funcionando como Assistente Técnico, comunicar à parte que o indicou, de preferência por escrito, o mais breve possível, a escusa, justificando-a.

Aceita a nomeação ou indicação, respectivamente, devem o Perito Judicial e o Assistente Técnico se compromissar no prazo determinado, qualificando-se no termo de Compromisso ou em livro próprio para tal fim e, sempre que de profissão regulamentada, mencionado o número de registro, a sua categoria profissional e órgão que fiscaliza o exercício da profissão, quando existente.

### **1.2.2 Normas e procedimentos na fase das diligências**

O Perito Judicial e os Assistentes Técnicos, para o desempenho da sua função, devem utilizar-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder da parte ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com plantas, desenhos e fotografias e outras quaisquer peças. Para melhor evidenciar o seu trabalho, devem elaborar papéis de trabalho com os elementos obtidos, conservando-os no mínimo pelo prazo de três anos contados da data da apresentação do laudo respectivo, salvo se o processo se encerrar antes desse prazo, quando ficará a seu critério conservar ou não por aquele prazo ou por mais tempo todos os papéis de trabalho ou apenas os que considerarem indispensáveis.

No início das diligências, devem o Perito Judicial e os Assistentes Técnicos relacionar os documentos, livros e dados de que necessitem, solicitando-os por escrito, através de Termo de Diligência, retendo cópia da solicitação, com o visto do representante da parte ou do responsável pela área sob exame.

A recusa da exibição ou qualquer dificuldade oposta ao bom andamento do trabalho pericial devem ser anotados, quando viável de comprovação, e sempre que necessário comunicados ao juiz, mediante petição.

O trabalho pericial deve ser planejado e organizado, convindo que o Perito Judicial e os Assistentes Técnicos mantenham controle do tempo despendido, registrando as horas trabalhadas, locais e datas das diligências, nomes das pessoas que os atenderam, documentos examinados, dados e particularidades de interesse para a perícia, rubricando eventualmente, e quando julgar necessário, os documentos examinados.

Admite-se assessoramento no trabalho pericial, desde que sob controle, revisão e responsabilidade do Perito Judicial ou dos Assistentes Técnicos, sendo indispensável sua participação em diligências e na preparação das respostas aos quesitos.

O Perito Judicial e os Assistentes Técnicos inserem no seu laudo os fatos e atos examinados e estudados, não fundados em simples suposições ou probabilidades, devendo apresentar suas conclusões com toda a objetividade, mantendo sempre isenção e imparcialidade.

### **1.2.3 Normas e procedimentos na fase de elaboração e entrega do laudo**

Concluídas as diligências, o Perito Judicial e os Assistentes Técnicos conferenciarão reservadamente, e, havendo acordo, lavrarão laudo unânime, ou se houver divergência, cada qual o laudo em separado, dando as razões em que se fundar.

O laudo pericial é uma peça que se insere nos autos destinados à prova de fato que dependa de conhecimento técnico ou científico.

O Perito Judicial e os Assistentes Técnicos devem adotar os melhores critérios para expressar sua opinião de forma clara e categórica, em linguagem adequada, tendo presente que tais características e o estilo na confecção do laudo definem e denunciam seu autor.

Na elaboração do laudo, com o objetivo de relativa padronização, recomenda-se que os quesitos, seguidos das respectivas, sejam transcritos na ordem em que formulados, mencionando-se a juntada de quadros, demonstrativos, documentos, planos, desenhos, fotografias e outros anexos.

Todos os quesitos devem receber respostas esclarecedoras e fundamentadas, evitando-se simples afirmativas ou negativas, expressas por “sim” ou “não”.

O Perito Judicial e os Assistentes Técnicos devem revisar o laudo antes de subscrevê-lo, rubricando todas as folhas e anexos e, após a data e assinatura, indicar sua qualidade de “Membro da Associação dos Peritos Judiciais do Estado de São Paulo”, sendo que no efetivo gozo dessa qualidade.



O encaminhamento do laudo ao Juiz deve ser feito através da petição, solicitando a juntada do mesmo aos autos do processo, atendidos os prazos determinados.

#### 1.2.4 Normas e procedimentos Especiais

O Perito Judicial e os Assistentes Técnicos devem evitar qualquer interferência que possa constrangê-los no seu trabalho, não admitindo, em nenhuma hipótese, subordinar sua apreciação a qualquer fato ou situação que possa comprometer sua independência intelectual e profissional.

Após a entrega do laudo, deve o Perito Judicial requerer o arbitramento de sua remuneração, fundamentando-se, através de petição ao Juiz, que indicará o tempo despendido, quilometragem percorrida, se for o caso, volume e complexidade, justificando, assim, o valor pretendido. O Perito Judicial deve receber seus honorários exclusivamente em Juízo, sendo-lhe vedado auferir honorários diretamente das partes, quaisquer que sejam e a qualquer título.

Não devem o Perito e os Assistentes Técnicos aceitar remuneração aviltante, argumentando sempre, em termos, e demonstrando suas razões, principalmente com base em fatos e documentos; se nomeado pelo Juiz, por meio de pedido de reconsideração do despacho, ou recorrendo deste, se for o caso.

O Perito Judicial e os Assistentes Técnicos, cômicos de sua responsabilidade e da distinção que lhes foi conferida com a nomeação ou indicação, devem cumprir os prazos e zelar por suas prerrogativas, usando-as moderadamente e nos limites de sua função, fazendo-se respeitar e agindo sempre com seriedade e discrição, inclusive observando o sigilo necessário do que apurar ou souber.

Respeitar-se-ão o Perito Judicial e os Assistentes Técnicos mutuamente, no exercício de suas atribuições, cabendo-lhes o dever de colaborar para o exercício profissional legítimo, comunicando à Associação dos Peritos Judiciais do Estado de São Paulo quaisquer problemas nesse sentido.



#### *Para saber mais*

O Processo de Conhecimento está pautado na Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

Você encontrará esta Lei em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm)>. Acesso em: 29 maio 2014.

### 1.2.5 O Trabalho Pericial

Uma vez constatada a necessidade de provas periciais, o juiz irá nomear um perito habilitado, cuja especialização seja coerente a natureza da perícia, conforme mostra a Lei n. 5.869/73:

Art. 145. Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz será assistido por perito, segundo o disposto no art. 421.

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, respeitado o disposto no Capítulo VI, seção VII, deste Código. (Incluído pela Lei n. 7.270, de 10.12.1984)

§ 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos. (Incluído pela Lei n. 7.270, de 10.12.1984)

§ 3º Nas localidades onde não houver profissionais qualificados que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz. (Incluído pela Lei n. 7.270, de 10.12.1984)

Art. 146. O perito tem o dever de cumprir o ofício, no prazo que lhe assina a lei, empregando toda a sua diligência; pode, todavia, escusar-se do encargo alegando motivo legítimo.

Parágrafo único. A escusa será apresentada, dentro de cinco (5) dias contados da intimação, ou do impedimento superveniente ao compromisso, sob pena de se reputar renunciado o direito a alegá-la (art. 423).

Parágrafo único. A escusa será apresentada dentro de 5 (cinco) dias, contados da intimação ou do impedimento superveniente, sob pena de se reputar renunciado o direito a alegá-la (art. 423). (Redação dada pela Lei n. 8.455, de 24.8.1992)

Art. 147. 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. (Lei n. 5.869/73, CPC)

O papel do perito consiste em aplicar seu conhecimento técnico na realização de pareceres bem embasados e enquadrados, mostrando para as partes envolvidas no processo a importância do seu trabalho para solução da situação e orientar corretamente as partes para um bom entendimento e condução da inspeção técnica. O perito deve agir de forma imparcial, sem conceder bene-

fícios a nenhuma das partes, manter-se atualizado quanto à legislação vigente e fazer uso de critérios estritamente técnicos e de acordo com a legislação.

O perito possui grande responsabilidade, pois trata do futuro do empregado e da própria empresa, atua em assuntos diretamente ligados ao ser humano. O perito pode ser responsabilizado por possíveis danos causado ao trabalhador ou à empresa devido a sua atuação ineficiente e má confecção do laudo pericial.

Seguindo o pensamento de Bertozzi, o Laudo Pericial deve ser apresentado com qualidade, sendo claro e objetivo, apresentando onexo causal, e deve ser conclusivo e convincente. O laudo deve ser embasado nas Legislações Brasileiras, para ter validade jurídica, exceto em casos específicos que não estejam contemplados em nossa legislação e com a devida anuência do juiz.

Para mostrar a importância do laudo pericial, observaremos as afirmações de Pedro Baptista Martins transcritas por Bertazzi:

O Laudo Pericial é uma conclusão que deve derivar de fatos concretos, de dados objetivos. Para que a conclusão do perito possa ter autoridade, isto é, para que o Juiz possa reconhecer-lhe força persuasiva, é necessário que venha precedido da exposição dos motivos que a teriam determinado. O Laudo não vale pela autoridade de quem o subscreve, mas pelas razões em que se funda a conclusão. O Parecer do perito é meramente opinativo e vale apenas pela força dos argumentos em que repousa (BERTAZZI, 2014).



### Questões para reflexão

Você sabe como é confirmado se o perito é realmente habilitado?

## 1.3 O papel do assistente técnico

A indicação de um assistente de perícia é facultativa, conforme previsto no art. 421 do CPC e seus honorários ficam a cargo de quem o indicou. Em geral, as empresas contratam peritos assistentes, pelo fato de poderem arcar com os honorários, para acompanhar o processo e inspeção do perito nomeado pelo juiz.

Segundo o art.195 da CLT, para realização de perícias de insalubridade e periculosidade, somente Engenheiros de Segurança do Trabalho e Médicos do

Trabalho estão habilitados. O Código de Processo Civil (CPC) não estabelece restrições quanto à indicação de Assistentes Técnicos, podendo ser indicado qualquer profissional para execução desta atividade.

Apesar de legalmente não haver restrições quanto à indicação do assistente técnico, a parte que indicar um profissional para esta função deverá contratar uma pessoa com algum conhecimento na área para que seja executada uma assistência eficiente.

O assistente técnico do reclamante terá um papel diferente do assistente técnico do reclamado. Assim com o perito, o assistente técnico terá que, primeiramente, analisar o processo e elaborar as repostas aos quesitos a serem esclarecidas. O assistente deverá entrar em contato como o Perito indicado pelo Juiz, a fim de comunicar a sua indicação e se colocar a disposição do perito para acompanhar os trabalhos periciais na data estipulada.

Durante o acompanhamento da diligência pericial, o assistente técnico terá que:

- └ Garantir que as averiguações da situação em questão sejam realizadas com o máximo de rigor possível, para que não ocorram distorções de qualquer natureza, e que sigam as normas vigentes.
- └ Facilitar o trabalho do Perito, disponibilizando toda a documentação necessária e facilitando o acesso a locais que deverão ser periciados.

Ao término da diligência pericial, o assistente poderá solicitar uma cópia do laudo pericial ao Perito para que seja analisado e, em caso de discordância, apresentar o seu parecer. Independentemente do laudo do Perito, o assistente técnico deverá apresentar o seu parecer como forma de precaução. Após a análise do laudo oficial e confecção do parecer, o assistente deverá assessorar o procurador na elaboração de quesitos para esclarecimento dos pontos de discordância.

O Perito deverá responder aos novos quesitos e, posteriormente, o assistente deverá reanalisar o processo, se necessário, serão elaborados novos quesitos e o processo se encerrará quando não houver mais discordância entre as partes.

Mais uma vez, vale salientar da necessidade do procedimento ético e, caso seja constatada alguma irregularidade, em vez de produzir um laudo falso, o Perito ou Assistente técnico deverá orientar seu cliente quanto às medidas preventivas a serem adotadas (ROCHA, 2014).

## 1.4 Elaboração do laudo e suas ferramentas

Para a elaboração de um laudo ou parecer pericial é de suma importância a fundamentação técnica do mesmo. Essa fundamentação se dá, principalmente, por meio da legislação vigente.

Para a interpretação da legislação que determina a avaliação qualitativa dos agentes em questão, o perito deverá recorrer aos princípios e normas da Higiene Industrial e, da Segurança e Medicina do Trabalho para o correto enquadramento da insalubridade. O perito terá que se valer das técnicas existentes para a interpretação das leis e normas, tais como: interpretação gramatical, lógica, histórica, jurisprudência, direito comparado e outros, não se atendo somente a literal.

Logo, para elaboração do laudo e/ou parecer técnico pericial, o perito deverá realizar corretas medições e, de acordo com as técnicas de avaliação que julgar mais adequadas, avaliando o ambiente, o posto de trabalho e as atividades em questão, bem como analisar as medidas de proteção adotadas e sua eficiência. De posse destes dados, o perito deverá fundamentar o seu parecer.

Um laudo técnico de insalubridade e periculosidade deve conter, no mínimo, os seguintes itens:

### a) Critério adotado

O perito deve mencionar a legislação, norma etc. em que se baseou para a elaboração da prova pericial (critério qualitativo e/ou quantitativo).

### b) Instrumentos utilizados

O perito deverá especificar todos os instrumentos utilizados nas medições, incluindo marca, modelo, tipo, fabricante, faixas de leitura etc.

### c) Metodologia de avaliação

No laudo pericial deverá estar descrita a metodologia utilizada na avaliação, de forma clara e objetiva. Podem-se utilizar as metodologias estabelecidas na NR-15 e seus anexos, que são metodologias simplificadas de avaliação, especialmente para os critérios quantitativos.

### d) Descrição da atividade e condições de exposição

O perito deve descrever detalhadamente as atividades desenvolvidas pelo reclamante, bem como os locais de trabalho com os respectivos agentes insalubres presentes. Para tanto, poderá utilizar-se de informações do pessoal da área, ouvir testemunhas, e verificar documentos (art. 429 do Código de Processo Civil).

**e) Dados obtidos**

Todos os dados relativos aos locais de trabalho e à exposição do reclamante devem ser especificados de forma objetiva e clara. Estes dados devem incluir resultados de avaliações quantitativas, tempo de exposição, certificados de análises químicas, áreas de risco, croquis, tabelas e gráficos necessários à compreensão do laudo.

**f) Resposta aos quesitos formulados pelas partes**

São de suma importância os quesitos formulados pelas partes. O perito deve estudá-los cuidadosamente antes de realizar a prova pericial e procurar respondê-los de maneira objetiva e fundamentada. Devem ser evitadas respostas lacônicas, a menos que tenham sido respondidas no corpo do laudo ou em outros quesitos.

Deve-se salientar, ainda, que os juízes decidem com base no laudo técnico; por esse motivo, o laudo deverá ser bastante claro, objetivo e fundamentado, no sentido de facilitar seu julgamento e decisão.

**g) Conclusão pericial**

Neste item, o perito deverá explicitar claramente se a atividade analisada foi ou não considerada insalubre ou perigosa.

## 1.5 Formulação de quesitos

Os quesitos são as perguntas escritas feitas ao perito por parte da reclamatória trabalhista. A função do perito é respondê-las de forma clara e com embasamento na história da prova pericial.

A correta formulação dos quesitos pode ajudar ou prejudicar uma das partes e, por isso, deveriam ser formuladas para cada situação, mas o que se vê são perguntas pré-fabricadas que são utilizadas em todas as ações por alguns advogados, mudando-se apenas o número do processo.

Ocorre que quesitos pré-fabricados são um erro, pois podem induzir o perito a determinada atitude. Vejamos, por exemplo, o caso de uma perícia de insalubridade que já estava praticamente definida a favor do empregador, mas quando o perito foi responder aos quesitos formulados pelo representante da empresa, se deu conta da existência de determinado produto químico e, por consequência, o resultado de ambiente insalubre.

Outra situação errônea é a formulação de quesitos para desviar a atenção dos fatos, por exemplo, uma perícia de insalubridade com quesitos referentes à equiparação salarial, horas extras ou acidente de trabalho. Fica claro que o

objetivo desses quesitos é desviar a atenção do perito e este, por sua vez, deverá ser perspicaz para perceber a situação.

Na teoria, os quesitos deveriam passar pela aprovação do Juiz para que este os julgue pertinentes ao caso, mas, na prática, esta atividade é inviável devido a enorme quantidade de ações trabalhistas que um magistrado possui.

Fica então a cargo do perito responder aos quesitos, pois o mesmo não pode julgá-los como pertinentes ou não aos fatos.

A quantidade de quesitos também pode ajudar ou atrapalhar a perícia, pois solicitar a resposta a um grande número de quesitos pode ser interpretado como uma punição a atividade do perito e os trabalhos tendem a se tornar desconfortáveis para as partes.

O correto é estipular quesitos para aquela ação e em quantidade suficiente para sanar a dúvida das partes e auxiliar o juiz em sua decisão.

A seguir, descrevemos alguns quesitos que seriam pertinentes a uma ação trabalhista, como:

- └─ Função exercida pelo empregado e suas atividades executadas durante a jornada de trabalho.
- └─ Descrição do local de trabalho com detalhes para máquinas, mobiliário e ferramentas que auxiliam na execução das atividades.
- └─ Identificação de riscos químicos, físicos e biológicos aos quais o empregado esteve exposto.
- └─ Período e tempo de exposição aos riscos.
- └─ Utilização de EPIs e se foram atendidos os itens da Norma Regulamentadora — NR-6 (BRASIL, 2013c), itens 6.3 e 6.6.1.
- └─ Descrição dos equipamentos utilizados nas avaliações e suas respectivas calibrações.

Outra situação para apresentar os quesitos seria quanto ao tipo da ação judicial, pois podemos ter quesitos para ações de insalubridade, ações de periculosidade, quesitos para responder questões comuns do cumprimento da legislação, da existência de treinamentos e muitos outros.

Um detalhe quanto à formulação dos quesitos é de que podem ser criadas perguntas para contradizer afirmações falsas obtidas no depoimento. É o caso de uma situação em que o empregado informa que permanecia o tempo todo do trabalho em local insalubre, porém foi verificado pelo perito, para responder ao quesito formulado pelo representante da empresa, percebe-se que havia rotatividade no setor.

Outro caso para a mesma situação acima seria o empregador apresentar ficha de entrega de EPI para tentar neutralizar a insalubridade, mas o quesito do representante do empregado, sobre treinamento e troca periódica de EPI, mostra que isso não era feito pelo empregador.

Fica claro que a formulação correta de quesitos, específicos para a ação trabalhista, só traz vantagens para ambos os lados e a pretensão é a prestação de informações verídicas através do laudo pericial.



### *Para saber mais*

Acesse esses links e fique pro dentro de muitas outras especificidades:

<<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2055818.PDF>>

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/auditoria-responsabilidade-etica.htm>>.

Acessos em: 29 maio 2014.



### *Atividades de aprendizagem*

1. As ações trabalhistas são acionadas quando um empregado reivindica, por exemplo, o adicional de insalubridade e poderão ser solicitadas perícias para verificar a autenticidade dos fatos. O Processo está dividido em:
  - ( ) Petição inicial, Audiência Preliminar, Audiência Instrutória e Recurso.
  - ( ) Petição inicial, Citação, Audiência Preliminar, Audiência Instrutória, Sentença e Recurso.
  - ( ) Petição inicial, Citação, Audiência Preliminar, Audiência Instrutória, Sentença, Recurso e Execução.
  - ( ) Petição inicial, Audiência Preliminar, Audiência Instrutória, Sentença, Recurso e Execução.
2. Para a elaboração de um laudo pericial é necessário pleno conhecimento técnico e legal sobre a questão. No caso do laudo de insalubridade, descreva e explique cada item que deve ser apresentado.



## Seção 2 **Insalubridade e periculosidade**

Em um processo judicial trabalhista é normal que o trabalhador reivindique adicional de insalubridade e de periculosidade. Diante disto, iremos estudar nesta unidade as definições do que é insalubridade e periculosidade, quais são os agentes que caracterizam insalubridade e quais as atividades que são consideradas perigosas.

Iremos aprender, também, a avaliar se os Equipamentos de Proteção Individual são eficientes e se podem atenuar ou até mesmo eliminar a insalubridade.

### **2.1 Insalubridade e periculosidade**

#### **2.1.1 Insalubridade**

O conceito de insalubre, no dicionário português, é tudo aquilo que origina doença (DICIONÁRIO, 2013). O termo insalubridade foi criado no Brasil em 1936 pela Lei n. 185, e baseava-se no princípio de ajuda na compra de alimentos para o trabalhador, pois se acreditava que pessoas bem alimentadas eram mais resistentes às doenças (BRASIL, 1936).

Mesmo amparado pela legislação, o trabalhador via seus direitos sendo usurpados, pois a grande oferta de mão de obra e o poder da classe empregadora só contribuíam para que os contratos de trabalho favorecessem o empregador, restando ao empregado aceitá-los para manter sua fonte de renda, ou recusá-los e perder seu sustento.

Para os profissionais que buscam a preservação da saúde do trabalhador, o pagamento de insalubridade é uma forma de comprar a saúde do empregado, em que a empresa não tem ou não quer ter controle dos seus riscos. Para o funcionário, é uma forma de receber a mais, concordando com as doenças que poderá desenvolver ao longo do tempo.

O conceito legal de insalubridade pode ser verificado na CLT, em seu art. 189, que diz:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1943).

Analisando o descrito no art. 189, podemos descrever três situações que enquadrem uma atividade como insalubre. A primeira diz respeito à “natureza do agente”, que pode ser químico (poeiras, gases, fumos, névoas etc.), físico (ruído, calor, frio, radiação, umidade e vibração) e biológico (vírus, bactérias e micro-organismos).

Entretanto, somente a exposição ao ruído, por exemplo, não dará direito ao adicional de insalubridade sem considerarmos as outras situações. A segunda situação é sobre a “intensidade”, que se refere a um valor estipulado para determinado agente. Nesse caso, estaríamos fazendo uma caracterização quantitativa. Mas existem as substâncias constantes na NR-15 (BRASIL, 2013h) (anexos 13 — químicos e 14 — biológicos), que são avaliadas qualitativamente, ou seja, sua presença vinculada a determinada atividade já dá direito ao adicional de insalubridade.

E a última situação é referente ao “tempo de exposição”, através das tabelas descritas na NR-15. Para exemplificarmos as três situações citadas, podemos descrever a exposição ao ruído, em uma concentração de 90 decibéis (dB) por um tempo de 8 horas. Para esta situação, podemos definir o local como insalubre?

A resposta é não, pois ainda precisamos das informações sobre os EPIs (tipo, atenuação, exigência do uso e substituição periódica).

A legislação atual exige que o empregador tenha controle de seus riscos ambientais através da Portaria n. 3.214 de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras (BRASIL, 1978). A NR-9, que trata sobre Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, em seu item 9.3.6.2, diz:

Deverão ser objeto de controle sistemático as situações que apresentem exposição ocupacional acima dos níveis de ação, conforme indicado nas alíneas que seguem:

- a) para agentes químicos, a metade dos limites de exposição ocupacional considerados de acordo com a alínea “c” do subitem 9.3.5.1;
- b) para o ruído, a dose de 0,5 (dose superior a 50%), conforme critério estabelecido na NR-15, Anexo I, item 6 (BRASIL, 2013d).

E, para retirar qualquer dúvida quanto às obrigações das empresas, podemos destacar o art. 157 da CLT que estabelece outras obrigações para o empregador, como:

- I. cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II. instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III. adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV. facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943).

Fica claro que o simples pagamento de insalubridade está fora de questão para o empregador. Como muitas outras situações que veremos neste livro, as empresas têm uma responsabilidade muito grande quanto à saúde e à segurança de seus empregados.

Mas a responsabilidade pela saúde do funcionário não pode ser atribuída apenas ao empregador. A CLT também estabelece as obrigações aos empregados, através do art. 158, dizendo:

Cabe aos empregados:

- I. observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II. colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único — Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL, 1943).

Portanto, se o empregador seguir as orientações que lhe são dadas pela legislação, orientando, criando ordem de serviço, fornecendo EPIs e treinando o funcionário, restaria apenas cobrar o uso?

A resposta é não, e veremos o motivo logo a seguir. Outro ponto importante para a caracterização da insalubridade diz respeito ao art. 190 da CLT, que estabelece:

O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (BRASIL, 1943).

O quadro de atividades ao qual ao art. 190 faz referência está descrito nos anexos da NR-15 (BRASIL, 2013h), estabelecendo os critérios de caracterização, os meios de proteção, os limites de tolerância e o tempo de exposição permitido. Um problema comum é acreditar que, se um produto ou composto químico não está presente nos anexos da NR-15, então o empregador não precisa ter ação alguma. Mas, nesse caso, o empregado pode adquirir uma doença do trabalho e o empregador, arcar com a custa de um processo.

Ainda dentro dessas condições de periculosidade e insalubridade, outro fator que deve ser considerado e avaliado é a questão do tempo: Intermitente, Habitual ou Eventual. Apresentamos, então, as características para o estabelecimento desta condição:

### **Eventual**

Seguindo as orientações contidas na Portaria n. 3.311 de 29/11/89, se o trabalhador, ficar exposto durante 5 minutos, a um determinado risco operacional sem proteção e esta exposição se repetir por 6 vezes durante a jornada de trabalho, então o seu tempo de exposição é de 30 minutos/dia, traduzindo a EVENTUALIDADE do fenômeno. (Parágrafo 1º, Art 2º, Decreto n. 93.412/86) (BRASIL, 1989).

### **Intermitente**

Se, entretanto, ele se expor ao mesmo risco operacional durante 20 minutos e o ciclo se repete por 15 a 20 vezes, passa a exposição total a constar com 300 a 400 min/dia de trabalho, o que caracteriza uma situação de INTERMITÊNCIA. (Inciso II, Art. 2º, Decreto 93.412/86) (BRASIL, 1989).

### **Habitual**

Se, ainda a exposição se processa durante quase todo ou todo o dia de trabalho, sem interrupção, diz-se que a exposição é de natureza CONTÍNUA. (Inciso I, Art. 2º, Decreto n. 93.412/86) (BRASIL, 1989).



### *Para saber mais*

No exercício de trabalho em condições de insalubridade, o trabalhador terá direito a receber um adicional sobre o seu salário base, ou previsão mais benéfica em Convenção Coletiva de Trabalho, equivalente a:

- ┌ 40% para insalubridade de grau máximo;
- ┌ 20% para insalubridade de grau médio;
- ┌ 10% para insalubridade de grau mínimo.



### Questões para reflexão

Quais são os padrões que determinam os graus de insalubridade?

#### Agentes físicos

A Norma Regulamentadora (NR-9) (BRASIL, 2013d) descreve como agentes físicos as diversas formas de energia às quais os trabalhadores podem ser expostos, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom. Em geral possuem três características:

- └ Necessitam de um meio de transmissão.
- └ Atuam sobre pessoas que não têm contato com a fonte de risco.
- └ Normalmente causam lesões crônicas.

#### Agentes químicos

São aqueles decorrentes da manipulação e processamento de matérias-primas, substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, por sua característica e natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo por meio da pele ou por ingestão. Quando o risco não é demasiadamente claro ou grande, existe uma tendência em ignorá-lo ou menosprezá-lo; são essas pequenas e, aparentemente, inofensivas características que carregam um poder destrutivo silencioso. Sob o ponto de vista da higiene do trabalho, é muito importante a capacidade do agente de se espalhar na atmosfera. Assim, nos interessam os gases e vapores e os aerodispersóides, que são partículas sólidas e líquidas de tamanho reduzido, capazes de ficar em suspensão por longos períodos.

Nas atividades laborativas, os diversos agentes químicos presentes no ambiente de trabalho podem entrar em contato com o organismo humano através da inalação, ingestão ou contato com a pele, apresentando ação localizada ou distribuída pelos diversos órgãos e tecidos do corpo, de reação imediata ou retardada, podendo ser classificados numa ordem mais prática, para que consigamos estabelecer linhas de conduta para sua eliminação ou controle:

**Irritantes:** são substâncias que, devido à sua reação química ou corrosiva, têm a propriedade de produzir inflamação nos tecidos vivos com os quais tenham contato. Por exemplo: olho, pele, mucosa e vias respiratórias.

**Asfixiantes:** essas substâncias têm poder de deslocar o oxigênio do ambiente. Provocam asfixia, que é o bloqueio das funções vitais, causando falta de oxigênio e atingindo o cérebro em poucos minutos. Sabe-se que o ar precisa ter, no mínimo, 18% de oxigênio para que a vida humana seja mantida. Por exemplo: hidrogênio, nitrogênio, metano, acetileno, dióxido de carbono, monóxido de carbono e outros.

**Anestésicos:** apresentam-se dentro das propriedades próprias, com efeito comum de anestésico, devido à ação depressiva sobre o sistema nervoso central. São introduzidos no organismo através dos pulmões, passando então ao sangue e daí para todo o corpo. Exemplo: benzeno, tolueno, xileno, álcool, anilina e outros. É no PPRA (NR-9) (BRASIL, 2013d) que fica diagnosticada a qualificação do risco, e através dele que o SESMT ou o empregador deverá traçar um plano de ação com medidas de controle e monitoramento permanente, visando minorar os efeitos desses agentes, através da alteração de procedimentos, criação de métodos que visem minimizar ou até mesmo erradicar as fontes geradoras. As etapas obrigatórias para uma eficiente atuação são:

- ┘ Antecipação e reconhecimento dos riscos;
- ┘ Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- ┘ Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- ┘ Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- ┘ Monitoramento da exposição aos riscos;
- ┘ Registro e divulgação dos dados (BRASIL, 2013d).

De acordo com a Fundacentro, são 7 os grupos de agentes químicos nocivos ao ser humano:

Grupo I — Substâncias de ação generalizada sobre o organismo (ex.: cloro, chumbo, dióxido de carbono, monóxido de carbono e nitroetano).

Grupo II — Substâncias de ação generalizada sobre o organismo, podendo ser absorvida, também por via cutânea (ex.: anilina, benzeno, bromofórmio, fenol, perclorotolueno, tetracloreto de carbono e tolueno).

Grupo III — Substâncias de efeito extremamente rápido (ex.: ácido clorídico, dióxido de enxofre e formaldeído).

Grupo IV — Substâncias de efeitos extremamente rápidos, podendo ser absorvidas, também, por via cutânea: correspondem a apenas quatro substâncias: álcool n-butílico, m-butilamina, monoetil hidrazina e sulfato de dimetila.

Grupo V — Asfixiantes simples: são representados por alguns gases em altas concentrações no ar (ex.: acetileno, argônio, hélio, hidrogênio, metano).

Grupo VI — Poeiras: são substâncias químicas sólidas provenientes da segregação mecânica das substâncias no estado sólido. A NR-15, em seu Anexo 12, prevê três agentes: asbestos (amianto), manganês e seus compostos, e sílica livre.

Grupo VII — Substâncias cancerígenas, (ex.: cloreto de vinila, asbestos, benzidina, beta-naftalina, 4 nitrodifenil, 4-aminodifenil e, ultimamente, o benzeno) (AGENTES..., 2005).



### *Para saber mais*

Acesse os links e descubra mais informações sobre Normas e Higiene Ocupacional:

<<http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/recomendacao-tecnica-de-procedimento>>;

<<http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2013/11/medico-toxicologista-explana-sobre-riscos-quimicos-e-fisicos>>. Acessos em: 30 maio 2014.

### **Agentes biológicos**

São agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. Contemplados na NR-15, Anexo 14 (BRASIL, 2013), esses agentes estão mais evidenciados e trabalhados com mais frequência nos segmentos relacionados à saúde, embora encontrem-se também em outras áreas. Para os trabalhadores destas áreas e expostos aos riscos biológicos, é importante a realização de exames periódicos, com a complementação de exames laboratoriais, a fim de monitorar a situação do trabalhador, aplicação de vacinas, conforme orienta a legislação, utilização de EPIs exigidos de acordo com a área e função do trabalhador. Nessa área, adotou-se o branco como cor padrão, por facilitar a visualização de indícios de agentes contaminantes, bem como sua higienização.

Para realizar uma identificação de todos os riscos dos agentes biológicos nas atividades laborais, há de se levar em conta a coleta, transporte e manipulação do material, bem como o tempo de exposição, o grau e a natureza do mate-

rial. São inúmeras as variáveis que condicionam o trabalhador à exposição ao risco biológico. Condições ambientais e pessoais devem ser levantadas para se diagnosticar o risco biológico.

Consideram-se também suscetíveis de risco biológico aqueles trabalhadores que têm contato com resíduos, podendo ser de 3 categorias:

- 1º: Resíduos Sólidos Urbanos (RSU).
- 2º: Resíduos Hospitalares.
- 3º: Resíduos Industriais.

Podemos classificar os agentes biológicos conforme o seu nível de risco infeccioso, nos seguintes grupos:

GRUPO 1: baixa probabilidade de causar doenças ao ser humano.

GRUPO 2: risco moderado, uma vez que existe o agente que pode causar doença ao ser humano, sendo, porém, pouco provável sua propagação, além de existir meios eficazes de profilaxia e tratamento.

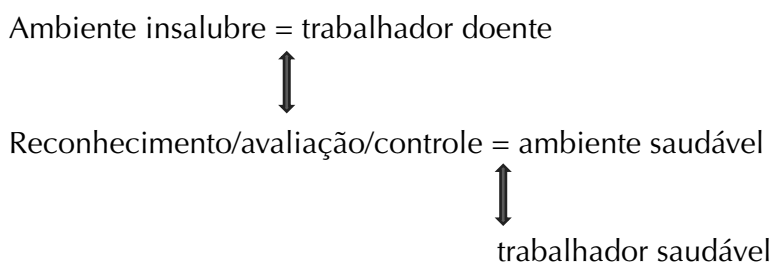
GRUPO 3: risco alto ao ser humano, por se tratar de um agente que pode causar doenças graves, de fácil propagação, embora existam meios de controle e tratamentos dos efeitos nocivos da doença.

GRUPO 4: risco grave iminente, agente biológico causador de doença grave ao ser humano, com alto índice de propagação, sem meios eficazes de controle, tratamento ou erradicação.

Ainda dentro desta perspectiva de identificar os agentes biológicos que causam algum tipo de risco devido à sua classificação, podemos considerar que não só o contato direto e a manipulação são fatores ou meios de propagação.

Há agentes biológicos que existem independente de ser ou não em um ambiente laboral, mas que, se considerados nestes ambientes, tornam-se mais perigosos e preocupantes, considerando as implicações dos fatores externos. Podemos entender melhor essa situação ao observar o esquema da Figura 2.1.

**Figura 2.1 Sequência de reconhecimento de ambiente de risco**



Fonte: Do autor (2014).



A seguir, observaremos os agentes biológicos que acometem os trabalhadores de determinados segmentos, como os hospitais, laboratórios, curtumes, tratamentos de água e esgoto, açougues, frigoríficos, coletas de lixo etc.:

**Protozoários:** Causam doenças como disenteria amebiana e giardíase (infecções causadas pela ingestão de alimentos deteriorados).

**Fungos:** Causam mofo e bolores, deterioram alimentos, podem produzir toxinas, além de causar micoses (manchas ou feridas na pele) do tipo pé de atleta, ferida ou sapinho.

**Bactérias:** Causam pneumonia, infecções alimentares, cólera, leptospirose (transmitida pela urina do rato) e toxoplasmose.

**Bacilos:** São bactérias em forma de bastonetes que causam, por exemplo, a tuberculose (bacilo de Koch).

**Vírus:** Causa no homem a gripe, a hepatite, a herpes (genital e labial), hidrofobia, AIDS e outras.



### *Para saber mais*

Provenientes destes riscos ocorrem algumas doenças:

- └ dermatoses infecciosas e fúngicas;
- └ eczemas de tipo alérgico; não infecciosos;
- └ leptospirose;
- └ raiva.

Essas duas últimas fazem parte de um tipo de contaminação biológica por insetos, parasitas e animais, a que não só profissionais estão sujeitos.



### *Para saber mais*

Para você ampliar seu conhecimento não deixe de acessar os links abaixo, que estão repletos de informações importantes, que você ficará surpreso em saber.

<[http://www.anvisa.gov.br/divulga/public/cartilha\\_mascara.pdf](http://www.anvisa.gov.br/divulga/public/cartilha_mascara.pdf)>;

<<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/contencaocomagentesbiologicos.pdf>>.

Acessos em: 30 maio 2014.

### 2.1.2 Periculosidade

Vamos entender o que a NR classifica como perigoso. Será que podemos dizer que só o que leva a uma atividade perigosa são os elementos com os quais trabalhamos? Fica a critério das empresas e dos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho, a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar, e classificar ou determinar atividade perigosa, que deverá ser feita através de perícia a cargo de Engenheiro do Trabalho ou Médico do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Temos que lembrar que o contato permanente pode se dar de maneira contínua ou intermitente, e a periculosidade só cessará, sob o ponto de vista legal, com a total eliminação do risco.

Vejamos o que a NR-16 tem para nos informar:

16.5. Para os fins desta Norma Regulamentadora — NR-16, são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:

- a) degradação química ou autocatalítica;
- b) ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

16.6. As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade. Exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos, e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.

16.6.1. As quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma.

16.7. Para efeito desta Norma Regulamentadora — NR considera-se líquido combustível todo aquele que possua ponto de fulgor igual ou superior a 70°C (setenta graus centígrados) e inferior a 93,3°C (noventa e três graus e três décimos de graus centígrados).

16.8. Todas as áreas de risco previstas nesta NR devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador (BRASIL, 2013i).



### *Para saber mais*

O empregado no exercício de sua atividade poderá optar pelo adicional de insalubridade ou periculosidade que porventura lhe seja devido, não sendo permitido o pagamento de ambos.

## **Explosivos e inflamáveis**

Pois bem, vamos agora por partes. Com os explosivos, o que podemos aprender é que são substâncias capazes de rapidamente se transformar em gases, produzindo calor intenso e pressões elevadas. São considerados risco tipo 1. São tratados e regulamentados na NR-19 (BRASIL, 2013p), e seguem padrões rigorosos de classificação, por serem extremamente perigosos.

Para esses riscos, especificamente, é necessário pessoal devidamente treinado, comprometimento e responsabilidade para demarcar e respeitar todo o entorno espacial necessário, para evitar catástrofes como as causadas por esses materiais.

Gases como nitrogênio, oxigênio, monóxido de carbono, dióxido de carbono e vapor d'água reagem devido ao calor, expandindo-se rapidamente, sendo capazes de provocar um deslocamento de ar, tornando a pressão superior à encontrada na atmosfera normal. Outras substâncias, como azida de chumbo e fulminato de mercúrio, além de serem também altamente vulneráveis ao calor, são suscetíveis ao choque e fricção. Outros exemplos de materiais explosivos: Nitropenta, Trotil, Tetril, Hexogênio, Nitroglicerina, Dinamite, peróxido de hidrogênio, gasolina.

Já na parte dos inflamáveis, a NR-20 (BRASIL, 2013j) descreverá de forma detalhada todos os cuidados e características essenciais para o manuseio destes materiais. Além disso, nesta NR também são determinados padrões para a atuação dos funcionários, como descrito a seguir:

20.11.1 Toda capacitação prevista nesta NR deve ser realizada a cargo e custo do empregador e durante o expediente normal da empresa.

20.11.1.1 Os critérios estabelecidos nos itens 20.11.2 a 20.11.9 encontram-se resumidos no Anexo II.

20.11.2 Os trabalhadores que laboram em instalações classes I, II ou III e não adentram na área ou local de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis, devem receber informações sobre os perigos, riscos e sobre procedimentos para situações de emergências.

20.11.12 Os trabalhadores que realizaram o curso Avançado I, caso venham a necessitar do curso Avançado II, devem fazer complementação com carga horária de 8 horas, nos itens 11 e 12 do curso Avançado II, incluindo a parte prática.

20.11.13 O trabalhador deve participar de curso de atualização, cujo conteúdo será estabelecido pelo empregador, e com a seguinte periodicidade:

- a) curso Básico: a cada 3 anos com carga horária de 4 horas;
- b) curso Intermediário: a cada 2 anos com carga horária de 4 horas;
- c) cursos Avançado I e II: a cada ano, com carga horária de 4 horas.

20.11.13.1 Deve ser realizado, de imediato, curso de atualização para os trabalhadores envolvidos no processo ou processamento, onde:

- a) ocorrer modificação significativa;
- b) ocorrer morte de trabalhador;
- c) ocorrerem ferimentos em decorrência de explosão e/ou queimaduras de 2º ou 3º grau, que implicaram em necessidade de internação hospitalar;
- d) o histórico de acidentes e/ou incidentes assim o exigir (BRASIL, 2013j).

É importante salientar que, nas áreas em que esses materiais são armazenados, manipulados, e nas formas de transporte, são obrigatórias placas sinalizadoras com os dizeres “NÃO FUME” e “INFLAMÁVEL”. São necessários determinados cuidados para que não haja dúvidas na indústria por parte dos funcionários quanto às reais condições de segurança no desenvolvimento das atividades. Convencionou-se, então, que cores seriam utilizadas para se identificar esses elementos, da seguinte forma:

- ┘ Laranja — ácido.
- ┘ Branco — vapor.
- ┘ Azul real — ar comprimido.
- ┘ Amarelo ouro — gases não liquefeitos.
- ┘ Preto — inflamáveis e combustíveis de alta viscosidade.

Para assegurar a segurança de depósitos e tanques fixos que se destinam à armazenagem destes fluidos, convencionou-se que as cores de identificação seguiriam as mesmas das canalizações.

Toda a classificação de embalagens para este tipo de produtos foi regulamentada pela NBR 11564 de Julho de 2002, tendo sido regulamentadas não só as embalagens, mas também o transporte e a armazenagem.

Conheça também:

- ┌ NBR 7501: 1989 — Transporte de produtos perigosos — Terminologia.
- ┌ NBR 9198: 1985 — Embalagem e acondicionamento — Terminologia.
- ┌ NBR 9470: 1986 — Embalagem — Determinação da estanqueidade — Método de ensaio.
- ┌ NBR 9471: 1986 — Embalagem — Determinação da resistência à pressão interna — Método de ensaio.
- ┌ NBR 9474: 1986 — Embalagem e acondicionamento — Determinação do desempenho em queda — Método de ensaio.
- ┌ NBR 9475: 1986 — Embalagem e acondicionamento — Determinação da resistência à compressão por carga constante.



### *Para saber mais*

NBR é uma abreviação adotada pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), em que: N = Norma, BR = Brasileira (NBR = Norma Brasileira).

É uma norma brasileira, de responsabilidade social, que tem caráter de sistema de gestão. É aplicada para dar subsídio na organização e implementação de procedimentos de segurança.

### **Energia elétrica**

O adicional de periculosidade só é garantido ao profissional que trabalha com sistema elétrico de potência, ou equipamentos e instalações similares, mesmo que em unidades consumidoras de energia elétrica, e que ofereça risco.

Este adicional é restrito aos trabalhadores que operam no ramo de energia elétrica como atividade final. Aos demais, que não estão dentro desta categoria, o adicional não contempla.

Para efeito desta concessão, determinaram-se equipamentos e instalações elétricas em situação de risco, aquelas em que o contato físico e a exposição aos efeitos da eletricidade colocam os trabalhadores em condições expostas a acidentes, que podem causar incapacitação, invalidez temporária ou permanente, ou morte.

É de responsabilidade do perito fazer o levantamento e enquadramento do trabalhador nas atividades e áreas de risco, bem como confirmar se a atividade e área estão descritas no quadro anexo ao Decreto 93.412/86, confirmando assim o adicional de periculosidade em condições efetivamente de risco.

Não devemos deixar de observar duas situações importantíssimas que colocam todos os trabalhadores desse segmento em condições de periculosidade:

- ┘ É o sistema elétrico de potência que condiciona o adicional de periculosidade, independentemente se os equipamentos e instalações são de baixa ou alta tensão.
- ┘ Se existir a remota possibilidade de energização acidental do equipamento ou instalação, já se configura a periculosidade.



### *Para saber mais*

É também importante não esquecer que o ingresso ou permanência eventual em área de risco não geram direito ao adicional de periculosidade.



### *Para saber mais*

No Decreto n. 93.412, de 14 de outubro de 1986, você poderá constatar o quadro completo onde ficam estabelecidas todas as áreas e atividades que estão sob condição indenizatória.

Acesse:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d93412.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d93412.htm)>. Acesso em: 29 maio 2014.

## **Profissionais de segurança pessoal e patrimonial**

Recém publicada, a Lei n. 12.740/2012 (BRASIL, 2012) altera a CLT, colocando também os profissionais deste ramo de atividade respaldados pelo benefício da periculosidade. Assim sendo, veja como ficou o Quadro 2.1 no seu enquadramento na NR-16:

**Quadro 2.1 Atividades e operações perigosas com exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física**

ATIVIDADES OU OPERAÇÕES	DESCRIÇÃO
Vigilância patrimonial	Preservação do patrimônio em estabelecimentos públicos ou privados e a incolumidade física de pessoas.
Segurança de eventos	Manutenção da ordem e da segurança em espaços comunais públicos ou privados, de uso comum do povo.
Segurança nos transportes coletivos	Segurança nos transportes coletivos terrestres destinada à manutenção da ordem.
Segurança de estabelecimentos prisionais	Gestão e operação interna de segurança de estabelecimentos prisionais.
Segurança ambiental e florestal	Policimento da conservação de fauna e flora natural.
Transporte de valores	Execução do transporte de bens ou valores.
Escolta armada	Acompanhamento para a proteção de qualquer tipo de carga, de valores ou de pessoas.
Segurança pessoal	Guarda e preservação da integridade física de pessoas ou grupos.

Fonte: Adaptado de Brasil (2013i).

Fica claro nesse quadro quais são os profissionais que estão enquadrados nesse benefício — os que não se enquadram não têm direito a recebê-lo. Saiba que é o local vigiado que determina o pagamento do adicional de periculosidade, e não a função.



### *Para saber mais*

Veja no link a seguir a diferença entre os cargos de porteiro, vigia e vigilante. Acesse: <<http://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15913394/recurso-ordinario-ro-116738-pb-0002920100231300-4>>.

A função de porteiros, vigias, vigilantes e seguranças na área da saúde não expõe o trabalhador a risco de roubos ou outras espécies de violência, uma vez que estabelecimentos de serviços de saúde não sofrem assaltos ou sequestros.

Um fator importante é saber distinguir e identificar as diferentes características dos profissionais, uma vez que ao vigilante é imputada a responsabilidade de zelar pela segurança das pessoas, defender o patrimônio e pessoas, e coibir atos ilícitos e delitos. Já para o vigia/porteiro, sua característica profissional é de controlar o acesso de pessoas, estar atento a anormalidades, ajudar e prestar informações em caso de sinistro, prestar auxílio a pessoas com dificuldade de locomoção, auxiliar na movimentação de mercadorias, e até mesmo executar e acompanhar pequenos reparos no local de trabalho.

## 2.2 EPIs x Atenuação

Segundo a NR-16, Equipamento de Proteção Individual é todo dispositivo ou produto de uso individual, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Só se fará uso desse dispositivo quando não for possível utilizar medidas de proteção coletivas, que eliminem os riscos do ambiente em que as atividades são desenvolvidas, seja por viabilidade ou porque as medidas existentes não ofereçam total proteção contra os riscos à saúde e segurança do trabalho.

Para a eliminação e neutralização, principalmente de insalubridade, deve-se adotar medidas de proteção, coletivas ou individuais. Com a adoção dessas medidas cessa-se o direito ao adicional de insalubridade, conforme NR-15:

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

- a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- b) com a utilização de equipamento de proteção individual (BRASIL, 1978).

Podemos observar que no item 15.4.1 são apresentados os meios para eliminação e neutralização da insalubridade.

Ainda descrito na Norma Regulamentadora n. 15, temos:

15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador (BRASIL, 1978).



Observa-se que, em qualquer situação, a inexistência do risco a saúde do trabalhador deve ser feita por meio de avaliação pericial. A avaliação irá indicar a eliminação ou neutralização da insalubridade por meio de medições dos agentes nocivos que apresentarem limites de tolerância. Para as demais condições, caberá ao Perito avaliar se as medidas de controle empregadas são suficientes para eliminar o risco.

A utilização de EPIs para neutralização dos riscos é de difícil análise, uma vez que, para a eficiente proteção, os equipamentos de proteção individuais devem estar com a manutenção em dia e o trabalhador deve saber utilizar corretamente o EPI. Embora o EPI apresente Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo MTE e os trabalhadores tenham sido orientados quanto ao seu uso e higienização, caberá uma avaliação da eficácia da proteção.

Segundo PRIMO (1996), a eficácia da proteção dos EPIs contra agentes patogênicos dependerá de alguns fatores, que são indicados pelo fabricante, entre eles:

- ┆ O EPI é adequado à natureza e intensidade do risco.
- ┆ Adequação à anatomia do operador.
- ┆ Uso correto.
- ┆ Conforto.
- ┆ Compatibilidade com as operações realizadas.
- ┆ Tempo de utilização durante a jornada de trabalho.
- ┆ Reposição periódica dos EPIs e seus elementos.

O critério mais confiável para a avaliação da eficiência do EPI são os exames periódicos específicos de controle de saúde dos operadores.

A empresa é obrigada a fornecer os EPIs aos empregados gratuitamente, adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos, enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas, e para atender situações de emergência, conforme exposto na NR-6.

Existem inúmeros tipo de EPIs que variam conforme o tipo de atividade a ser desenvolvida, do risco ao que o trabalhador estiver exposto e da parte do corpo que se pretende proteger. Citaremos alguns exemplos:

- ┆ Proteção auditiva: abafadores de ruídos ou protetores auriculares.
- ┆ Proteção respiratória: máscaras e filtro.
- ┆ Proteção visual e facial: óculos e viseiras.

- ┘ Proteção da cabeça: capacetes.
- ┘ Proteção de mãos e braços: luvas e mangotes.
- ┘ Proteção de pernas e pés: sapatos, botas e botinas.
- ┘ Proteção contra quedas: cintos de segurança e cinturões.

Como já descrito anteriormente, a utilização do EPI poderá eliminar ou neutralizar a insalubridade, já que, com a utilização adequada do equipamento, o dano que o agente causaria à saúde do empregado será eliminado ou neutralizado. Vale ressaltar a importância da fiscalização do uso do EPI pelo empregado, pois não basta, apenas, o empregador fornecer o EPI, é necessário garantir a sua correta utilização por parte do empregado.

Quando o empregado se recusar a utilizar o EPI, cabe ao empregador obrigar este a utilizar o equipamento sob pena de advertência ou suspensão, e, caso ocorra reincidência, o empregador pode demitir o funcionário por justa causa. Perante à Justiça do Trabalho, o empregador não fica isento de pagar uma eventual indenização pelo fato de comprovar que o empregado recebeu o equipamento, seja por ficha de entrega de EPI ou outro mecanismo, pois a legislação deixa claro que o empregador deve garantir o uso do equipamento de proteção individual, que pode ser realizado através de fiscalização e de medidas corretivas, se for o caso.

A Sociedade Brasileira de Engenharia de Segurança (SOBES) faz algumas recomendações para perícias judiciais no que tange os EPIs em que o profissional tenha que avaliar ser a eficácia na possível neutralização da ação de agentes agressores ao trabalhador.

#### **Quanto à qualidade do EPI**

- ┘ Verificar a existência de Certificado de Aprovação dos EPIs.
- ┘ Inspecionar os EPI em utilização por outros trabalhadores, para verificação de sua qualidade.
- ┘ Levantar dados sobre a ocorrência de devoluções ao fabricante de EPIs defeituosos.
- ┘ Dirimir as dúvidas restantes sobre a qualidade dos EPIs, solicitando, através do Juízo, o envio de amostras dos mesmos a Fundacentro para exame de laboratório.

#### **Quanto à eficiência do EPI**

- ┘ Verificar os critérios utilizados para a prescrição e distribuição dos EPIs.

- ┘ Verificar a existência nos almoxarifados da Empresa:
  - ┘ de quantidade suficiente de cada tipo de EPI, em função do número de trabalhadores;
  - ┘ de diversos modelos de cada tipo de EPI, em função da diversidade das características antropométricas dos trabalhadores;
  - ┘ dos programas de suprimento de EPI para o futuro, em função do número de trabalhadores.
- ┘ Observar se trabalhadores complementam indevidamente seus EPI procurando melhorar a eficiência dos mesmos, através de artifícios.
- ┘ Observar se existe o hábito, na empresa, de complementar os EPI existentes com peças de outra origem de fabricação, alterando a eficiência e comprometendo a garantia do mesmo.

#### **Quanto à correta utilização do EPI**

- ┘ Observar se existem, no ambiente de trabalho, trabalhadores em situações de risco sem a utilização de EPI (em condições análogas às do objeto da perícia).
- ┘ Verificar, nos trabalhadores que exercem atividades similares, a maneira como são utilizados os EPIs.
- ┘ Verificar as condições de conservação e higiene dos EPIs em utilização.
- ┘ Verificar a existência de programas de trabalhadores, no tocante à correta utilização dos EPIs.



#### *Atividades de aprendizagem*

1. Atividades insalubres são aquelas que, por seu método ou condição de trabalho, exponham o trabalhador a agentes nocivos a saúde (BRASIL, 1934). Existem três situações que irão caracterizar a condição insalubre. Cite-as.
2. São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador. Quais são atividades que podem ser caracterizadas como perigosas?

3. Sabe-se que a utilização de EPI minimiza a exposição ao agente nocivo, porém alguns cuidados devem ser tomados na hora de realizar a perícia judicial. Quais são eles?

### *Fique ligado!*



Nesta unidade você aprendeu que o juiz poderá nomear um perito para auxiliá-lo em alguma ação que necessite de conhecimentos técnicos e em que será necessário realizar uma perícia para apuração dos fatos. Observou que a empresa e/ou trabalhador envolvidos neste processo poderão indicar um assistente técnico para acompanhar o perito nomeado pelo juiz e realizar o seu parecer técnico quando em discordância com o laudo do perito judicial. Tomou ciência de como deve ser elaborado um laudo técnico e como formular quesitos.

Aprendeu também a caracterizar uma atividade como insalubre e periculosa e como devemos agir para prevenir essas condições para que não seja necessário o pagamento dos adicionais. Descobriu que a utilização de EPI não é suficiente para descaracterizar uma condição insalubre, a não ser que sejam cumpridas todas as recomendações de uso, higienização e troca periódica desses equipamentos.

### *Para concluir o estudo da unidade*



Para o desenvolvimento de uma atividade de qualidade são necessários conhecimentos em todos esses níveis. As informações aqui repassadas servirão como base para que você consiga se aprofundar mais nas questões de perícia trabalhista, visto que é uma área de conhecimento técnico.

Uma vez que você conheça a legislação vigente no quesito insalubridade e periculosidade, além das demais legislações que regem a Segurança do Trabalho, você será capaz de reproduzir um ambiente laborativo salubre, ficando longe dos tribunais.

Pensando assim, a prevenção se torna mais ainda uma condição da sociedade moderna em se preservar a vida do ser humano.



### *Atividades de aprendizagem da unidade*

1. O objetivo da perícia trabalhista é alicerçar as informações contidas no processo para expor a verdade dos fatos ocorridos, podendo o juiz tomá-las como base para a sua decisão. Descreva quais são as atividades desenvolvidas no trabalho pericial.
2. Os quesitos são as perguntas feitas pela parte reclamatória para que o perito responda após sua vistoria pericial. Essas perguntas devem ser formuladas de forma que levem o perito a lucidar a situação em questão. Supondo que você tenha sido nomeado assistente técnico da parte reclamante, elabore três quesitos a serem respondidos pelo perito judicial.
3. O perito e o assistente técnico são profissionais habilitados que atuarão na perícia judicial trabalhista para elucidar o juiz dos fatos e condições existentes na atividade que está sendo questionada em juízo. Descreva qual o papel do perito e o papel do assistente técnico em uma perícia trabalhista.
4. Uma das situações que caracterizam uma atividade como insalubre é o tempo de exposição ao agente. A exposição pode se dar de forma Intermitente, Habitual ou Eventual. Diante disso, assinale a alternativa correta:
  - ( ) Intermitente: o trabalhador fica exposto durante 5 minutos ao agente nocivo sem proteção e esta exposição se repete por 6 vezes durante a jornada de trabalho.
  - ( ) Habitual: o trabalhador fica exposto durante 300 a 400 min/dia ao agente nocivo sem proteção.
  - ( ) Eventual: o trabalhador fica exposto durante 30 minutos/dia ao agente nocivo sem proteção.
  - ( ) Intermitente: a exposição ocorre durante todo o dia de trabalho.
5. O empregador fornece o EPI aos seus empregados, eles assinam a ficha de entrega do EPI, porém muitos não o utilizam. O empregador ficaria isento, em uma futura ação trabalhista, do pagamento de indenização? Por quê?

## Referências

AGENTES químicos e seus riscos, 26 nov. 2005. Disponível em: <[http://clubedasegurancadotrabalho.blogspot.com.br/2005\\_11\\_01\\_archive.html](http://clubedasegurancadotrabalho.blogspot.com.br/2005_11_01_archive.html)>. Acesso em: out. 2013.

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia Contábil**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 19.

AZEVEDO, R. A. de. **Responsabilidades dos Engenheiros e Arquitetos**: fundamentos e aplicações da perícia judicial. Goiânia: Kelps, 2008.

BERTAZZI, A. D. **Perícias — Manual Prático**. Disponível em: <[http://www.bertozi.com/adb/Pos\\_Graduacoes/GER%CANCIA%20DE%20RISCOS%20aula%202.pdf](http://www.bertozi.com/adb/Pos_Graduacoes/GER%CANCIA%20DE%20RISCOS%20aula%202.pdf)>. Acesso em: mar. 2014.

BRASIL. Constituição, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: outubro de 2013.

BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Lei n. 12.740, de 8 de dezembro de 2012. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei n. 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Aprova as Normas Regulamentadoras — NR — do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 05. Comissão interna de prevenção de acidentes. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr\\_05.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf)>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 06. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20\(atualizada\)%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20(atualizada)%202011.pdf)>. Acesso em: outubro de 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 07. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 09. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr\\_09\\_at.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 10. Segurança em instalações e serviços em eletricidade. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr10.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 12. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-12-span-class-destaquenovo-span.htm>>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 15. Atividades e operações insalubres. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140136A8089B344C39/NR-15%20\(atualizada%202011\)%20II.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140136A8089B344C39/NR-15%20(atualizada%202011)%20II.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 16. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20(atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 17. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 18. Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3226A41101323B2D85655895/nr\\_18.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3226A41101323B2D85655895/nr_18.pdf)>. Acesso em: novembro de 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 19. Explosivos. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/19.htm>>. Acesso em: novembro de 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 20. Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013F7C808BCF527E/NR-20%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013F7C808BCF527E/NR-20%20(atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 26. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201355DE1356C0ACC/NR-26%20\(atualizada%202011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201355DE1356C0ACC/NR-26%20(atualizada%202011).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma regulamentadora NR 32. Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr32.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 33. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20\(Atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20(Atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 35. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20\(Trabalho%20em%20Altura\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20(Trabalho%20em%20Altura).pdf)>. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n. 3.393, de 17 de dezembro de 1987. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32401BA601326317CEB45F4E/Portaria%20n%20%20C2%BA%203%20393%20\(Alter%20NR-16\)\\_Revogada.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32401BA601326317CEB45F4E/Portaria%20n%20%20C2%BA%203%20393%20(Alter%20NR-16)_Revogada.pdf)>. Acesso em: out. 2013.

CAPÍTULO VIII: saúde e segurança do trabalho. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/ergon/disciplinas/EPS5225/aula8.htm>>. Acesso em: nov. 2013.

Instituto Brasileiro de Especialização Técnica. Perícias Judiciais. Disponível em: <[http://www.ibetec.com.br/geral\\_menu.php?id\\_geral2=76&id\\_categoria\\_geral=7](http://www.ibetec.com.br/geral_menu.php?id_geral2=76&id_categoria_geral=7)>. Acesso em: mar. 2014.

JULIANO, R. **O laudo pericial**. Disponível em: <<http://www.manualdepericias.com.br/olaud.asp>>. Acesso em março de 2014.

DICIONÁRIO da Língua portuguesa da Porto Editora com Acordo Ortográfico. Perito. **Infopédia**. Disponível em: <[http://www.infopedia.pt/linguaportuguesa/?jsessionid=a2Lz1VvYt-EKh0F20syCWQ\\_\\_](http://www.infopedia.pt/linguaportuguesa/?jsessionid=a2Lz1VvYt-EKh0F20syCWQ__)>. Acesso em: nov. 2013.

**FUNDACENTRO**. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/>>. Acesso em: nov. 2013.

IBRACON. NPA — Norma e Procedimento de Auditoria. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/lisPublicacoes.php?codCat=2>>. Acesso em: nov. 2013.

LEGISLAÇÃO. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: nov. 2013.

MINISTÉRIO da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>. Acesso em: nov. 2013.

OHSAS 18001 — Saúde e segurança ocupacional. **Bsi Brasil**. Disponível em: <[http://www.bsibrasil.com.br/certificacao/sistemas\\_gestao/normas/bs\\_ohsas18001/](http://www.bsibrasil.com.br/certificacao/sistemas_gestao/normas/bs_ohsas18001/)>. Acesso em: nov. 2013.

PRIMO, A. B. **Perícia Judicial em Acidentes e Doenças do Trabalho**. São Paulo: Senac, 1996.

ROCHA, C. L. R. **O papel do assistente técnico**. Disponível em: <<http://www.claudiorochapericias.com.br/novosite/conteudo.asp?LISTA=detalhe&CONTEUDO=9&MENU=5&SMENU=0>> Acesso em: mar. 2014.

Sociedade Brasileira de Engenharia de Segurança (SOBES). **A Utilização do EPI Neutraliza a Insalubridade?**. Disponível em: <<http://www.crorj.org.br/biosseguranca/EPI%20Neutraliza%20a%20Insalubridade.pdf>>. Acesso em: mar. 2014.

SOMOROVSKY, A. R. **Perícias Trabalhistas**. Disponível em: <[http://www.anest.org.br/arquivos/pdf/Pericia\\_aspectos\\_Alfredo.pdf](http://www.anest.org.br/arquivos/pdf/Pericia_aspectos_Alfredo.pdf)>. Acesso em: mar. 2014.



# Procedimentos periciais

*Alfredo Ribeiro Almeida*

**Objetivos de aprendizagem:** A Unidade tem como objetivo levá-lo à compreensão dos aspectos conceituais sobre Perícia Trabalhista, função do perito e procedimentos adotado pelo profissional para a realização de uma perícia com embasamentos legais e comprobatórios perante um Juiz quando solicitado; assim, a unidade o levará a compreender esses aspectos relevantes.

### ┌ Seção 1: **Papel e responsabilidade do perito**

Nesta seção abordaremos conceito sobre o papel fundamental do profissional perito, seja ele trabalhista ou criminal; quem o nomeia; quais as expectativas que ele aborda para a realização de seu trabalho.

### ┌ Seção 2: **Metodologia**

Nesta seção abordaremos as diferentes metodologias periciais que possam ser encontradas, lembrando, porém, que existe a questão dos quesitos pré-estabelecidos; depois, tem-se o preenchimento do laudo pericial com base nesses respectivos quesitos que veremos na seção.

### ┌ Seção 3: **Execução e liquidação de processo**

Nesta seção abordaremos as formas de execução ou mesmo a própria liquidação de um processo, uma ação trabalhista, pericial, como podemos estudar no decorrer da seção.

## Introdução ao estudo

Os fatores de influência no Brasil para a **evolução juslaboral** foram: movimento anarquista italiano trazido pelos imigrantes, o crescimento industrial após a Primeira Guerra Mundial e a política trabalhista de Getúlio Vargas, que reforça a intervenção estatal.

Todo o processo histórico, acompanhado de reivindicações geralmente pelos maus tratos e condições indignas a que eram submetidos os trabalhadores, atingiu seu ápice quando do advento da Constituição Federal de 1988, que ampliou os direitos trabalhistas com a necessária intervenção estatal. Eis a necessária intervenção estatal.

Diante das novas necessidades capitalistas somadas às conquistas trabalhistas, torna-se imperativo a aplicação do princípio da dignidade humana, que tem em sua amplitude trabalhista a preservação da sanidade do meio ambiente laboral, higidez mental e física do trabalhador. Com isso, torna-se útil a realização de uma perícia detalhada das condições de trabalho e de sua respectiva dimensão social, a fim de resguardar a saúde do empregado e tudo o que indica riscos ao ambiente laboral saudável.

Surge, pois, com a intervenção estatal, a figura do perito, que detém conhecimentos e elementos técnico-científicos, com real importância para o deslinde de questão ao caso concreto. A palavra perícia significa vistoria ou exame de caráter técnico ou especializado.

A nomeação de um perito judicial tem como escopo dar elementos técnico-científicos ao julgador da causa, quando ele não possuir condição ou conhecimentos suficientes a respeito de determinada matéria.

### Seção 1 **Papel e responsabilidade do perito**

O perito passa uma ideia de um profissional experto, uma pessoa que pelos seus conhecimentos adquiriu determinadas aptidões acima do normal relativos a um sujeito, técnica ou conhecimento. Perito em sentido amplo significa qualquer especialista. Quando considerado oficial significa que pertence aos quadros do Estado, porém tão-somente dentre os cargos nominados na Lei.

Na descrição do Dicionário da Língua Portuguesa, o termo **perito** é definido como “[...] indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada

matéria” ou “[...] aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação” (DICIONÁRIO..., 2013).



### *Para saber mais*

Acesse o link < [http://pt.wikipedia.org/wiki/Perito\\_criminal](http://pt.wikipedia.org/wiki/Perito_criminal) > para uma melhor compreensão do conceito de perito criminal, assim podendo diferenciar de um perito trabalhista com o decorrer da unidade.

A função do perito não é apenas de transcrever para o laudo o depoimento das testemunhas ou a descrição do ambiente, mas sim esclarecer ao Juiz que o nomeou, suas informações percebidas e analisadas mediante seus conhecimentos científico, prático e técnico.

O Art. 145 do CPC estabelece que, quando a prova depender de conhecimento técnico ou científico, o Juiz poderá designar um Perito para seu auxílio. O § 2º descreve: “Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre o que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos” (BRASIL, 1973).

Entretanto, pode ocorrer que, em determinadas perícias, o Perito possua habilitação para a função, porém pouco conhecimento, o que poderá comprometer o resultado do laudo, visto que a parte contrária poderá contestar seu resultado e até mesmo solicitar a suspensão do laudo baseada na falta de comprovada especialidade no assunto ou na falha da execução de uma avaliação quantitativa de forma errônea.

Para nortear as atribuições de cada categoria, foram criadas a Resolução n. 359 do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, que atribui a categoria à atividade de:

Vistoriar, avaliar, realizar perícias, arbitrar, emitir parecer, laudos técnicos e indicar medidas de controle sobre o grau de exposição a agentes agressivos de riscos físicos, químicos e biológicos, tais como poluentes atmosféricos, ruídos, calor, radiação em geral e pressões anormais, caracterizando as atividades, operações e locais insalubres e perigosos; analisar riscos, acidentes e falhas, investigando causas, propondo medidas preventivas e corretivas e orientando trabalhos estatísticos, inclusive com respeito a custo (CONSELHO..., 1991).

Já o Conselho Federal de Medicina criou a Resolução n. 1.488, que atribui ao médico perito as funções de:

Examinar clinicamente o trabalhador e solicitar os exames complementares necessários; o perito-médico judicial e assistentes técnicos, ao vistoriarem o local de trabalho, devem fazer-se acompanhar, se possível, pelo próprio trabalhador, que está sendo objeto da perícia, para melhor conhecimento do seu ambiente de trabalho e função; estabelecer o nexu causal (CONSELHO..., 1998).



### *Para saber mais*

Sobre atribuições do perito, acesse:

<<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/403>>. Acesso em: 29 maio 2014.



### *Para saber mais*

Um perito deve sempre ater-se à verdade dos fatos, procurando colocar-se de forma neutra e imparcial. Sendo assim, o perito é o olho técnico do juiz.



### *Questões para reflexão*

Será que a perícia tem mesmo um peso nas questões trabalhistas? Como a classe trabalhadora e a empregadora entendem a função da perícia?

Analisando a descrição das atividades do **Engenheiro de Segurança do Trabalho e do Médico do Trabalho**, podemos definir que, para as perícias técnicas, o Engenheiro será definido, e para as perícias médicas o Médico do Trabalho será requisitado.

Como exemplo, para facilitar a compreensão sobre a realização de uma Perícia Trabalhista, podemos descrever a atividade de empregado que trabalhava em um lavador de veículos. A função do **perito** será de caracterizar a atividade como salubre ou não, conforme a petição inicial.

Se o empregado solicitou ação de **insalubridade** devido à presença de algum **agente químico** (poeira, gases, vapores, névoas), ou risco físico (ruído, umidade, calor), ou ainda algum risco biológico (vírus, bactérias), o Perito deverá ser um Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Porém, se a petição for sobre uma doença do trabalho ou acidente com danos ou redução da capacidade laboral, o perito será um Médico do Trabalho.

Para o perito, suas descrições dos fatos devem ser sempre fundamentadas tecnicamente, não sendo aceito seu embasamento somente nas informações obtidas pelas testemunhas.

A sociedade, a economia e a cultura do país ainda são carentes de noções morais e éticas, assim sendo, a perícia vem atender um anseio do trabalhador em termos de garantia de seus direitos; antes disso ela integralmente deveria atender apenas como ferramenta de comprovação, mas seu fim passa a ser uma necessidade de comprovação dos direitos que muitas vezes já existem, não precisariam de nenhum método para confirmá-los. Como a situação e a política do país são instáveis, a perícia passa a ser uma ferramenta adotada como imprescindível, e não deve ser dissociada de nenhum tipo de ação que envolva trabalhadores e empregadores, com vistas de ser questionável o parecer quando não se instaura uma perícia.

Sabemos que o perito possui a responsabilidade de responder aos **quesitos**, ou seja, quesitos são as perguntas escritas feitas ao perito pelos assistentes das partes, da reclamatória trabalhista. A função do perito é respondê-las de forma clara e com embasamento na vistoria da prova pericial.

A correta formulação dos quesitos pode ajudar ou prejudicar uma das partes, e por isso deveriam ser formuladas para cada situação, mas o que se vê são perguntas pré-fabricadas, utilizadas em todas as ações por alguns advogados, mudando-se apenas o número do processo.

Ocorre que quesitos pré-fabricados é um erro, pois pode induzir o perito a determinada atitude.

Vejamos, por exemplo, o caso de uma perícia de insalubridade que já estava praticamente definida a favor do empregador, mas quando o perito foi responder aos quesitos formulados pelo representante da empresa se deu conta da existência de determinado produto químico e, por consequência, o resultado de ambiente insalubre.

Outra situação errônea é a formulação de quesitos para desviar a atenção dos fatos, como, uma perícia de insalubridade com quesitos referentes à equi-

paração salarial, horas extras ou acidente do trabalho. Fica claro que o objetivo destes quesitos é desviar a atenção do perito, e este, por sua vez, deverá ser perspicaz para perceber a situação.

Na teoria, os quesitos deveriam passar pela aprovação do Juiz para que este julgue se os mesmos são pertinentes ao caso, mas na prática esta atividade é inviável em virtude da enorme quantidade de ações trabalhistas que um magistrado possui.

Fica então a cargo do perito responder aos quesitos, pois o mesmo não pode julgá-los como pertinente ou não aos fatos.

A quantidade de quesitos também pode ajudar ou atrapalhar a perícia, pois solicitar a resposta a um grande número de quesitos pode ser interpretado como uma punição à atividade do perito, e os trabalhos tendem a se tornar desconfortáveis para as partes.

O correto é estipular quesito para aquela ação e em quantidade suficiente para sanar a dúvida das partes e auxiliar o Juiz em sua decisão.

Abaixo estão descritos alguns quesitos que seriam pertinentes a uma ação trabalhista, como:

- ┘ Função exercida pelo empregado e suas atividades executadas durante a jornada de trabalho.
- ┘ Descrição do local de trabalho com detalhes para máquinas, mobiliário e ferramentas que auxiliam a execução das atividades.
- ┘ Identificação de riscos químicos, físicos e biológicos a qual o empregado esteve exposto.
- ┘ Período e tempo de exposição aos riscos.
- ┘ Utilização de EPI's e se foram atendidos os itens da Norma Regulamentadora — NR-6 (BRASIL, 2013c), item 6.3 e 6.6.1.
- ┘ Descrição dos equipamentos utilizados nas avaliações e suas respectivas calibrações.



### *Para saber mais*

A perícia é um instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos...

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia Contábil**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 19.

Outra situação para apresentar os quesitos seria quanto ao tipo da ação judicial, pois podemos ter quesitos para ações de insalubridade, ações de periculosidade, quesitos para responder sobre questões comuns do cumprimento da legislação, existência de treinamentos e muitos outros.

Um detalhe quanto à formulação dos quesitos é de que podem ser criadas perguntas para contradizer afirmações falsas obtidas no depoimento. É o caso de uma situação que o empregado informa que permanecia o tempo todo do trabalho em local insalubre, porém foi verificado pelo perito para responder ao quesito formulado pelo representante da empresa, que havia rotatividade no setor.

Outro caso para a mesma situação mencionada seria o empregador que apresentou ficha de entrega de EPI para tentar neutralizar a insalubridade, mas o quesito do representante do empregado é sobre treinamento e troca periódica de EPI, que não eram feitos pelo empregador.

Fica claro que a formulação correta de quesitos, específicos para a ação trabalhista, só traz vantagens para ambos os lados, e a pretensão é a prestação de informações verídicas por meio do laudo pericial.



### *Para saber mais*

Acesse estes links e fique por dentro de muitas outras especificidades:

<<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2055818.PDF>>

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/auditoria-responsabilidade-etica.htm>>.

Acessos em: 29 maio 2014.

## **1.1 Papel e responsabilidade do assistente técnico**

Em perícias para apuração de insalubridade e periculosidade é facultado às partes a indicação de assistentes técnicos, conforme previsto no art. 421 do CPC. Normalmente, é mais frequente as empresas valerem-se dessa faculdade em razão de poderem arcar com os honorários desses profissionais, o que nem sempre acontece com a parte trabalhadora.

Terminada a diligência, deve o assistente técnico solicitar ao perito do juízo a gentileza de fornecer-lhe uma cópia do laudo pericial com antecedência mínima de 24 horas para que possa analisá-lo e, em caso de discordância, apresentar o seu parecer. É importante, entretanto, ficar atento, pois há alguns peritos que

se negam a prestar essa cortesia, razão pela qual, em caso de dúvida, por precaução, deve o assistente técnico apresentar o seu parecer independentemente do conhecimento do laudo oficial.

## 1.2 Resultados esperados

Após analisar o laudo oficial, em caso de discordância, cabe ao assistente técnico apresentar o seu parecer e assessorar o procurador na elaboração de quesitos de esclarecimentos. Respondidos os esclarecimentos pelo perito do juízo, deve o assistente técnico analisá-los e, mais uma vez, se necessário, assessorar o procurador na elaboração de novos quesitos. O seu trabalho somente se encerra quando tiverem sido esgotados todos os aspectos a serem analisados.

Finalmente, faz-se um alerta. Como, normalmente, os profissionais exercem tanto a função de perito do juízo como de assistente técnico, é fundamental não se afastar do procedimento ético e manter a coerência. O que se entende como insalubre, ou periculoso, quando a serviço do juízo, não pode deixar de sê-lo quando a serviço do reclamado. Em situações em que, realmente, existe a insalubridade ou a periculosidade, deve o assistente técnico, em vez de elaborar um parecer técnico falso, mostrar ao seu cliente as razões da perda e orientá-lo na adoção de medidas preventivas para evitar perdas futuras.



### *Para saber mais*

Acesse o link: <<http://www.claudiorochapericias.com.br/novosite/conteudo.asp?LISTA=detalh e&CONTEUDO=10&MENU=5&SMENU=0>>. Acesso em: 29 maio 2014.

Analise o estudo sobre causas e perdas em perícia trabalhista para compreender que nem sempre se tem somente ganhos em uma perícia. Devemos estar preparados para os dois lados.



### *Questões para reflexão*

O art. 3º da Lei n. 5.584/70 estipula que os exames periciais serão realizados por perito único, designado pelo Juiz, que estabelecerá prazo para a entrega do laudo. Reclamante e reclamado poderão, no entanto, conforme o parágrafo único do mesmo artigo, apresentar assistente técnico, que apresentará laudo no mesmo prazo assinalado para o perito.





### *Atividades de aprendizagem*

1. O que é perícia?
2. Como é elaborado o laudo pericial?
3. A legislação mais importante nas relações trabalhistas surgiu em 1943 com a criação da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, criada pelo Decreto Lei n. 5.452 (BRASIL, 1943), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Qual seu principal objetivo?
  - a) Regular as relações trabalhistas individuais e coletivas do trabalho.
  - b) Assegurar os Trabalhadores com direito de 50% de Insalubridade.
  - c) Declarar direitos do empregador sobre aceitar ou não a insalubridade.
  - d) A não regulamentação referente às leis trabalhistas individuais e coletivas junto à Justiça do Trabalho.
  - e) Legalidade das Normas Regulamentadoras junto ao ministério da Justiça e Meio Ambiente.
4. A legislação mais importante nas relações trabalhistas surgiu em 1943 com a criação da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, criada pelo Decreto Lei n. 5.452 (BRASIL, 1943), sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas. Seu principal objetivo é regulamentar as relações trabalhistas individuais e coletivas do trabalho. Com o golpe militar de 1964, a classe trabalhadora foi obrigada a aceitar regras mais rígidas nas relações trabalhistas, inclusive com a criação do decreto Lei n. 4.330 (BRASIL, 1964). Qual o nome dado a essa lei?
  - a) Lei Greve
  - b) Lei Social
  - c) Lei Antissocial
  - d) Lei Antigreve
  - e) Lei Áurea
5. Na Justiça do Trabalho, perícia é a atividade executada por profissional qualificado e nomeado para analisar fatos relevantes às ações trabalhistas com qual objetivo?

- a) Orientar a decisão judicial a respeito da culpa ou não do empregador.
- b) Aceitar as solicitações dos trabalhadores sem objeção.
- c) Culpar o trabalhador como autor das solicitações trabalhistas.
- d) Culpar única e exclusivamente o empregador sem direitos a recursos.
- e) Não orientar a decisão judicial a respeito da culpa ou não do empregador.

## Seção 2 Metodologia

Todo processo trabalhista envolve uma metodologia diferenciada na Justiça do Trabalho, ou seja, possui deferentes tipos de processos, mas quando falamos em perícia existe os quesitos que já são pré-estabelecidos e pré-formulados para que o perito nomeado possa executar sua função.

### 2.1 O que é justiça do trabalho?

Para iniciarmos, vamos relembrar o começo, ou seja o histórico da legislação trabalhista, em que a primeira legislação a tratar de direito do trabalho no Brasil remonta a 1830, quando foi regulado o contrato sob prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837 foi criada uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos, dispondo sobre justa causa. Em 1850, o Código comercial do Brasil continha preceitos alusivos ao aviso prévio.

O surgimento da legislação trabalhista e da Justiça do Trabalho no Brasil sofreu influência dos princípios de proteção ao trabalhador, defendidos pelo Papa Leão XIII em sua encíclica *Rerum Novarum*, de 1891. Também foi influenciada pela importante conferência a respeito do Direito do Trabalho realizada em Berlim, em 1890.

As primeiras normas de proteção ao trabalhador datam da última década do século XIX, como é o caso do Decreto n. 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1907, foi instituída uma lei que tratou da sindicalização rural.

Em 1916, o Código Civil regulamentou a prestação de serviços de trabalhadores. Em 1917, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho (DNT) como órgão fiscalizador e informativo. Em 1930, é criado o Ministério do Trabalho.

Agora, quanto à Justiça do Trabalho, esta atualmente se encontra inserida no Poder Judiciário, mas nem sempre foi assim.

Para alguns, o primeiro órgão, embora civilista em sua natureza, foi o Tribunal Rural de São Paulo, criado pela Lei Estadual n. 1.869, de 10 de outubro de 1922, pelo governador Washington Luís.

O Tribunal Rural foi criado “[...] para conhecer e julgar as questões, até o valor de quinhentos mil réis, decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas”. Por este motivo, autores como Giglio colocam este Tribunal como tentativa fracassada de pacificar conflitos

trabalhistas, por não ter como base uma relação de trabalho *lato sensu*, mas sim uma relação contratual específica.

Outro órgão que somente resolvia dissídios individuais laborais de forma indireta foi o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. O Conselho foi criado em 30 de abril de 1923, e era constituído de 12 membros; atuava como um órgão consultivo dos poderes públicos para assuntos trabalhistas e previdenciários. O Conselho não resolvia divergências surgidas nas relações de trabalho.

Posteriormente, foram criadas em 1932 as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgão administrativo composto pelos Juízes Classistas, representantes dos empregados e dos empresários, e por um Juiz Presidente, indicado pelo Governo. Tais Juntas somente foram retiradas do ordenamento jurídico brasileiro em 1999, mediante Emenda à Constituição, que transformou as JCT em Varas do Trabalho.

A denominação *Justiça do Trabalho* surgiu na Constituição de 1934. Embora na época alguns doutrinadores já considerava que esta estrutura integrava o judiciário nacional, como parte integrante do Poder Judiciário, legalmente ainda era mantida no âmbito administrativo. Apesar da criação da Justiça do Trabalho estar prevista na Constituição de 1934, não foi instalada. O Congresso Nacional discutiu longamente o projeto de lei que a estruturava. A demorada discussão sobre a representação classista foi uma das razões alegadas para o fechamento do Congresso Nacional e a implantação do Estado Novo, em 1937.

A Constituição de 1937 (10 de novembro de 1937), que substituiu a de 1934, manteve a Justiça do Trabalho na esfera administrativa. A sua criação se deu no dia 1º de maio de 1939 pelo Decreto-lei n. 1.237.

A Constituição de 1946 transformou a Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário. Finalmente, em 9 de setembro de 1946, por meio do Decreto-Lei n. 9.797, a Justiça do Trabalho veio a integrar o Poder Judiciário, tendo seus julgadores assegurado as garantias inerentes à magistratura: inamovibilidade, irredutibilidade de subsídios e vitaliciedade no cargo.

Até o ano de 1999, a composição da Justiça do Trabalho até a reforma processual trabalhista introduzida pela Emenda Constitucional n. 24, a Justiça do Trabalho tinha composição paritária, na medida em que as Juntas de Conciliação e Julgamento eram compostas por, além de um Juiz Presidente, dois juízes classistas indicados pelo sindicato laboral e pelo sindicato patronal. Desde 1999, quando foram extintos os juízes classistas, as Juntas de Conciliação e Julgamento são chamadas de Varas do Trabalho.

## 2.2 Órgãos da justiça do trabalho

Os órgãos da Justiça do Trabalho, segundo o art. 111 da Constituição Brasileira, são:

### 2.2.1 Tribunal Superior do Trabalho

É a instância mais elevada de julgamento para temas envolvendo o direito do trabalho no Brasil.

Porém, o Conselho Nacional do Trabalho, antecessor do TST, foi criado por meio do Decreto n. 16.027, de 1923, na condição de órgão ligado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

A denominação de Tribunal Superior do Trabalho somente foi conferida por meio do Decreto-Lei n. 9.797, de 9 de setembro 1946. Dias depois, em 18 de setembro de 1946, com a Constituição de 1946, passou a ser formalmente integrante da estrutura do Poder Judiciário.

Desde suas origens, o TST era composto por Ministros togados e Ministros classistas. Os Ministros togados eram vitalícios e considerados Magistrados para todos os efeitos legais. Os Ministros classistas, representantes paritários dos empregados e dos empregadores eram temporários. A figura dos Ministros classistas foi gradualmente extinta a partir da Emenda Constitucional n. 24, de 1999, não mais havendo nenhum Ministro classista no âmbito do TST atualmente.

O TST tem sua sede, composição e atribuições definidas no art. 111 da Constituição Federal.

O tribunal está composto por 27 juízes com título de Ministro, todos nomeados pelo Presidente da República, após aprovação do Senado Federal. Todos devem ser brasileiros, entre 35 e 65 anos de idade, e cumprir os demais requisitos da legislação para investidura em cargos públicos.

As vagas são providas para os Membros da Magistratura do Trabalho que atuam junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, para advogados com dez anos de exercício efetivo da profissão e membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) com dez anos de efetivo exercício profissional. Os advogados e membros do Ministério Público do Trabalho ocupam, em conjunto, um quinto das vagas do tribunal (quinto constitucional).

O procedimento para provimento da vaga varia caso a vaga seja correspondente à vaga de advogado militante ou membro do MPT e de juiz do TRT.

No caso dos advogados e membros do MPT, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ou a Procuradoria-Geral do Trabalho, conforme o caso, indicam ao pleno do Tribunal Superior do Trabalho uma lista sêxtupla de seus integrantes. O TST, mediante votação secreta e por maioria absoluta, reduz a lista para três nomes e remete-a ao Presidente da República, que escolherá um nome. Este nome será aprovado pelo Senado Federal e, posteriormente, o Presidente nomeará o futuro Ministro, que tomará posse perante o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Se houver mais de uma vaga, o procedimento pode se repetir, caso a OAB ou a Procuradoria-Geral do Trabalho mandem mais de uma lista. Caso seja enviada uma única lista com (número de vagas) mais cinco, a partir desta lista o Tribunal Pleno produz uma única lista, que terá tantos componentes quanto o número de vagas mais dois.

Já no caso das vagas oriundas dos Membros da Magistratura do Trabalho que atuam junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, de posse da listagem dos componentes de todos os TRTs, o pleno do Tribunal Superior do Trabalho elaborará uma lista tríptica que será encaminhada ao Presidente da República. Se houver mais de uma vaga, a lista terá tantos componentes quanto o número de vagas mais dois. O Presidente escolherá da lista um nome que deverá ser aprovado pelo Senado Federal. Após a aprovação, ocorre a nomeação do futuro ministro, que tomará posse perante o Pleno do TST.

Os cargos de direção do Tribunal Superior do Trabalho são

- └ Presidente
- └ Vice-presidente
- └ Corregedor-Geral
  - └ A estrutura interna do TST é definida por seu Regimento Interno.
  - └ O TST pode funcionar em sua composição plena, o Tribunal Pleno que atualmente possui somente algumas competências administrativas, bem como nos órgãos que o compõem: o Órgão Especial, as Seções Especializadas e as Turmas.
  - └ O órgão máximo para a maioria das decisões é o Órgão Especial, composto por 14 ministros, sendo os 7 mais antigos mais 7 eleitos.
  - └ Também se encontra dividido em duas Seções Especializadas: a de dissídios coletivos e a de dissídios individuais, esta última subdividida em duas subseções, a SDI-I e a SDI-II, cada uma com competência sobre matérias diferentes.

- ┌ As Turmas são as menores unidades judicantes do Tribunal, possuindo competência para a maior parte dos processos por ele recebidos. Atualmente são em número de 8 (1ª a 8ª), cada uma composta por três ministros. Diferentemente de outros tribunais, não há relação de pertinência entre as turmas e as seções.
- ┌ O TST possui ainda a previsão no Regimento Interno de algumas Comissões Permanentes: de Regimento Interno; de Jurisprudência e de Precedentes Normativos; e de Documentação. Há ainda a previsão do Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho.
- ┌ O **presidente** é a autoridade que representa o Tribunal e, além de possuir atribuições judiciais, coordena sua Administração.
- ┌ O **vice-presidente substitui** o Presidente em seus impedimentos, possuindo ainda algumas competências originárias estabelecidas no próprio Regimento Interno, sendo possível a delegação de outras pelo Presidente.
- ┌ O **corregedor-geral** da Justiça do Trabalho é o Ministro responsável pela correição dos Tribunais Regionais do Trabalho, que se refere à fiscalização do bom andamento das atividades judicantes e administrativas daqueles Tribunais.
- ┌ A área administrativa do **tribunal** é responsabilidade da Secretaria do Tribunal, que é chefiada pelo diretor-geral, servidor nomeado para o exercício de um cargo em comissão pelo Presidente.

### 2.2.2 Tribunal Regional do Trabalho

Os tribunais regionais do trabalho fazem parte da Justiça do Trabalho, em conjunto com as Varas do Trabalho e com o Tribunal Superior do Trabalho. Usualmente, correspondem à segunda instância na tramitação de um processo trabalhista, apreciando recursos ordinários e agravos de petição, mas detêm competências originárias de julgamento, em casos de dissídio coletivo, ações ajuizadas no Tribunal para solucionar conflitos entre as partes coletivas que compõem relação de trabalho. Normalmente a negociação coletiva é confundida com o dissídio coletivo e com o acordo coletivo. No primeiro existe uma tentativa de acordo entre as partes, no segundo a decisão de acordo cabe ao Judiciário. Os dissídios coletivos se instauram mediante petição inicial na qual são expostas as reivindicações.

Da Negociação Coletiva **exitosa** originam-se normas: o Acordo Coletivo ou a Convenção Coletiva. O Acordo Coletivo é um conjunto de normas pactuadas

entre o sindicato profissional diretamente com uma ou mais empresas, sendo interpartes, ou seja, atinge somente as partes envolvidas na negociação. Já a Convenção Coletiva é um conjunto de normas acordadas entre o sindicato profissional e o sindicato patronal, atingindo toda classe ou categoria. As cláusulas resultantes não podem ser usadas como defesas em lei.

Os TRT, atualmente em número de vinte e quatro (24), estão distribuídos pelo território nacional e sua área de jurisdição normalmente corresponde aos limites territoriais de cada estado-membro.

A redação original do art. 112 da Constituição Federal de 1988 estabelecia que “[...] haverá pelo menos um TRT em cada Estado e no Distrito Federal”. Todavia, esse comando deixou de constar a partir da publicação da Ementa Constitucional 45/2004. Assim, não chegaram a ser criados TRTs nos estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá. Por sua vez, o estado de São Paulo possui dois Tribunais Regionais do Trabalho: o da 2ª Região, sediado na capital do estado, com jurisdição sobre a região metropolitana de São Paulo, parte da região metropolitana da Baixada Santista, e o município interiorano de Ibiúna, e o da 15ª Região, com sede em Campinas e jurisdição sobre os demais municípios paulistas.

Os TRTs estão vinculados ao TST (Tribunal Superior do Trabalho), que é a mais alta instância trabalhista.

## 2.3 Juiz do trabalho

Segundo o Art. 111, incisos I, II e III da Constituição Federal, “[...] são órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho”, respectivamente.

Os Juízes do Trabalho exercem jurisdição nas varas do trabalho como juiz singular, conforme os ditames do art. 116 da Constituição Federal (redação determinada pela emenda constitucional n. 24/1999, que extinguiu as juntas de conciliação e julgamento e a representação de juízes classistas ou “vogais”).

O Juiz do Trabalho é Juiz Federal, pois defende interesses da União. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 regulamenta os Órgãos do Poder Judiciário nos Art. 92 ao 126; 2ª. A lei n. 8.457, de 04/09/1992, que organiza a Justiça Militar da União e regula o funcionamento de seus Serviços Auxiliares: “Art. 1º São órgãos da Justiça Militar: I o Superior Tribunal Militar; II a Auditoria de Correição; III os Conselhos de Justiça; IV os Juízes-Audidores e os Juízes-Audidores Substitutos”; O código de Organização Judiciária de todos



os Tribunais de Justiça e também do DF, possibilita conhecer as normas de organização e competência da Justiça Militar Estadual. Quando houver a prática do crime militar descrito no Código Penal Militar, a competência é de Policiais Militares Estaduais e Bombeiros Militares Estaduais, exceto os policiais e bombeiros militares dos Estados de São Paulo; Minas Gerais e Rio Grande do Sul, pois nestes Estados existe um Tribunal de Justiça Militar Estadual, competente para processar e julgar o crime militar praticado por policiais e bombeiros militares estaduais, e existe também o concurso público para o cargo de juiz-auditor para atuação na 1ª Instância. Não existe como provar a negativa de um fato, tendo em vista que o Poder Legislativo Federal ainda não criou o cargo de desembargador para os TRFs e para os TRTs, porém, os juízes da 2ª Instância desses Tribunais criaram essa denominação, mas a CRFB de 1988 no seu Art. 5º, II diz: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, ao particular é permitido fazer ou não fazer qualquer coisa no campo omissivo da lei. Mas, em relação à Administração Pública, o Art. 37 da CRFB de 1988 diz: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e também, aos seguintes”. Então, a Administração Pública não pode agir no campo omissivo da lei, sendo necessário ato legislativo para a criação dos referidos cargos, não podendo o Agente Público inovar mediante ato administrativo. A CRFB de 1988 regulamenta: do Poder Legislativo Art. 44 ao Art. 75.

### **2.3.1 Competência da Justiça do Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Emenda Constitucional n. 45, 2004).

I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

II — as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

III — as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos

e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

IV — os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

V — os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

VI — as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

VII — as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

VIII — a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

IX — outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I — as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho;

II — as causas entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e Município ou pessoa domiciliada ou residente no País;

III — as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional;

IV — os crimes políticos e as infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesse da União ou de suas entidades autárquicas ou empresas públicas,

excluídas as contravenções e ressalvada a competência da Justiça Militar e da Justiça Eleitoral;

V — os crimes previstos em tratado ou convenção internacional, quando, iniciada a execução no País, o resultado tenha ou devesse ter ocorrido no estrangeiro, ou reciprocamente;

V — A as causas relativas a direitos humanos a que se refere o § 5º deste artigo; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004)

VI — os crimes contra a organização do trabalho e, nos casos determinados por lei, contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira;

VII — os “habeas-corpus”, em matéria criminal de sua competência ou quando o constrangimento provier de autoridade cujos atos não estejam diretamente sujeitos a outra jurisdição;

VIII — os mandados de segurança e os “habeas-data” contra ato de autoridade federal, excetuados os casos de competência dos tribunais federais;

IX — os crimes cometidos a bordo de navios ou aeronaves, ressalvada a competência da Justiça Militar;

X — os crimes de ingresso ou permanência irregular de estrangeiro, a execução de carta rogatória, após o “exequatur”, e de sentença estrangeira, após a homologação, as causas referentes à nacionalidade, inclusive a respectiva opção, e à naturalização;

XI — a disputa sobre direitos indígenas.

Competência dos Tribunais Regionais Federais: Brasília — 1ª Região; Rio de Janeiro — 2ª Região; São Paulo — 3ª Região; Rio Grande do Sul — 4ª Região e Recife (Pernambuco) — 5ª Região:

Art. 108. Compete aos Tribunais Regionais Federais:

I — processar e julgar, originariamente:

a) os juízes federais da área de sua jurisdição, incluídos os da Justiça Militar e da Justiça do Trabalho, nos

- crimes comuns e de responsabilidade, e os membros do Ministério Público da União, ressalvada a competência da Justiça Eleitoral;
- b) as revisões criminais e as ações rescisórias de julgados seus ou dos juízes federais da região;
  - c) os mandados de segurança e os “habeas-data” contra ato do próprio Tribunal ou de juiz federal;
  - d) os “habeas-corpus”, quando a autoridade coatora for juiz federal;
  - e) os conflitos de competência entre juízes federais vinculados ao Tribunal;

II — julgar, em grau de recurso, as causas decididas pelos juízes federais e pelos juízes estaduais no exercício da competência federal da área de sua jurisdição.

Observe com mais detalhes, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na parte de organização do Poder Judiciário, a partir do Art. 92, a competência de todos os órgãos deste Poder de Estado.

Com a vinda ao Brasil da Família Real, em 1808, chegaram também alguns magistrados, e, a partir de então, criaram a Casa de Suplicação no Rio de Janeiro, cujo fato é o embrião da nossa primeira Corte Suprema; e posteriormente, quando o Imperador D. Pedro I criou o Supremo Tribunal de Justiça, extinguindo a Casa de Suplicação e transformou-a no Primeiro Tribunal Supremo do País, e assim, os recursos passaram a ser remetidos para esta Corte ( Leonardo Greco, aula na Faculdade Nacional de Direito — Universidade Federal do Rio de Janeiro — UFRJ, 06/10/2000, Direito Processual Civil IV, turno da manhã).

A distinção entre juízes federais e estaduais ou distritais é meramente em razão da competência. Não há como se falar em “hierarquia” entre estas carreiras, que são distintas.

O ingresso na carreira de Juiz do Trabalho se dá por concurso público de provas e títulos, no cargo de juiz do trabalho substituto, realizado por cada Tribunal Regional do Trabalho, na forma da Lei (art. 93, I da CF).

As promoções são para o cargo de juiz titular de vara do trabalho e posteriormente para o cargo de Juiz do Tribunal Regional do Trabalho, e não existe a referência ao cargo de desembargador federal, sendo uma utilização da Justiça Estadual, a partir de seu processo de evolução. Observando também os

critérios de merecimento e antiguidade, sendo 1/5 das vagas de membros da 2ª Instância Trabalhista são reservadas aos membros da classe da Advocacia e do Ministério Público do Trabalho, com mais de 10 anos de efetiva atividade, na forma da lei (art. 115, I da CF).

O acesso ao cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho dá-se por meio de Nomeação. É elaborada lista sêxtupla enviada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que é remetida ao TST, que a transforma em lista tríplice, enviando-a, posteriormente, ao Presidente da República. Uma vez nomeado, o ministro passa por sabatina no Senado Federal, e, sendo este aprovado, passa a atuar como Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, instância máxima da Justiça Trabalhista, que tem sua sede em Brasília. A nomeação para o TST não se trata mais de promoção, sendo o cargo de Juiz de Tribunal Regional do Trabalho o topo da carreira trabalhista por meio de promoção.



### *Para saber mais*

#### **Juiz de direito**

É o magistrado de direito, ou seja, aquele que integra a magistratura por haver ingressado na respectiva carreira segundo os preceitos da lei, constitucional e ordinária, por atender aos respectivos requisitos de habilitação, proferindo as decisões nas demandas nos respectivos graus de jurisdição.

No Brasil, o disposto no artigo 93, inciso I da Constituição em vigor diz que o cargo inicial será o de juiz substituto, e que seu ingresso deverá ocorrer mediante concurso público de provas e títulos.

## **2.4 Processo trabalhista e suas fases**

Veremos o passo a passo do processo Trabalhista.

**1ª Fase — Do processo conhecimento:** Passa o direito a ser reconhecido judicialmente (provar de qual das partes é o direito).

Petição Inicial: Havendo lesão de um direito do trabalhador, este poderá recorrer à Justiça do trabalho, na qual são relacionados os direitos lesados, devidamente fundamentados por um advogado habilitado.

1. Distribuição do processo: designação de audiência.

Fase de Instrução: Nesta fase do processo, o réu apresenta sua defesa, junta os documentos e são apresentadas as provas e contraprovas, razões e

contrarrazões e ouvidas as testemunhas. No transcorrer da fase de instrução do processo, o Juiz poderá solicitar a realização de perícia para auxiliar na elaboração da sentença.

2. Audiência — pode resultar em:

- a) Acordo — marca-se datas e valores para receber;
- b) Apresentação de defesa por parte da empresa - designação de audiência para ouvir testemunhas e/ou perícia (em média 1 ano) ;
- c) Julgamento — Juiz (a) determina qual a data em que seu processo será analisado, proferindo a sentença (em média 2 meses).

3. Sentença — será publicada no Diário Oficial o resultado, a parte que não concordar pode: ingressar com Embargos Declaratórios (prazo 05 dias — o Juiz decidirá em média em 4 meses) e/ou Recurso Ordinário (prazo 8 dias — processo irá para TRT).

Sentença de 1º grau: Após o término da fase de instrução é prolatada a sentença. Na verdade, a sentença de 1º grau marca o término da fase de instrução e o início da fase recursal.

Se houver na sentença algum item obscuro, ou um erro material ou até mesmo a omissão, no julgamento, de alguma verba, as partes podem entrar com embargos declaratórios pedindo esclarecimento sobre o ocorrido, que também deve ser observado na elaboração dos cálculos.

Fase Recursal: Nesta fase, as partes apresentam recursos com o propósito de modificar as decisões anteriores.

Dentro das fases recursais temos:

4. Recurso Ordinário — processo é encaminhado para 2ª Instância Tribunal Regional do Trabalho (TRT - em média dois anos para retornar para a Vara de origem).
  - a) Recurso Ordinário (TRT): Caso uma das partes não concorde com a decisão de 1º grau, pode interpor, desde que dentro do prazo permitido, “Recurso Ordinário”, que é julgado por uma das turmas do Tribunal Regional do Trabalho a que pertence a Vara do Trabalho na qual foi protocolado o processo. Havendo provimento ao recurso das partes, a decisão proferida pelos julgadores do TRT tem efeito modificativo da sentença de primeiro grau.

Se houver, na decisão proferida pelos julgadores do TRT, algum item obscuro, ou um erro material ou até mesmo a omissão no julgamento

de alguma verba, as partes podem entrar com embargos declaratórios pedindo esclarecimento sobre o ocorrido, que também deve ser observado na elaboração dos cálculos.

5. Recurso de revista — Processo é encaminhado para 3ª Instância Tribunal Superior do Trabalho (TST em Brasília, em média 2 anos para retornar para a Vara de origem).

b) Recurso de Revista (TST): Caso a solução dada pelo TRT não satisfaça as partes, essas poderão interpor “Recurso de Revista” ao Tribunal Superior do Trabalho, que pode manter ou alterar as decisões anteriores.

Se houver, na decisão proferida pelos julgadores do TST, algum item obscuro, ou um erro material ou até mesmo a omissão no julgamento de alguma verba, as partes podem entrar com embargos declaratórios pedindo esclarecimento sobre o ocorrido, que também deve ser observado na elaboração dos cálculos.

c) Agravo de Instrumento (STF): Caso o recurso de Revista seja negado pelo TST, cabe, ainda, dependendo da matéria, Agravo de Instrumento que será analisado e julgado pelo Supremo Tribunal Federal.

## **2ª Fase — Fase de execução:** Decide-se o valor a ser recebido

Fase de Liquidação da Sentença: Nesta fase são elaborados os cálculos de liquidação, transformando em valores as determinações e deferimentos contidos nos autos. De modo geral (não é regra), após o trânsito em julgado do processo ou, em outras palavras, depois de esgotados todos recursos e prazos, e encerrada a fase recursal, o Juiz abre prazo para que o reclamante ou o réu apresente seus cálculos demonstrando, de forma detalhada, o montante devido, com base nas determinações contidas nos autos.

Dentro da fase de liquidação de sentença temos:

6. Cálculos — caso a empresa não ingresse com Recurso, ou o processo volte do TRT e/ou TST, o advogado do reclamante apresenta os cálculos, com base na SENTENÇA.

a) Impugnação aos Cálculos de Liquidação: Caso a parte não concorde com a conta apresentada pela outra parte, esta poderá, com base no parágrafo 2º do artigo 879 da CLT, no prazo de 10 dias, impugnar os cálculos de forma fundamentada e com a indicação dos itens e valores objetos da discordância.

7. Impugnação dos cálculos por parte da empresa — A empresa, por meio de seu Advogado, não concorda com os cálculos apresentados e contesta (em média 3 meses).
8. Impugnação dos cálculos por parte do empregado — O Juiz (a) devolve o prazo para o Advogado do reclamante responder os cálculos apresentados pela empresa.
9. Sentença homologatória — O Juiz (a) Homologa os cálculos que entende serem corretos e/ou manda o processo para Perícia Contábil (em média 6 meses); após a perícia as partes se manifestam.
10. Sentença Homologatória — Decisão do valor devido (em média 3 meses)
  - b) Homologação dos Cálculos: caso não haja concordância entre as partes quanto aos cálculos apresentados, o Juízo poderá homologar o cálculo que lhe parecer correto ou indicar um Perito para a realização de um novo cálculo. Após a homologação do cálculo pelo Juízo, começa a fase de execução.
11. Recursos após a homologação dos cálculos — Cabe embargos se negativos. Agravo de Petição (vai para TRT, em média 2 anos).

**3º Fase — Transformar execução em recebimento:** (Transformar o direito homologado em dinheiro)

Fase de Execução: Nesta fase, processa-se a execução dos bens ou numerário para garantia do Juízo. Uma vez garantido o juízo, abre-se vistas às partes para a contestação dos cálculos homologados, a começar pelo Réu (cinco dias).

12. Mandado de citação, penhora e avaliação: — Sr. Oficial de Justiça vai até a empresa, e a cita para pagar (em média 6 meses). Pagamento — a empresa deposita o valor devido, o Juiz (a) emite o alvará em favor do cliente (em média 3 meses); após o depósito, o valor estará liberado junto ao Banco do Brasil.

Em caso de não ser efetuado o pagamento, — o Sr. Oficial de Justiça retorna até a sede da empresa e efetua a penhora; (máquinas, veículos, conta bancária, valor do dinheiro que se encontra no caixa da empresa etc).

13. Reclamante não aceita o bem que foi penhorado. O mesmo deve indicar o que pretende ser penhorado (dinheiro que esteja depositado em conta bancária, veículos, máquinas, crédito que a empresa tenha para receber de outras empresas etc).



14. Penhorado o bem — Juiz deverá determinar ofícios para bloqueio imediato do bem, ex: veículo — ofício DETRAN, conta bancária — ofícios bancários, propriedades-ofícios cartórios etc.
15. Recursos cabíveis — A empresa pode apresentar embargos de terceiros (alegando que o bem penhorado é de um Terceiro), ou a execução (alegando que o valor do bem é superior ao valor do crédito etc). (juiz julgará em média em 6 meses a decisão dos embargos. Após sua publicação no DOE, a parte que entender que foi prejudicada, poderá ingressar com agravo de petição (processo será enviado para 2ª Instância TRT — em média 2 anos para ser novamente julgado).
  - a) Embargos à Execução: se o Réu não concordar com os cálculos homologados, tem cinco dias para opor “Embargos a Execução”, fundamentado no artigo 884 da CLT.
16. Praça e leilão — Após a decisão dos recursos cabíveis, o Juiz (a) designará a data para venda dos bens penhorados, que poderão ser comprados pelo reclamante, quando a empresa não tem intenção de pagar (em média 3 meses); cabendo após a compra dos bens pelo reclamante, ou seja adjudicação, caberá embargos à adjudicação, e, caso a decisão seja negativa, a parte pode ingressar com agravo de petição (processo será enviado para 2ª Instância TRT — em média 2 anos para ser novamente julgado); Após a conclusão nesta fase de arrematação, ou o cliente fica com o bem penhorado e o revende, e/ou a empresa deposita o valor devido, para não perder o bem;
  - b) Impugnação à Sentença de Liquidação: igual ao prazo que tem o reclamante para impugnar os cálculos homologados, caso discorde de alguma verba calculada (artigo 884 da CLT). Ao mesmo tempo, abre vistas ao reclamante para contraminutar os embargos propostos pelo Réu. Após a contraminuta pelo reclamante, o réu terá a mesma oportunidade para contraminutar a impugnação proposta pelo reclamante.
  - c) Sentença Resolutória de Embargos à Execução e Impugnação a Sentença de Liquidação: o Juízo analisa os embargos do réu e a contraminuta do reclamante, verifica os cálculos homologados e dá procedência ou não às diferenças apontadas. O mesmo acontece em relação à impugnação proposta pelo autor. Os embargos e a impugnação aos cálculos são julgados pelo juiz de 1º grau.

- d) Agravo de Petição: se as partes não concordarem com a sentença proferida pelo Juízo (embargos/impugnação), podem entrar com agravo de petição, recorrendo ao Tribunal Regional do Trabalho. O caso será analisado e julgado por uma das turmas do Tribunal que dará a sentença definitiva. Encerrados os recursos das fases de liquidação/execução, se houver diferenças nos cálculos homologados reconhecidas pelas sentenças resolutorias de embargos/impugnação de 1º grau ou pelo TRT (agravo de petição), o cálculo retorna ao Perito para adequação, encerrando-se o caso em seguida, desde que a adequação dos cálculos esteja correta.
17. Parte final — caso o reclamante compre o bem em troca de seu crédito, o Juiz (a) expede carta de adjudicação, e o cliente juntamente com seu Advogado, Oficial de Justiça, e força Policial, vai retirá-lo, (em média 3 meses) e/ou, caso a empresa deposite, o Juiz (a) emite o alvará em favor do cliente (em média 3 meses); após o depósito, o valor estará liberado junto ao Banco do Brasil;

Acordo Entre as Partes: Em todas as fases do processo trabalhista existe a possibilidade de acordo entre as partes. Nesse caso, mesmo que apresentados os cálculos, as partes podem compor um valor que seja interessante para ambos. Em termos gerais, essas são as fases do processo trabalhista.



### *Questões para reflexão*

No Processo Civil, o art. 433 do CPC estipula o prazo de 20 dias antes da audiência; no Processo Trabalhista não há fixação de prazo, pela CLT, para apresentação do laudo, mas o exame dos §§ 1º e 2º de seu art. 848 indica que as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver, serão ouvidos após o término do interrogatório.



### *Para saber mais*

Acesse o Link <<http://www.ibracpericias.com.br/atuacao/>>. Acesso em: 29 maio 2014. E analise seu conteúdo sobre perícia Judicial, assim aprimorando seu conhecimento e completando informações sobre o assunto tratado na unidade deste livro.

O CPC, art. 33 dispõe que: a) cada parte pagará o assistente técnico que houver indicado; b) a remuneração do perito será paga pela parte que houver requerido o exame; c) o autor pagará o perito, quando a perícia for requerida por ambas as partes ou tenha sido determinada de ofício pelo juiz.



### *Atividades de aprendizagem*

1. O reclamante poderá provar sua condição de empregado em outro momento processual que não o de seu comparecimento a juízo, na audiência inaugural?
2. Quem pode postular a reinquirição das partes ou das testemunhas, por meio do juiz ou presidente?
3. A atividade do perito passa a ter vital importância nas decisões judiciais trabalhistas, visto que este profissional tem a responsabilidade de apresentar o laudo pericial com quais tipos de informações?
  - a) Informações judiciais e extrajudiciais sobre trabalho, setor e função.
  - b) Informações críticas, com base em literatura judicial junto aos trabalhadores.
  - c) Informações positivas, com objetivo de causar discussão no tribunal adiando ainda mais a decisão do juiz e qualificando o réu como verdadeiro culpado.
  - d) Informações judiciais e críticas, porém negativas a ação trabalhista.
  - e) Informações técnicas, baseadas em seu conhecimento dos fatos, seu conhecimento pessoal e as provas obtidas durante a realização da perícia.
4. A função do perito não é apenas de transcrever para o laudo o depoimento das testemunhas ou a descrição do ambiente, mas sim esclarecer ao juiz que o nomeou suas informações percebidas e analisadas mediante seus conhecimentos científicos, práticos e técnicos. Na descrição do Dicionário da Língua Portuguesa, como esta definido o termo PERITO?
  - a) Indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria ou aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação.

- b) Indivíduo da lei.
- c) Indivíduo que não tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria ou aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação.
- d) Indivíduo que tem muita prática e pouco conhecimento de determinada matéria ou aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma prova.
- e) Indivíduo que tem pouca prática e muito conhecimento de determinada matéria ou aquele que é procurado judicialmente para fazer um estudo, uma visita ou uma prova.

## Seção 3 Execução e liquidação de processo

Todo processo, após estudados e levantados os dados, necessita ser executado, assim, nesta seção, abordaremos o processo de execução ou mesmo de liquidação, quando já se finaliza o processo da ação.

### 3.1 Execução e liquidação

A liquidação tem lugar quando a sentença ou acórdão não fixam o valor da condenação ou não individualizam o objeto da execução. A decisão contém a certeza da obrigação e as partes que são credora e devedora dessa obrigação, mas não fixa o montante devido.

Segundo Schiavi (2008, p. 63):

A liquidação constitui, assim, uma fase preparatória, de natureza cognitiva, em que a sentença ilíquida passará a ter um valor determinado ou individualizado a prestação ou objeto a ser executado, por um procedimento previsto em lei, conforme a natureza da obrigação prevista no título executivo.

Com a liquidação, o título executivo judicial está apto para ser executado, pois, se o título não for líquido, certo e exigível, o procedimento de execução é nulo.

Como destaca Manus (2005, p. 94):

Entende-se por liquidação de sentença o conjunto de atos processuais necessários para aparelhar o título executivo, que possui certeza, mas não liquidez, à execução que se seguirá. Com efeito, tratando-se de condenação do reconhecimento de obrigação de dar quantia certa, quase sempre a decisão que se executa, embora certa quanto ao seu objeto, não traz os valores devidos de forma líquida.

Dessa forma, a liquidação de sentença pode ser conceituada como um conjunto de atos a fim de estabelecer, especificar ou individualizar o valor de uma condenação ou o objeto de uma obrigação. É a fase inicial da execução e sua natureza é essencialmente declaratória, definindo o “*quantum debeatur*”.

Na Natureza jurídica, a doutrina ainda não chegou a um consenso da natureza jurídica da liquidação. Para alguns, como Liebman, a mesma é declaratória, uma vez que

traz aquilo que se encontra implicitamente na sentença anterior. Para outros, como defende Pontes de Miranda, a natureza jurídica é construtiva integrativa, tendo em vista que não apenas declara como também dá uma certeza àquilo que até então era incerto.

A CLT disciplina a referida matéria em seu art. 879. Reze o artigo que: “Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos”.

No processo do trabalho, a liquidação da sentença pode ser realizada de três modos, são eles: por cálculo, por arbitramento e por artigos. Existiram casos, porém, onde a liquidação se dará de maneira mista, ou seja, por mais de uma das modalidades previstas em lei, simultaneamente.

É comum a liquidação de parte da sentença ser realizada por cálculo e outra por arbitramento (como no caso de fixação de determinada parcela *in natura*), processando-se de maneira mista. De outra forma, também é possível que a sentença exequenda possua parte líquida e ilíquida.

Nesse caso, a parte ilíquida será objeto de prévia liquidação, enquanto a parte líquida, a critério do credor, poderá ser imediatamente executada, mediante a extração da carta de sentença.

A liquidação por cálculos, prevista no art. 879 da CLT, é a mais utilizada na Justiça do Trabalho, sendo realizada nos casos em que a determinação do valor depender apenas de cálculos aritméticos, casos em que todos os elementos para se chegar ao valor final já se encontram nos autos.

Contudo, é importante ressaltar, que nenhum fato pode ser apurado nessa forma de liquidação, incluindo, principalmente, questões processuais ou ponto controvertido, sob pena de a liquidação ter que ser por artigos ou arbitramento.

Várias verbas podem ser liquidadas por simples cálculos, desde que dependam apenas de operações aritméticas, como as parcelas rescisórias, as férias, a gratificação natalina, horas extras, saldo de salário.

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissa o pedido inicial ou a condenação, segundo a Súmula 211 do TST, sendo os juros de mora calculados à razão de 12% ao ano e a correção monetária, de acordo com as tabelas periodicamente emitidas pelo Poder Executivo.

A liquidação por arbitramento, tendo em vista a omissão da CLT, é tratada pelos arts. 475-C e 475-D do CPC.

A liquidação se dará por arbitramento quando as partes o convencionarem expressamente ou for determinado pela sentença, ou ainda quando a natureza do objeto da liquidação assim exigir. Muitas vezes, por dificuldade de apuração do *quantum debeatur* por simples cálculos, o arbitramento se revela bastante eficaz para tornar a sentença líquida.

Mesmo que a sentença tenha determinado a liquidação por arbitramento, poderá o magistrado estabelecer, posteriormente, que a liquidação se processe por cálculos, prestigiando o princípio da celeridade e economia processual, não sendo ofensa à coisa julgada, pois não se está alterando o conteúdo substancial da sentença.

Após decisão homologatória do cálculo apresentado pelo perito, o juiz autorizará o prosseguimento da execução nos moldes das sentenças líquidas, iniciando-as com a intimação do devedor para que cumpra a sentença no prazo ou, tratando-se de execução de pagar, que a cumpra em 48 horas ou garanta a execução sob pena de penhora.

Não se deve confundir arbitragem e perícia. Esta é meio de prova e não de liquidação de sentença. Naquela, o árbitro é único, sendo livremente escolhido pelo juiz, consistindo seu trabalho em estimar o valor em dinheiro, agindo como se fosse um avaliador.

Vale lembrar que o árbitro não está adstrito ao laudo do perito, podendo formar livremente seu convencimento.

Temos liquidação por artigos, na qual a CLT, mais uma vez, foi omissa. Assim, da mesma forma, será usado subsidiariamente o CPC, mais especificamente o art. 475-E.

Na lição de Renato Saraiva, “[...] a liquidação por artigos será feita quando houver necessidade de provar fatos novos que devam servir de base para fixar o quantum da condenação”.

Como exemplo, podemos citar a sentença que reconhece a realização de horas extras, mas não a quantifica, tornando-se necessária a produção de provas pelas partes.

A liquidação por artigos deve ser requerida pelas partes, nunca de ofício pelo juiz. Determina o art. 475-F do CPC que a liquidação por artigos observará o rito do processo de conhecimento.

Quanto ao procedimento, nos ensina Bruno Freire e Silva (2008, p. 123) que:

O requerimento do autor deve indicar os valores que entende devido, os quais são quantificados a partir de suas

alegações. A parte ré é citada para contestar os artigos de liquidação no prazo de quinze dias, sob pena de revelia, além de os fatos não impugnados especificamente (art. 302 do CPC) poderem se tornar incontroversos. Após a réplica, se for o caso, prossegue-se com instrução e julgamento. Quanto ao ônus da prova, são adotadas as mesmas regras de distribuição do processo de conhecimento.

Impugnação de liquidação de sentença, ação de liquidação, tem como objetivo agregar liquidez à dívida, sendo que a sentença respectiva tem natureza predominantemente constitutiva, vista que torna líquido aquilo que antes não era.

A sentença de liquidação possui natureza interlocutória, irrecorrível de forma imediata. Caso ocorra inconformismo, esse só pode ser apresentado pelo executado por meio de embargos à execução, sendo que para o exequente e para a União a irresignação pode ser apresentada por meio de impugnação à sentença de liquidação.

A impugnação era regida exclusivamente pelo artigo 884, § 3, CLT:

Art. 884. Garantida a execução ou penhora os bens, terá o executado 5 dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.

§ 3º Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo.

No entanto, a Lei 8432/1992 alterou a redação do §2 do artigo 879, dando ao juiz a faculdade de abrir prazo para as partes impugnarem a sentença de liquidação assim que forem elaborados os cálculos: “Artigo. 879 § 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão”.

Assim, a concessão de vistas para as partes e para a União constitui faculdade do juiz, uma vez que ele pode optar em homologar, por sentença, os cálculos apresentados, remetendo a discussão para a fase dos embargos à execução. Os mesmos poderão ser elaborados pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho (contador judicial) ou pelas próprias partes, a critério do juiz. Caso o juiz tenha determinado a apresentação dos cálculos pelas próprias partes, em geral pelo credor exequente, nos termos do artigo 879, §1-B, CLT, e não pelo servidor encarregado, não haverá prazo sucessivo para impugnação, mas sim a concessão de prazo simples de 10 dias para manifestação da outra parte.



O magistrado pode, após a elaboração dos cálculos:

- └ Homologar os cálculos sem a oitiva das partes e determinar a expedição imediata do mandado de citação, penhora e avaliação, somente permitindo a impugnação dos cálculos, seja pelo executado ou exequente, no prazo dos embargos à execução.
- └ Conceder prazo sucessivo de 10 dias para ambas as partes para impugnação, tão logo sejam elaborados os cálculos.

Em outras palavras, permitiu-se ao juiz da execução a possibilidade de optar pela liquidação da sentença pelo rito antigo da CLT (artigo 884, §3) ou pelo rito introduzido pela Lei 8432/1992 (artigo 879, §2).

Neste sentido, explica José Cairo Jr. (2007, p. 34):

Na primeira hipótese, qual seja quando o juiz homologa os cálculos por sentença sem oitiva das partes, será expedido mandado executivo (mandado de citação, penhora e avaliação) em face do devedor, iniciando-se, após a garantia do juízo, o prazo para o executado apresentar os embargos à execução e a impugnação à sentença de liquidação. Tendo o exequente o prazo de 5 dias para responder aos embargos à execução propostos e/ou impugnar a sentença de liquidação.

Esclarece ainda que serão julgados na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentados pelos credores trabalhistas e previdenciário.

Mesmo deixando o executado de apresentar embargos à execução, deverá o magistrado conceder prazo para o exequente impugnar a sentença de liquidação, evitando-se, assim, no futuro, que seja arguida pelo credor a nulidade do processo, a partir do momento em que a providência judicial não foi adotada.

Na segunda hipótese, aquela em que o juiz, após a elaboração dos cálculos, utilizar faculdade prevista no § 2 do artigo 879 consolidado, abrirá prazo de 10 dias sucessivos para as partes impugnarem a sentença de liquidação, sob pena de preclusão.

Por outro lado, se apesar da impugnação o juiz mantiver a sentença de liquidação, não caberá recurso imediato, assistindo o direito às partes de renovar a impugnação nos embargos à execução e em eventual agravo de petição posterior. Cabe destacar que as impugnações aos cálculos não podem ser genéricas, mas sim especificados todos os pontos de divergência.

Por fim, após elaborada a conta, ou pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz deverá proceder à intimação da União, via postal, para manifestação no prazo de 10 dias, sob pena de preclusão. A abertura de prazo pelo juiz para impugnação é facultativa em relação às partes e obrigatória em relação ao INSS.

### 3.2 Processo de execução trabalhista

A legislação processual atual apresenta três classes de processos, são eles: processo de conhecimento, processo cautelar e processo de execução.

Os princípios da execução trabalhista não se diferenciam dos Princípios da Execução no Processo Civil, no entanto, face à natureza do crédito trabalhista e da hipossuficiência do credor trabalhista, alguns princípios adquirem intensidade mais acentuada na execução trabalhista.

O processo de execução tem como finalidade resguardar a satisfação do direito do credor imposto no comendo sentencial.

Ensina José Augusto Rodrigues Pinto (2006, p. 43)

Executar é, no sentido comum, realizar, cumprir, levar a efeito. No sentido jurídico, a palavra assume significado mais apurado, embora conservando a ideia básica de que, uma vez nascida, por ajuste entre particulares ou por imposição sentencial do órgão próprio do Estado a obrigação, deve ser cumprida, atingindo-se no último caso, concretamente, o comando da sentença que a reconheceu ou, no primeiro caso o fim para o qual se criou. Já para o direito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina a Execução no Capítulo V, artigos 876 a 892.

A execução trabalhista consiste num conjunto de atos praticados pela Justiça do Trabalho destinados à satisfação de uma obrigação consagrada num título executivo judicial ou extrajudicial, da competência da Justiça do Trabalho, não voluntariamente satisfeita pelo devedor, contra a vontade deste último. Encontra respaldo legal em quatro normas que são aplicadas na ordem seguinte: Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 5.584/1970, Lei 6.830/1980 e o Código de Processo Civil.

A CLT traz a execução trabalhista em 20 artigos (arts. 876 ao 892).

Uma vez omissa a norma consolidada, é utilizado o mecanismo da Lei 5.584/70, que apresenta apenas um artigo destinado a execução trabalhista, mais especificamente, sobre a remissão da execução pelo devedor.

Em terceiro, vem a Lei 6.830/80 disciplinando os processos executivos fiscais para a cobrança da dívida ativa da fazenda Pública.

Por fim, no caso de omissão, utiliza-se o Código de Processo Civil, de forma subsidiária.

Quanto a legitimidade, de forma bem objetiva, podemos definir a parte, na execução, como a pessoa que pode promover e contra a qual pode ser promovida a execução.

Da mesma forma que acontece no processo de conhecimento, há no processo de execução partes opostas, exequente e executado, credor e devedor, sujeitos, portanto, aos requisitos de legitimidade “*ad causam*” e “*ad processum*”.

A Legitimidade Ativa, a execução trabalhista, pode ser promovida por qualquer interessado, ou “*ex officio*” pelo próprio Juiz ou Presidente do Tribunal competente, conforme artigo 878 da CLT. O juiz deve promover, não apenas iniciar a execução, principalmente, quando em decorrência do “*jus postulandi*”, o empregado estiver desassistido de advogado.

Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, e é competência da mesma executar o ofício, os créditos previdenciários devidos em decorrências das sentenças ou acordos trabalhistas proferidos.

O artigo 877-A da CLT estabelece que, na execução por títulos executivos extrajudiciais, o juiz competente para execução seria o juiz que teria competência para julgar o processo de conhecimento inerente a matéria.

Quanto a Legitimidade Passiva, normalmente o empregador (seja ele pessoa física ou jurídica) é quem aparece no polo passivo da execução trabalhista. A execução trabalhista dirige-se contra o réu ou réus condenados na sentença e nela identificados, sejam principais, solidários ou subsidiários. Quando há duas ou mais pessoas sobre cujo patrimônio possa incidir a sentença, ou seja, a decisão possa ser executada, o exequente pode promover a execução contra todas, simultaneamente, ou contra cada uma, sucessivamente.

Assim, será o empregador devedor o legitimado para responder pela execução. No entanto, o empregado/trabalhador poderá ser sujeito passivo nas hipóteses em que seja devedor de custas, honorários periciais, devolução de materiais, ferramentas, ou instrumentos de trabalho ao patrão, dentre outros.

Título Executivo é o ato legitimador da execução retratado em documento. Possuem categoria processual, não sendo instituto do âmbito do direito material. São as leis processuais que estabelecem os títulos executivos, bem como ditam os requisitos para a existência de um determinado tipo de processo e fixam condição para a ação executiva.

Conforme ensina Alexandre Freitas Câmara (2007, p. 86):

O título executivo é, portanto, um ato (ou fato) jurídico a que a lei (e só ela) atribui eficácia executiva, tornando adequada a utilização da via executiva como forma de fazer atuar a responsabilidade patrimonial.

Os títulos executivos se dividem em dois tipos: os judiciais e os extrajudiciais, que estudaremos a seguir.

De acordo com o art. 876 da CLT, os títulos executivos “são os produzidos pela Justiça do Trabalho após a fase de conhecimento”. São eles:

- └ sentença trabalhista transitada em julgado;
- └ sentença trabalhista pendente de julgamento de recurso recebido apenas no efeito devolutivo;
- └ acordos homologados pela Justiça do Trabalho;
- └ sentença penal condenatória, transitada em julgado.

O título executivo judicial por excelência é a sentença condenatória transitada em julgado, que traz consigo a certeza e a exigibilidade. Não obstante, se a sentença não estiver líquida, haverá a fase preliminar de liquidação. A sentença ainda pendente de recurso, recebido apenas no efeito devolutivo, pode ser executada provisoriamente, nos termos do art.899, da CLT.

Apenas os títulos executivos judiciais podem ser liquidados antes da execução e podem ser executados provisoriamente.

Conforme o parágrafo único do art. 831 da CLT, onde reza: “No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”, os acordos homologados pela Justiça do Trabalho adquirem força executiva, pois no ato da homologação, configura-se o trânsito em julgado.

Com a nova sistemática dos títulos executivos, e com a Lei 11.232/2005, que revogou o art. 584 do CPC, o processo civil passou a reconhecer, por força do art. 475-N, os seguintes títulos executivos judiciais:

I — a sentença proferida no processo civil que reconheça a existência de obrigação de fazer, não fazer, entregar coisa certa ou pagar quantia;

II — a sentença penal condenatória transitada em julgado;

III — a sentença homologatória de conciliação ou de transação, ainda que inclua matéria não posta em juízo;

IV — a sentença arbitral;

V — a sentença estrangeira, homologada pelo Supremo Tribunal de Justiça;

VI — o formal e a certidão de partilha, exclusivamente em relação ao inventariante, aos herdeiros e aos sucessores a título singular ou universal.

No art. 475-N, parágrafo único, do CPC, esclarece que nos casos dos incisos II, IV e VI, o mandado inicial (art. 475-J) abrangerá a ordem de citação do devedor, no juízo civil, para liquidação ou execução, de acordo com o caso.

Os Títulos Executivos Extrajudiciais são os que se formam fora do processo, e permitem a instauração de processo de execução. Diferentemente dos judiciais, nos quais geralmente a fase executiva é desenvolvida no mesmo processo em que os títulos tenham sido produzidos.

Portanto, conclui-se que a execução dos títulos extrajudiciais é feita por processo autônomo, sendo iniciado com a citação do executado; e a execução dos títulos judiciais, no mesmo processo, sendo apenas uma fase do processo de conhecimento, iniciando-se com a intimação do devedor, com as seguintes exceções: sentença penal condenatória transitada em julgado, sentença arbitral, sentença estrangeira, formal e certidão de partilha e sentença que reconheça obrigação de pagar em face das pessoas jurídicas de direito público. Nesses casos, o procedimento é o mesmo dos títulos executivos extrajudiciais.

A EC n. 45/2004 trouxe nova redação ao art. 114 da Constituição Federal, ampliando a competência da justiça do trabalho, bem como passou a reconhecer três títulos executivos extrajudiciais no processo do trabalho, são eles: os termos de compromisso de ajustamento de conduta com conteúdo obrigacional firmados perante o Ministério Público do Trabalho; os termos de conciliação com conteúdo obrigacional celebrados perante a Comissão de Conciliação Prévia e as certidões de dívida ativa decorrentes de multas aplicadas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização do trabalho (art.114, VII da CF/88 c/c art. 585, VII, CPC).

### 3.3 Prescrição, atualização e juros de mora

**Prescrição:** é a perda do direito da ação, pelo transcurso do tempo, em razão de seu titular não o ter exercido.

Até 04/10/1988 — Art. 11 da CLT:

“Não havendo disposição especial em contrário nesta consolidação, prescreve em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido”.

A partir de 05/10/1988 — Art.7º C.F. — XXIX:

“Ação....quanto a créditos trabalhistas resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

- a) cinco anos para trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b) Até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural”.

Art.233 — C.F.: “Para efeito do art.7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical”.

Exemplo: um funcionário trabalhou de 02/05/2000 até 02/05/2005, ajuizou a ação trabalhista em 02/04/2007, seu direito de pedir será cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação, ou seja, poderá pleitear a partir de 02/04/2002.

Art. 440 CLT: “Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição”.

Portanto, o período de cálculo será aquele entre a data correspondente ao início do período imprescrito até o final do contrato, ou ainda, até a data do ingresso na execução, conforme artigo 892 da CLT:

Art. 892.CLT: “Tratando-se de prestações sucessivas, por tempo indeterminado, a execução compreenderá inicialmente as prestações devidas até a data do ingresso na execução.”

#### 3.3.1 Atualização Monetária

A resolução n. 008/2005 estabelece a Tabela Única para atualização e conversão de débitos trabalhistas — Sistema Único de Cálculo (SUCJT):

Artigo 1º § 2º. Caberá à Assessoria Econômica do Tribunal Superior do Trabalho:

I — promover a atualização da Tabela Única, até o terceiro dia útil de cada mês, de acordo com a variação da TR do dia 1º ao último dia de cada mês, ou mediante outro índice que venha a ser substituído.

Assim, todo débito trabalhista em juízo deverá ser atualizado pela tabela disponibilizada no site da Justiça do Trabalho.

Exemplo:

Valor a ser atualizado de R\$ 10,00 em 04/2002 p/ 01/11/2010 = R\$ 10,00 x 1,1929773161749 = R\$ 11,93

Os **juros** dividem-se em compensatórios e moratórios. Os juros compensatórios são os juros pagos sobre um determinado capital emprestado.

Os **juros de moras** representam a indenização pelo atraso no cumprimento de uma determinada obrigação financeira.

Em perícia trabalhista iremos trabalhar somente com juros de mora, ou seja por atraso. Os juros de mora na Justiça do trabalho são calculados da data do ajuizamento da ação trabalhista até a data do cálculo. Sempre calcular para o primeiro dia do mês que está periciando.

Juros. Lei 8177/91:

Artigo.39 § 1º — “[...] Juros de um por cento ao mês contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados *“pro rata die”*, ainda que não explicitado na sentença ou no termo de conciliação”

Exemplo: Calcular os juros de mora no valor de R\$ 10,00.

Ajuizamento 12/02/2002. O perito fez carga do processo em 05/11/2010, e começou a elaborar o laudo em 06/11/2010, com previsão de entrega para 16/11/2010. Assim deverá calcular os juros moratórios de 12/02/2002 até 01/11/2010.

O cálculo ficará da seguinte forma: 3139 dias comerciais.

Juros 1%(*Pro rata die*) = 1% : 30 = 0,03333333 por dia.

Dias apurados: 3139 x 0,03333333 = 104,63% juros de 12/02/2002 a 01/11/2010.

R\$ 10,00 x 104,63% = R\$ 20,46 para 01/11/2010.

Enunciado 200 do C.TST — “Os Juros da mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente”

### 3.3.2 Massa Falida

“Contra a massa falida não correm juros, ainda que estipulados forem, se o ativo apurado não bastar para o pagamento do principal”.

Art. 449 CLT — Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, Concordata (Recuperação judicial) ou dissolução da empresa.

§ 1º — Na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. (Lei 6.449/77).

§ 2º — Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Enunciado. 304 do C.TST: “Os débitos trabalhistas das entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação extrajudicial estão sujeitos a correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo sobre tais débitos, juros de mora”.

Enunciado. 211 do C.TST: “Correção monetária e juros de mora. Omissão no pedido inicial ou na condenação. Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissão o pedido inicial ou a condenação”.



#### *Questões para reflexão*

A oitiva da testemunha será iniciada quando ela deverá ser qualificada, indicando seu nome, nacionalidade, profissão, idade, residência e, quando empregada, deverá declarar há quanto tempo presta serviços ao empregador. O juiz advertirá a testemunha de que deverá dizer a verdade, sob pena de incorrer em crime, punível com pena de multa e reclusão de 1 a 3 anos, conforme previsto no CP, art. 342.





### *Atividades de aprendizagem*

1. Quantas testemunhas podem ser indicadas pelas partes?
2. Havendo litisconsórcio, quantas testemunhas poderão indicar os litisconsortes no processo?
3. Quem são os profissionais habilitados para realizar uma perícia?
4. É possível realizar uma perícia indireta?



### *Para saber mais*

Para aprimorar seus conhecimentos em cálculos periciais trabalhista acesse o link: <[http://www.lex.com.br/treinamento\\_12211\\_PRATICO\\_DE\\_PERICIA\\_JUDICIAL\\_TRABALHISTA\\_CALCULOS.aspx](http://www.lex.com.br/treinamento_12211_PRATICO_DE_PERICIA_JUDICIAL_TRABALHISTA_CALCULOS.aspx)>. Acesso em: 29 maio 2014.

### *Fique ligado!*



O juiz não apenas pode como também deve indeferir as perguntas não relacionadas à lide, conforme previsto pelo art. 765 da CLT, pois ele deve dirigir o processo e zelar pelo rápido andamento das causas. As perguntas dos juízes classistas, no entanto, não podem ser indeferidas, pois, como juízes, cabe a eles próprios formulá-las, devendo o Juiz simplesmente reproduzi-las.

### Para concluir o estudo da unidade



De forma objetiva, após o estudo realizado, ressalta-se que a liquidação ocorre quando a sentença ou acórdão não fixam o valor da condenação ou não individualizam o objeto da execução. Apesar de a decisão conter a certeza da obrigação e as partes que são credora e devedora desta obrigação, não fixa o montante devido.

Quanto à natureza jurídica da liquidação, a doutrina ainda diverge. Para alguns, ela é declaratória, uma vez que traz aquilo que se encontra implicitamente na sentença anterior. Para outros, é construtiva integrativa, pois não apenas declara como também dá uma certeza àquilo que até então era incerto.

No processo do trabalho, como no processo civil, existem três modalidades de liquidação: por cálculo, por arbitramento e por artigos, conforme passaremos a expor.

Caso ocorra inconformismo, este só pode ser apresentado pelo executado por meio de embargos à execução, sendo que para o exequente e para a União a irresignação pode ser apresentada por meio de impugnação à sentença de liquidação.

Ao que tange a legitimidade ativa, a execução trabalhista pode ser promovida por qualquer interessado, ou “*ex officio*” pelo próprio Juiz ou Presidente do Tribunal competente, conforme artigo 878 da CLT. E quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Já a legitimidade passiva normalmente é do empregador devedor. Porém, o empregado/trabalhador poderá ser sujeito passivo nas hipóteses em que seja devedor de custas, tenha honorários periciais, da não devolução de materiais, ferramentas, ou instrumentos de trabalho ao patrão, dentre outros.

Por fim, o Título Executivo é o ato legitimador da execução retratado em documento. Podendo ser judiciais ou extrajudiciais. Os primeiros são os produzidos pela Justiça do Trabalho após a fase de conhecimento; e os extrajudiciais são os que se formam fora do processo, e permitem a instauração de processo de execução.

A execução dos títulos extrajudiciais é feita por processo autônomo, sendo iniciado com a citação do executado; e a execução dos títulos judiciais, no mesmo processo, sendo apenas uma fase do processo de conhecimento, iniciando-se com a intimação do devedor, com as seguintes exceções: sentença penal condenatória transitada em julgado, sentença arbitral, sentença estrangeira, formal e certidão de partilha e sentença que reconheça obrigação de pagar em face das pessoas jurídicas de direito público. Nesses casos, o procedimento é o mesmo dos títulos executivos extrajudiciais.



### *Atividades de aprendizagem da unidade*

1. Qual o serviço do perito?
2. Qual o documento que o perito entrega ao juiz quando realizada uma perícia?
3. Qual o nome utilizado nos itens pelo qual o perito toma como base a realização do documento que deverá entregar ao juiz?
4. O que é justiça do trabalho?
5. O perito pode ser funcionário público ou ter outra função?

## Referências

- ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. **Execução Trabalhista**. Rio de Janeiro: AIDE Editora, 1997.
- CAIRO, José Jr. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 1.ed. JusPODIVM, 2007
- CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. vol. 2. Rio de Janeiro: Lúmen Júris. 2007.
- CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. Resolução n. 359, de 31 de julho de 1991. Dispõe sobre o exercício profissional, o registro e as atividades do Engenheiro de Segurança do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://normativos.confea.org.br/ementas/visualiza.asp?idEmenta=407&idTipoEmenta=5&Numero=>>>. Acesso em: 12 maio 2014.
- CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM n. 1.488/1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1488_1998.htm)>. Acesso em: 12 maio 2014.
- DISSÍDIO Coletivo. **Wikipédia**. Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Diss%C3%ADdio\\_coletivo](http://pt.wikipedia.org/wiki/Diss%C3%ADdio_coletivo)>. Acesso em: 20 jun. 2014.
- FIGUEIREDO, Renata Perila Nery. **Liquidação de Sentença e Execução Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2239&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em: 12 maio 2014.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Execução de sentença no processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MEIRELES, Edilton; BORGES, Leonardo Dias. **A nova reforma processual e seu impacto no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Execução Trabalhista: Estática — Dinâmica — Prática**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho: concursos jurídicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2008.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- SILVA, Bruno Freire e. **A aplicação do CPC reformado às execuções trabalhista e fiscal: um estudo dos três sistemas normativos e uma proposta de uniformização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- WAMBIER, Luiz Rodrigues. **Curso Avançado de Processo Civil**. vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2007.

# Cálculos de remuneração

*Vânia de Almeida Silva Machado*

**Objetivos de aprendizagem:** Esta unidade tem como objetivo apresentar aos alunos os cálculos da remuneração de um empregado e os conceitos de perícia trabalhista.

### ┌ Seção 1: **Salário, remuneração e formas de cálculos**

Para ser realizada uma perícia trabalhista, nos cálculos de remuneração com qualidade, é necessário o conhecimento desses cálculos. Na Seção 1 serão apresentados os conceitos que norteiam a remuneração do empregado.

### ┌ Seção 2: **Perícia trabalhista**

Por meio do entendimento do que é e como surgiu a perícia trabalhista, iremos estudar sob o ponto de vista prático seus conceitos e verificar a atuação do Profissional de Segurança do Trabalho nas ações trabalhistas.

## Introdução ao estudo

Nesta unidade, serão apresentados os conceitos que envolvem a remuneração no vínculo empregado/empregador, bem com os cálculos que norteiam esta remuneração. No fim, serão apresentados os conceitos de perícia trabalhista, dando enfoque aos benefícios que ela proporciona.

### Seção 1 **Salário, remuneração e formas de cálculos**

Nesta seção, serão apresentadas as particularidades para elaboração da folha de pagamento por meio de exemplos práticos.

Em primeiro lugar, iremos realizar os cálculos de proventos e descontos de uma empregada fictícia para chegar ao fechamento e particularidades da folha de pagamento.

A gratificação natalina corresponde a um salário “extra”, uma remuneração a mais ao empregado, para que possa gozar de um momento mais agradável ao fim do ano, que corresponde justamente com o momento de Natal.

Já as férias, são um direito sagrado do trabalhador. Ora, se até mesmo uma máquina deve parar por algum momento para realizar manutenções preventivas, para que não venha a quebrar, as pessoas também merecem o devido descanso.

Assim, a continuação do estudo das rotinas trabalhista, deve obrigatoriamente abordar estes direitos do empregado, pois são de suma importância para o trabalhador.

### 1.1 Conceitos e cálculos de remuneração

A relação “empregado x empregador” é a principal forma de trabalho encontrada no Brasil. Para que o trabalhador seja enquadrado como empregado, ele deve apresentar alguns quesitos, elencados no Artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei n. 5.452/43. São eles:

- ┘ Pessoalidade.
- ┘ Não eventualidade.
- ┘ Subordinação.
- ┘ Onerosidade



### *Para saber mais*

Convido você, aluno, a realizar a leitura no Decreto Lei n. 5452/43 das particularidades de cada um dos quesitos elencados no artigo 3º da CLT.

Entendido o conceito de empregado, vamos agora discorrer sobre remuneração e alguns direitos do trabalhador, previstos na CLT ou na Constituição Federal. Ainda nesta unidade, será demonstrado a forma de calcular cada um destes direitos.



### *Questões para reflexão*

Qual a importância do empregado aprender seus direitos e a forma de calcular sua remuneração?

## 1.2 Folha de pagamento

A elaboração da folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados da empresa de acordo com a legislação previdenciária, é uma obrigação acessória das empresas. O inciso I, art. 225 do Decreto n. 3.048/1999, determina sobre a obrigatoriedade das empresas na elaboração da folha de pagamento, lembrando que, mesmo antes de ser exigida, as empresas, por uma questão de controle, já o faziam, sendo que na elaboração eram utilizadas normas próprias, onde se inseria o que era necessário para cada empresa.



### *Para saber mais*

Veja o inciso I do Art. 225 do decreto 3.048 de 06 de maio de 1999 que aprovou o Regulamento da Previdência Social:

Art. 225. A empresa é também obrigada a:

I — preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos (BRASIL, 1999).

Com o advento da legislação, passou a ser exigida uma padronização na elaboração dessa folha, determinando mínimo o que uma folha deve conter. De acordo com o § 9º do art. 225 do Decreto n. 3.048/1999, a folha de pagamento deverá ser elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização, devendo:

- I. discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado;
- II. agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual;
- III. destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;
- IV. destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais; e
- V. indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso (BRASIL, 1999).

Quanto ao prazo para pagamento dos salários, devemos observar o que diz o art. 459 da CLT:

O pagamento de salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente aquele já trabalhado. O sábado é dia útil, excluindo-se o domingo e os feriados federais e municipais. O prazo que a CLT dá para que o empregador efetue o pagamento dos salários vencidos é improrrogável.

O pagamento é feito contra recibo, assinado pelo empregado; em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste. O pagamento pelo sistema bancário é efetuado por meio de depósito em conta bancária ou cheque e obriga o empregador a assegurar ao empregado:

- a) horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b) transporte, caso necessário, para o acesso ao estabelecimento de crédito;
- c) condição que impeça qualquer atraso no recebimento dos salários e da remuneração de férias.



Para pagamento pelo sistema bancário, as empresas devem observar:

- a) escolha de estabelecimento de crédito situado próximo ao local de trabalho;
- b) abertura de conta bancária, em nome de cada empregado, para esse fim;
- c) consentimento do empregado quanto à abertura de conta bancária;
- d) convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregado possa utilizar a importância depositada no prazo estipulado pela Lei.

Em se tratando de analfabeto, o contra recibo deve ser mediante sua impressão digital, ou, se esta não for possível, a seu rogo, e o mesmo deverá receber seu salário em dinheiro.

É importante destacar que a remuneração de um trabalhador é composta de proventos e descontos.

#### └ Proventos

O primeiro grupo que representa a parte positiva da folha de pagamento é composto de valores que o empregado tem a receber oriundos de seu trabalho ou devido a indenizações ou benefícios.

Devemos saber a distinção, no entanto, entre o que vem a ser salário e remuneração, uma vez que estes apresentam conceitos diferentes:

└ **Salário** é a contraprestação devida ao empregado, pela prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre as partes.

└ **Remuneração** é a soma do salário contratual devido com outras vantagens e/ou adicionais percebidos pelo empregado, em decorrência do exercício de suas atividades.

O art. 457 da CLT dispõe que a remuneração é composta por várias parcelas adicionais, concedidas ao empregado em razão do exercício de suas atividades; como exemplo, tem-se as seguintes parcelas: salário contratual; horas extras; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; adicional noturno; comissões; gorjetas; gratificações contratuais; prêmios; ajudas de custo e diárias de viagem, quando excederem 50% do salário percebido; e quaisquer outras parcelas pagas habitualmente, ainda que em utilidades, previstas em acordo ou convenção coletiva ou mesmo que concedidas por liberalidade do empregador.

### └ Descontos

São valores que a empresa deve deduzir do salário a pagar ao empregado e repassar a outras entidades ou quitar antecipações salariais e outros valor que estão registrados como débito do empregado.

Os principais descontos são: INSS; IRRF; adiantamento salarial; vale transporte (parcela equivalente a 6% do salário base); contribuição sindical; faltas; pensão alimentícia judicial; entre outros.



#### *Questões para reflexão*

Quero uma opinião crítica sua neste momento. Você considera que os descontos dos empregados são muito altos? Pesquise os descontos de empregados em 3 países e compare com os do Brasil.

## 1.3 Horas extras

A CF no Art. 7º Inciso XVI diz que a jornada diária de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares que deverão ser remuneradas com acréscimo mínimo de 50% sobre a hora normal nos dias úteis, e acréscimo mínimo de 100% nos domingos e feriados.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. A hora extra será pelo menos 50% superior à hora normal em caso de horas extras realizadas nos dias úteis e à pelo menos 100% superior a hora normal em caso de horas extras realizadas aos domingos e feriados.



#### *Para saber mais*

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVI — remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º) (BRASIL, 1988a).

Vamos praticar:

A nossa empregada possui salário mensal de R\$ 2.600,00 e trabalhou 30 horas extras no mês.

Primeiro, precisamos encontrar o valor de uma hora, dividindo o salário da empregada por 220 horas trabalhadas no mês.

$$(2.600,00) / 220 = 11,82$$

Acrescentando a este valor 50%, teremos o valor de uma hora extra de 50%:

$$11,82 \times 50\% = 5,91$$

$$5,91 + 11,82 = 17,73$$

Como a nossa empregada trabalhou 30 horas nessas condições, então multiplicamos o valor de uma hora (extra) pela quantidade de horas trabalhadas:

$$17,73 \times 30 = 531,82$$

Veja como ficou o recibo da nossa empregada:

**Quadro 4.1 Recibo de pagamento de salário**

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO				
CNPJ		12.123.123/0001-99				
DENOMINAÇÃO		Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.				
ENDEREÇO		Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira - AM				
PERÍODO		MARÇO DE 2014	DIA DO PAGAMENTO		05/04/2014	
Empregado		CÓDIGO	NOME	CBO	DEPTO	SETOR
		101014	Lucélia Jozenilda Garlini Dias	4110-10	1	1
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS		
1	SALÁRIO	30	2.600,00			
41	HORA EXTRA 50%	30	531,82			
Se o pagamento for em dinheiro, assinie ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		3.131,82		
		SOMA DE DESCONTOS			0,00	
		SALÁRIO LÍQUIDO		3.131,82		
Outras informações		SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.				
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF		
2.600,00						

Fonte: Do autor (2014).

## 1.4 Descanso semanal remunerado

O Art. 67 da CLT diz que todo empregado tem direito a um dia de descanso semanal que deverá ser preferencialmente aos domingos. A Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, diz que as horas extras habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Repouso Semanal Remunerado (RSR).

Quando o empregado tem contrato mensal, não há necessidade de destacar o valor do RSR, pois já está inserido no seu salário mensal, mas, no caso de horas extras e outras remunerações variáveis, como comissões e produtividade, deve ser calculado o DSR em verba específica.



### *Para saber mais*

O artigo 67 da CLT:

Art. 67 — Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único — Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização (BRASIL, 1943).



### *Questões para reflexão*

O valor recebido a título de periculosidade irá interferir no cálculo da hora extra?

De acordo com a súmula TST n. 264: “A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa”; entende-se que o adicional de periculosidade integra a remuneração do empregado para cálculo das horas extras.

Continuando nosso exemplo:

Iremos utilizar o valor das horas extras encontradas dividido pela quantidade de dias úteis e multiplicado pela quantidade de dias não úteis (devemos considerar como dias não úteis os feriados nacionais e municipais).

Iremos considerar para essa atividade que o mês de março teve 5 domingos, em 2014 por isso vamos considerar 26 dias úteis e 5 dias não úteis.

$$531,82 / 26 \times 5 = \text{R}\$102,27$$

## 1.5 FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

É uma conta vinculada aberta pela empresa em nome do empregado, obrigatoriamente na Caixa Econômica Federal, na qual todo mês a empresa deve depositar o valor relativo a 8% da remuneração recebida pelo empregado. O prazo para recolhimento do FGTS é dia 7 do mês seguinte ao da folha de pagamento; não havendo no dia 7 expediente bancário, antecipa-se o recolhimento.

Quando o empregador demitir sem justa causa o empregado, deve, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, depositar uma multa correspondente a 50% do valor do saldo constante na conta vinculada do empregado, sendo 40% do empregado e 10% para contribuições sociais de que trata a Lei Complementar n. 110, de 26/06/2001.



### *Para saber mais*

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965 (BRASIL, 1990).

## 1.6 Previdência

Consiste no desconto de INSS e a contribuição que o empregado faz à previdência social. A empresa também contribui com a previdência social, mas, neste caso, não aparece no recibo de pagamento de salário.

Para calcularmos o INSS iremos utilizar a tabela vigente para contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso; a partir de 1º de janeiro de 2014 está na Portaria Interministerial MPS/MF n. 19, de 10 de janeiro de 2014:

Tabela 4.1 Tabela Vigente INSS

TABELA VIGENTE	
Tabela de Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2014.	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
Até R\$ 1.317,07	8,00
de R\$ 1.317,08 até R\$ 2.195,12	9,00
de R\$ 2.195,13 até R\$ 4.390,24	11,00

Fonte: Disponível em: < <http://1.bp.blogspot.com/-3UzND6ObDBA/UtMKioMyOnI/AAAAAAAAHk4/S-xU6SLXtYA/s1600/tabela+inss+2014.png> >. Acesso em: 12 maio 2014.



### Para saber mais

As tabelas utilizadas para cálculo do INSS e IRRF devem ser sempre atualizadas.

Vamos para prática:

Para calcular o INSS, não devemos utilizar apenas o salário base de R\$2.600,00, deveremos utilizar a remuneração da empregada.

Vamos continuar nosso exemplo com a funcionária Maria de Almeida.

Essa funcionária teve duas faltas no mês, dessa forma devemos descontar o valor das faltas que ocorreram no período:

$$\mathbf{R\$ 3.256,64 - R\$ 260,00 = R\$ 2.996,64}$$

A base de cálculo para o INSS será R\$ 2.996,64.

Na tabela do INSS para 2014, verificamos que a alíquota a aplicar será de 11%, dessa forma:

$$\mathbf{R\$ 2.996,64 \text{ multiplicado por } 11\% = \mathbf{R\$329,63.}}$$

Vale lembrar que o valor máximo do salário de contribuição da tabela anterior é de R\$4.390,24, isto quer dizer que os empregados não irão contribuir com a previdência no valor que exceder a R\$4.390,24, mesmo que a remuneração seja de R\$20.000,00 somente contribuirá com 11% sobre R\$4.390,24 veja:  $R\$4.390,24 \times 11\% = R\$482,93$ .

## 1.7 Imposto de renda

Para os rendimentos do trabalho assalariado, desconta-se o IRRF para repassar a Receita Federal de acordo com tabela específica.

Usaremos a tabela do IRRF 2014 com vigência em 01 de Janeiro de 2014, publicada por meio de medida provisória 528/2011.

Tabela 4.2 Tabela IRRF

Tabela Progressiva para cálculo mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física			
Base de cálculo mensal em R\$		Alíquota	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até	R\$ 1.787,77		
de	R\$ 1.787,78 até R\$ 2.679,29	7,5	R\$ 134,08
de	R\$ 2.679,30 até R\$ 3.572,43	15	R\$ 335,03
de	R\$ 3.572,44 até R\$ 4.463,81	22,5	R\$ 602,96
Acima de	R\$ 4.463,81	27,5	R\$ 826,15

Fonte: Disponível em: < <http://plenunconsulting.com.br/wp-content/uploads/IRRF-20142.jpg>>. Acesso em: 12 maio 2014.

Poderá ser deduzido na base de cálculo o valor de R\$ 179,71 (cento e setenta e nove reais e setenta e um centavos), por dependente, no ano-calendário de 2014.

Também poderá ser deduzido da base de cálculo do IRRF conforme a letra “c” do parágrafo 1º do Art. 25 da Lei n. 7.713 de 22 de dezembro de 1988, com a redação dada pela Lei n. 8.269 de 16 de dezembro de 1991, “o valor da contribuição paga, no mês para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Vamos calcular então considerando que a empregada Maria de Almeida tenha 2 dependentes:

Tabela 4.3 Dados do trabalhador

DESCRIÇÃO	VALORES
Proventos	R\$3.256,64
(-) Faltas e seu RSR	R\$260,00

continua

continuação

<b>(=) Remuneração</b>	<b>R\$2.996,64</b>
(-) INSS	R\$329,63
(-) 2 dependentes	R\$359,42
<b>Base de cálculo</b>	<b>R\$2.307,59</b>
Multiplicado pela alíquota conforme tabela (7,5%)	R\$173,07
Parcela a deduzir conforme tabela	R\$ 134,08
<b>IRRF a descontar</b>	<b>R\$38,99</b>

Fonte: Do autor (2014).

## 1.8 Cálculos adicionais (periculosidade, insalubridade, vale-transporte)

### *Insalubridade e periculosidade*

O trabalho em condições nocivas à saúde, tais como exposição à umidade, poeira excessiva no local de trabalho etc., dá direito ao empregado de receber um adicional ao seu salário, de acordo com o grau de insalubridade que calculado com base no salário mínimo. Assim, temos:

**Tabela 4.4 Adicional conforme grau de insalubridade**

Grau	Percentual
Mínimo	10%
Médio	20%
Máximo	40%

Fonte: Do autor (2014).

Segundo o artigo 192 da Lei 6514/1977, estes percentuais devem ser aplicados sobre o salário mínimo regional.



### *Para saber mais*

Veja a seguir o artigo 189 Lei 6514 de 22 de dezembro de 1977: Das Atividades Insalubres ou Perigosas: Art. 189 — Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1977).



O trabalho em atividades perigosas, considerando assim as atividades que exijam contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco, dá direito ao empregado de receber o adicional de periculosidade equivalente a 30% (trinta por cento) do seu salário base.

Para nosso exemplo, iremos considerar o grau máximo de insalubridade e também que a funcionária tenha direito aos dois adicionais.

Usaremos o salário mínimo nacional, conforme Decreto 8.166 de 23 de dezembro de 2013 onde estabelece que o salário mínimo nacional seja de R\$ 724,00 a partir de 01 de janeiro de 2014.

Utilizaremos, como exemplo, uma funcionária que possui o salário de R\$ 2.000,00 para realizar este cálculo.

No caso da nossa simulação de cálculo, o valor da Insalubridade será **R\$289,60** (R\$724,00 x 40%) e o valor da Periculosidade será **R\$600,00** (R\$2000,00 x 30%).

Vejam que, no exemplo, iremos pagar apenas o cálculo do adicional de Periculosidade, pois a legislação orienta que: quando o empregado estiver sujeito a Periculosidade ou Insalubridade, deve-se escolher o **mais vantajoso**, não sendo possível receber ambos adicionais:

**Quadro 4.2 Recibo de pagamento de salário**

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO			
CNPJ		12.123.123/0001-99			
DENOMINAÇÃO		Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.			
ENDEREÇO		Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira - AM			
PERÍODO		MARÇO DE 2014		DIA DO PAGAMENTO	
				05/04/2014	
Empregado					
CÓDIGO	NOME	CBO	DEPTO	SETOR	
101025	Juliana Viana	4110-10	1	1	
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	
1	SALÁRIO	30	2.000,00		
32	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	30%	600,00		
Se o pagamento for em dinheiro, assine ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		2.600,00	
		SOMA DE DESCONTOS			0,00
		SALÁRIO LÍQUIDO		2.600,00	
Outras informações		SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.			
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF	
2.000,00					

Fonte: Do autor (2014).

## 1.9 13º salário

O 13º salário corresponde a uma gratificação. Ele está normatizado pela Lei n. 4.090, de 13/7/1962 (DOU-I de 26/7/1962), e regulamentado pelo Decreto N. 57.155 de 03/11/1965. Vamos ver o Artigo 1º do referido Decreto.

Art. 1º O pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

Parágrafo único. A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Ou seja, o empregador, no mês de dezembro, deve gratificar todos os empregados (urbano, rural, doméstico, avulso e temporário) independentemente do salário a que fizer jus.

Vejamos agora o Artigo 3º do mesmo Decreto:

Art. 3º Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

§ 1º Tratando-se de empregados que recebem apenas salário variável, a qualquer título, o adiantamento será calculado na base da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até o anterior àquele em que se realizar o mesmo adiantamento.

§ 2º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês a todos os seus empregados.

§ 3º A importância que o empregado houver recebido a título de adiantamento será deduzida do valor da gratificação devida.

§ 4º Nos casos em que o empregado for admitido no curso do ano, ou, durante este, não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses, o adiantamento

corresponderá à metade de 1/12 avos da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Ou seja, a gratificação deve ser paga em duas parcelas: a primeira, entre os meses de fevereiro e novembro; a segunda, até 20 de dezembro ou “dia útil” anterior.

O valor do 13º salário corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração (salário básico e demais proventos) do mês de dezembro, por mês de serviço, sendo que, meses trabalhados parcialmente, porém, com fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados, serão considerados como integral. Por exemplo, um empregado que iniciou as suas atividades na empresa no dia 9 de março, e trabalhou, portanto, 22 dias neste mês, quando do pagamento terá o mês de março computado como se fosse inteiro trabalhado.

Uma disposição interessante sobre a gratificação natalina corresponde ao direito facultativo dos empregados em receber a primeira parcela do 13º salário, no momento de suas férias (Lei n. 4.749/1965), desde que elas estejam contempladas entre os meses de fevereiro e novembro. Para tanto, o empregado tem que requerer, por escrito, no mês de janeiro do ano correspondente ao recebimento da gratificação. Por exemplo, um determinado empregado tem suas férias programadas para o mês de maio de 2014. Ele deseja receber a primeira parcela do 13º salário junto com as férias. Assim, em janeiro de 2014 ele deve solicitar ao empregador este pagamento, por escrito. Esse desejo não pode ser negado pelo empregador.

Demonstraremos, a seguir, como calcular o 13º salário de um funcionário. Vamos utilizar a sra. Flávia como referência. Não iremos considerar horas extras para este cálculo. No entanto, em casos práticos, deve-se calcular a média de horas extras pagas durante os meses de janeiro a novembro, e lançá-la na coluna de proventos, assim como do DSR proveniente das horas extras. Veja bem, a média deve ser calculada sobre o valor financeiro das horas e não sobre a quantidade de horas realizadas.

A sra. Flávia possui salário base de R\$ 2.000,00, recebe adicional de periculosidade equivalente a 30% de seu salário. Vamos considerar, ainda, que as horas noturnas executadas por Flávia foram fixas durante todos os meses do ano, e que ela trabalhou durante todos os meses do ano.

Em primeiro lugar, calculamos a 1ª parcela, que foi paga pela empresa no dia 30 de novembro.

Tabela 4.5

13º Salário — 1º Parcela	R\$ 1.000,00
13º Salário — 1º Parcela Adicional de Periculosidade	R\$ 300,00
13º Salário — 1º Parcela Adicional Noturno	R\$ 9,46
13º Salário — 1º Parcela Adicional Noturno RSR	R\$ 1,82
<b>Total Provento</b>	<b>R\$ 1.311,28</b>
<b>Total Desconto</b>	<b>R\$ 0,00</b>
<b>Total Líquido</b>	<b>R\$ 1.311,28</b>

Fonte: Do autor (2014).

Perceba, caro leitor, que consideramos o cálculo de apenas metade do salário. Também é importante observar que não houveram descontos. Isso é o que regulamenta a lei. Os descontos legais devem incidir sobre a segunda parcela do 13º salário.



### Questões para reflexão

Se os descontos incidem sobre a 2ª parcela, qual das parcelas possui o maior valor financeiro?

Vamos, agora, calcular a segunda parcela do 13º salário, que deve ser paga até o dia 20 de dezembro, adotando os mesmos parâmetros apontados anteriormente, e ainda que o salário de nossa funcionária continue o mesmo, ou seja, ainda é de R\$ 2.000,00. Verifique como fica a remuneração:

Tabela 4.6

13º Salário — 2º Parcela	R\$ 2.000,00
13º Salário — 2º Parcela Adicional de Periculosidade	R\$ 600,00
13º Salário — 2º Parcela Adicional Noturno	R\$ 18,91
13º Salário — 2º Parcela Adicional Noturno RSR	R\$ 3,64
<b>Total Proventos</b>	<b>R\$ 2.622,55</b>
INSS	R\$ 288,48
IRRF	R\$ 14,02

continua

continuação

13º Salário — 1º Parcela	R\$ 1.311,28
<b>Total Desconto</b>	<b>R\$ 1.613,77</b>
<b>Total Líquido</b>	<b>R\$ 1.008,78</b>

Fonte: Do autor (2014).

O INSS foi calculado sobre a total de proventos do 13º salário inteiro, ou seja, das duas parcelas, o percentual de incidência é de 11%. Assim, R\$ 2.622,55 x 11% é igual a R\$ 288,48.

Para o cálculo do Imposto de Renda, é importante saber que a empregada sra. Flávia possui dois dependentes. Assim, a base de cálculo do Imposto de Renda foi obtido por meio da soma dos proventos (R\$ 2.622,55), descontada a alíquota recolhida ao INSS (R\$ 288,48), e diminuída da parcela dedutível (dependentes) multiplicada por dois (R\$ 179,71 x 2). Assim, chegou-se ao valor base para cálculo do IRRF (R\$ 1.974,65). Com esse valor, verificamos que a alíquota de retenção é de 7,5%. Incidindo esta alíquota, chegamos ao valor de R\$ 148,10. Subtraindo da parcela dedutível do imposto (R\$ 134,08), chegamos ao valor apresentado de R\$ 14,02.

Simplex, não é mesmo? Outra informação importante quanto ao 13º salário é que o empregador não é obrigado a pagar a 1ª parcela de todos os funcionários de uma vez. Por exemplo, ele pode pagar uma parte dos funcionários no mês de julho e a outra parcela restante em novembro. Isso permite que o empregador não desembolse a quantia tudo de uma só vez. Na prática, a 1ª parcela é paga, na maioria das vezes, no limite temporal permitido pela lei, ou seja, no dia 30 de novembro. Vamos agora verificar como calcular as férias.

## 1.10 Férias

Muitos poderiam, tranquilamente, discordar da frase de William Shakespeare: “Se todo o ano fosse de férias alegres, divertirmo-nos tornar-se-ia mais aborrecido do que trabalhar.” Muitos outros poderiam concordar. Mas nem mesmo o notório poeta poderia inferiorizar a importância das férias na vida do trabalhador.

É um período que o empregado possui para cessar suas atividades, e dedicar a ele, seja para buscar alternativas de lazer com maior tempo, ou apenas para descansar física e mentalmente. Não há ser humano que possa trabalhar incessantemente sem prejudicar sua própria saúde.

Talvez, pensando nisso, o legislador provisionou um período para que o trabalhador descanse. E, nesse período, ele continua a receber seus proventos. É isso o que preconiza o Artigo 130 da CLT. O Artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XVII, estabeleceu algo mais notório. A remuneração no período de férias deve ser acrescida pelo 1/3 do salário normal.

Dois pontos importantes a serem lembrados. A constituição fala em pelo menos 1/3 da remuneração. Assim, se o empregador quiser dar uma parcela maior, como 1/2 ou 2/3, não há impedimento para isso. E entende-se como salário normal o salário fixo acrescido dos respectivos adicionais, como diárias para viagem, desde que excedentes a 50% do salário, gratificações, prêmios, utilidades fornecidas com habitualidade, horas extras, comissões, adicional de insalubridade, periculosidade, dentre outros.

É muito importante este acréscimo no salário. O trabalhador, durante seu descanso, pode precisar de um dinheiro extra para buscar momentos de lazer que lhe proporcionem o devido descanso.

E o período de férias? 30 dias? Veja o que dispõe o Artigo 130 da CLT:

Art. 130 — Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei n. 1.535, de 13.4.1977)

I — 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei n. 1.535, de 13.4.1977)

II — 4 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei n. 1.535, de 13.4.1977)

III — 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei n. 1.535, de 13.4.1977)

IV — 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Essa distribuição vem trazer justiça ao período de férias. Seria um pouco constrangedor um funcionário com boa assiduidade possuir o mesmo direito que um funcionário que tem faltas frequentes.

Contudo, não é permitido ao empregador descontar faltas de seus funcionários no período de férias. Por exemplo, se um funcionário possui 4 faltas não justificadas durante o período de 12 meses, não pode o empregador ceder

apenas 26 dias de férias para o empregado. Pela lei, ele pode gozar dos 30 dias, mesmo que o empregador não tenha descontado do funcionário o dia não trabalhado. Se ele deixou de realizar o desconto, quer dizer que houve o perdão. Assim, ele não poderá “pedir esse dia de volta” no período de férias.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Ou seja, o funcionário completou um ano de serviço e obteve direito a férias o empregador concederá estas férias nos doze meses subsequentes, no momento que achar oportuno.

Apesar do domínio do empregador sobre o momento das férias do empregado, ele não pode surpreender o funcionário na sua concessão. Por exemplo, o sr. Joaquim completou os doze meses do período aquisitivo, e está ansioso para gozar suas férias. O empregador, após dois meses, informa ao sr. Joaquim que entrará de férias no dia seguinte. Isto não pode acontecer. A CLT preconiza que a concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 dias, sendo que dessa participação o interessado dará um recibo.

Além disso, o empregado não poderá entrar em gozo de férias sem que apresente ao empregador sua CTPS, para que nela seja anotada a respectiva concessão. A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

Em casos excepcionais, as férias poderão ser concedidas em dois períodos, desde que um deles não seja inferior a 10 dias corridos. Entretanto, as férias dos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade serão sempre concedidas de uma só vez.

Apesar da época da concessão das férias estar vinculada aos interesses do empregador, membros de uma mesma família que labutam na mesma empresa poderão gozar as férias no mesmo período, se assim o desejarem, desde que isso não resulte em prejuízo para o serviço. Outro empregado que possui direito a escolher seu período de férias é o trabalhador estudante, menor de 18 anos, que poderá fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

O art. 145 da CLT dispõe que o pagamento da remuneração das férias a efetuar até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo. O pagamento poderá ser feito por meio de depósito bancário ou cheque emitido diretamente em favor do empregado. Porém, se o empregado for analfabeto, o pagamento da remuneração de férias somente poderá ser efetuado em dinheiro. O empre-

gado pode dar quitação ao empregador dos valores recebidos a título de férias utilizando um recibo único.

É muito importante mencionar que as férias correspondem a um período de suspensão do contrato de trabalho. Como não há a prestação de serviço, não há remuneração para este período. E para funcionários mais novos, esta notícia é uma surpresa, pois alguns autores consideram que há remuneração sobre o período de férias. Veja a situação e tire suas próprias conclusões.

Desconsiderando os descontos ou eventuais acréscimos, imagine que o sr. Felisberto tem um salário base de R\$ 1.200,00. Em 1/3/2014, ele recebe a notícia de que gozará suas férias entre 1/4/2014 e 30/4/2014. A legislação impõe que a empresa remunere o período de férias até dois dias antes do início do período. Assim, em 29/3/2014, a empresa deposita na conta bancária do Sr. Felisberto a remuneração correspondente ao período de férias — R\$ 1.600,00 (R\$ 1.200,00 do salário base acrescido de 1/3). No quinto dia útil, a empresa deposita a remuneração correspondente ao mês de março trabalhado — R\$ 1.200,00. Lembrem que estamos desconsiderando os descontos legais. Em maio, a empresa não irá remunerar o sr. Felisberto, pois ele não trabalhou no mês de abril.



### Questões para reflexão

Para você, o período de férias é remunerado ou não?

Sobre férias gozadas, incidem os seguintes encargos do INSS, FGTS e IRRF. Vejamos no Quadro o recibo de férias da nossa colega Flávia.

O cálculo foi realizado considerando a remuneração da sra. Flávia, sem considerar, contudo, a média das horas extras (que deveriam entrar no cálculo), por não dispor dos dados do período todo. As férias gozadas correspondem ao salário base. Logo, após calcularmos o 1/3 constitucional sobre as férias gozadas, obtivemos R\$ 666,67. Em seguida, lançamos aquelas remunerações que devem contar como média do adicional noturno, onde consideramos o valor fixo correspondente a 8 horas mensais. Foi considerado ainda o adicional de insalubridade. Ou seja, o período de férias incide sobre a remuneração total e sobre a remuneração um acréscimo de 1/3.



Quadro 4.3 Recibo de pagamento de férias

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO			
CNPJ	12.123.123/0001-99				
DENOMINAÇÃO	Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.				
ENDEREÇO	Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira - AM				
PERÍODO	Férias	DIA DO PAGAMENTO	29/03/2014		
Empregado		CBO	DEPTO	SETOR	
CÓDIGO	NOME	411010	1	1	
101020	Flávia Camargo				
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	
401	FÉRIAS GOZADAS	30	2.000,00		
402	ADICIONAL DE 1/3 SOBRE FÉRIAS		666,67		
403	FÉRIAS - ADIC. NOT.		18,91		
404	FÉRIAS - ADIC. NOT. (RSR)		3,64		
405	ADIC. 1/3 FÉRIAS ADIC. NOT.		6,30		
406	ADIC. 1/3 FÉRIAS ADIC. NOT. (RSR)		1,21		
407	FÉRIAS ADIC. DE PER.		600,00		
408	ADIC. 1/3 FÉRIAS ADIC. DE PER.		200,00		
203	INSS			R\$	377,31
204	IRRF			R\$	77,87
Se o pagamento for em dinheiro, assine ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		3.496,73	
		SOMA DE DESCONTOS		462,51	
		SALÁRIO LÍQUIDO		3.034,22	
Outras informações		SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.			
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF	
2.000,00	R\$ 3.496,73	R\$ 3.496,73	R\$ 279,74	R\$ 2.693,34	

Fonte: Do autor (2014).

Quando o empregador concede as férias ao empregado fora do período concessivo, as férias deverão ser pagas em dobro, incluindo o acréscimo de 1/3, e neste caso, não haverá a incidência de INSS e FGTS, apenas o IRRF. Por exemplo, vamos imaginar que a sra. Flávia teve como período aquisitivo: 01/03/2012 a 28/02/2013. O seu período concessivo seria: 01/03/2013 a 28/02/2014. Entretanto, o empregado concedeu suas férias apenas em 01/04/2014 a 30/04/2014. Desse modo, as férias devem ser pagas em dobro. O Quadro 4.4 apresenta um recibo de férias dobradas.

Para o cálculo das férias em dobro, foram somados os itens férias gozadas, média do adicional noturno, média do adicional noturno (RSR) e média do adicional de periculosidade. O 1/3 foi aplicado sobre a soma dos itens citados anteriormente mais o item férias em dobro.

Quadro 4.4 Recibo de pagamento de férias dobradas

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO		
CNPJ	12.123.123/0001-99			
DENOMINAÇÃO	Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.			
ENDEREÇO	Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira — AM			
PERÍODO	Férias	DIA DO PAGAMENTO	29/03/2014	
Empregado		CBO	DEPTO	SETOR
CÓDIGO	NOME	4110-10	1	1
101020	Flávia Camargo			
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS
401	FÉRIAS GOZADAS	30	2.000,00	
403	FÉRIAS - ADIC. NOT.		18,91	
404	FÉRIAS - ADIC. NOT. (RSR)		3,64	
407	FÉRIAS ADIC. DE PER.		600,00	
601	FÉRIAS EM DOBRO		2622,55	
402	1/3 SOBRE FÉRIAS DOBRADAS		1748,37	
203	INSS			R\$ 998,21
204	IRRF			R\$ -
Se o pagamento for em dinheiro, assinie ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS	6.993,47	
		SOMA DE DESCONTOS		998,21
		SALÁRIO LÍQUIDO	5.995,25	
		Outras informações SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.		
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF
2.000,00			R\$ -	R\$ 6.634,05

Fonte: Do autor (2014).

O funcionário pode, a interesse da empresa, converter até 1/3 de suas férias em abono pecuniário. Por exemplo, imagine que um funcionário possui direito a gozar de um período de 30 dias de férias. Porém, a pedido da empresa, e por vontade própria, ele retorna as atividades após 20 dias de férias. Assim, os dez dias correspondem ao abono pecuniário. Para que isso ocorra, o empregado deve requisitar ao empregador o abono em até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Sobre o abono pecuniário, deve ser calculado sobre a remuneração das férias e também deve ser acrescido de 1/3. Ocorrendo o abono pecuniário, haverá também o recibo de pagamento dos dias trabalhados. Por exemplo, vamos imaginar que a sra. Flávia, cujo período de gozo de férias é de 01/04/2014 a 30/04/2014, tenha requisitado o abono pecuniário, retornando suas atividades em 21/04/2014. Veja como ficariam os recibos de pagamento nos Quadros 4.5 e 4.6.

Quadro 4.5 Recibo de pagamento de férias considerando abono pecuniário

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO			
CNPJ	12.123.123/0001-99				
DENOMINAÇÃO	Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.				
ENDEREÇO	Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira				
PERÍODO	Férias	DIA DO PAGAMENTO	29/03/2014		
Empregado		CBO	DEPTO	SETOR	
CÓDIGO	NOME	4110-10	1	1	
101020	Flávia Camargo				
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	
401	FÉRIAS GOZADAS	20	1.333,33		
402	ADICIONAL DE 1/3 SOBRE FÉRIAS		400,00		
403	FÉRIAS - ADIC. NOT.		18,91		
404	FÉRIAS - ADIC. NOT. (RSR)		3,64		
405	ADIC. 1/3 FÉRIAS ADIC. NOT.		6,30		
406	ADIC. 1/3 FÉRIAS ADIC. NOT. (RSR)		1,31		
407	FÉRIAS ADIC. DE PER.		600,00		
408	ADIC. 1/3 FÉRIAS ADIC. DE PER.		200,00		
450	ABONO PECUNIÁRIO	10	666,67		
451	1/3 S/ ABONO PECUNIÁRIO		222,22		
203	INSS			R\$ 379,75	
204	IRRF			R\$ 19,40	
Se o pagamento for em dinheiro, assine ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		3.452,29	
		SOMA DE DESCONTOS		399,15	
		SALÁRIO LÍQUIDO		3.053,14	
Outras informações		SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.			
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF	
2.000,00	R\$ 3.452,29	R\$ 3.452,29	R\$ 276,18	R\$ 2.466,86	

Fonte: Do autor (2014).

Muitos trabalhadores, quando estão passando por dificuldades financeiras, solicitam a seus empregadores que “comprem” parte de suas férias para conseguir uma renda extra. Como verificado, por meio dos Quadros 4.4 e 4.5 e comparado com o Quadro 4.3, verifica-se que a sra. Flávia recebe realmente um valor a mais. Mesmo com o período de férias sendo cumprido parcialmente, foram lançadas as médias totais de horas noturnas e o adicional de insalu-



### Para saber mais

Veja a referida decisão neste link: <[http://www.conjur.com.br/2005-dez-26/horas\\_extras\\_entram\\_calculo\\_remuneracao\\_ferias](http://www.conjur.com.br/2005-dez-26/horas_extras_entram_calculo_remuneracao_ferias)>.

**Quadro 4.6 Recibo de pagamento de salário referente ao período trabalhado de abono pecuniário**

Empregador		<b>RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO</b>			
CNPJ		12.123.123/0001-99			
DENOMINAÇÃO		Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.			
ENDEREÇO		Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira- AM			
PERÍODO		21/04 A 30/04	DIA DO PAGAMENTO		06/05/2014
Empregado					
CÓDIGO	NOME	CBO	DEPTO	SETOR	
101020	Flávia Camargo	4110-10	1	1	
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	
1	SALÁRIO	10	666,67		
32	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	30%	200,00		
33	ADICIONAL NOTURNO	4	9,45		
34	RSR ADICIONAL NOTURNO	05/26	1,82		
203	INSS	8%		R\$ 70,24	
204	IRRF	-		R\$ -	
Se o pagamento for em dinheiro, assine ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		877,94	
		SOMA DE DESCONTOS		70,24	
		SALÁRIO LÍQUIDO		807,70	
Outras informações SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.					
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF	
2.000,00	R\$ 877,94	R\$ 877,94	R\$ 70,24	R\$ -	

Fonte: Do autor (2014).

bridade. Esse entendimento segue o preconizado pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

O período de férias é de trinta dias, quando o funcionário apresenta até 5 faltas no período aquisitivo. Algumas pessoas acreditam que o período seja de um mês, o que não é verdade. Por exemplo, se o período de férias iniciar no primeiro dia de fevereiro, ele terminará somente no segundo dia do mês de março (quando o ano não for bissexto). Já, se o período de gozo iniciar no primeiro dia de março, ele se encerra no dia 30 de março, e não no dia 31, quando o empregado deve retomar suas atividades. Assim, há particularidades para calcular as férias gozadas em meses que não possuem 30 dias. Vejamos, primeiramente, os casos onde as férias iniciam-se em 1 de fevereiro. Nesse caso, o pagamento das férias deve considerar os 28 dias do mês de fevereiro, e mais os dois dias do mês de março. Antes de começarmos, vamos lembrar que o salário da sra. Flávia, de R\$ 2.000,00, deve ser dividido por 28 em fevereiro e por 31 em março para se determinar o valor do dia trabalhado. Veja o Quadro 4.7:

**Quadro 4.7 Recibo de pagamento de férias iniciadas no primeiro dia do mês de fevereiro**

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO			
CNPJ	12.123.123/0001-99				
DENOMINAÇÃO	Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.				
ENDEREÇO	Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira — AM				
PERÍODO	Férias	DIA DO PAGAMENTO	29/01/2014		
Empregado		CBO	DEPTO	SETOR	
CÓDIGO	NOME				
101020	Flávia Camargo	4110-10	1	1	
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	
401	FÉRIAS GOZADAS (FEVEREIRO)	28	2.000,00		
401	FÉRIAS GOZADAS (MARÇO)	2	129,03		
403	FÉRIAS - ADIC. NOT.		18,91		
404	FÉRIAS - ADIC. NOT. (RSR)		3,64		
407	FÉRIAS ADIC. DE PER.		600,00		
402	ADIC. 1/3 FÉRIAS		917,19		
203	INSS			R\$ 403,57	
204	IRRF			R 100,84	
Se o pagamento for em dinheiro, assinhe ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		3.668,78	
		SOMA DE DESCONTOS		504,40	
		SALÁRIO LÍQUIDO		3.164,37	
Outras informações		SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.			
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF	
2.000,00	R\$ 3.668,78	R\$ 3.668,78	R\$ 293,50	R\$ 2.905,79	

Fonte: Do autor (2014).

Então, quer dizer que a pessoa que sai de férias em fevereiro receberá mais que aquela que sai em abril? Pois é. Isso ocorre, pois o salário referente ao mês de março, para empregados que iniciaram suas férias no primeiro dia de fevereiro, será proporcional a 29 dias, enquanto, aqueles que iniciaram suas férias em abril terão salário integral correspondente ao mês de maio.

E, ao contrário do que ocorre para aqueles que iniciam suas férias no primeiro dia do mês de fevereiro, aqui o pagamento das férias será menor. Vale lembrar que o funcionário irá trabalhar um dia no mês de março, e será remunerado por este dia trabalhado.

Vejam agora o caso de férias que se iniciam em meses com 31 dias, no Quadro 4.8.

**Quadro 4.8 Recibo de pagamento de férias iniciadas no primeiro dia de meses com 31 dias**

Empregador		RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO			
CNPJ	12.123.123/0001-99				
DENOMINAÇÃO	Moeda Forte Serviços Especiais Ltda.				
ENDEREÇO	Rua Comitê Econômico Central, 120 Cidade Financeira — AM				
PERÍODO	Férias	DIA DO PAGAMENTO	27/02/2014		
Empregado		CBO	DEPTO	SETOR	
CÓDIGO	NOME	4110-10	1	1	
101020	Flávia Camargo				
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	
401	FÉRIAS GOZADAS (MARÇO)	30	1.935,48		
403	FÉRIAS - ADIC. NOT.		18,91		
404	FÉRIAS - ADIC. NOT. (RSR)		3,64		
407	FÉRIAS ADIC. DE PER.		600,00		
402	ADIC. 1/3 FÉRIAS		852,68		
203	INSS			R\$	375,18
204	IRRF			R\$	66,63
Se o pagamento for em dinheiro, assine ao lado.	Assinatura:	SOMA DE PROVENTOS		3.410,71	
		SOMA DE DESCONTOS			441,81
		SALÁRIO LÍQUIDO		2.968,91	
Outras informações		SOMOS UMA EQUIPE DE SUCESSO, VOCÊ COLABORA PRA ISSO.			
SALÁRIO BASE	BASE DE CÁLCULO INSS	BASE DE CÁLCULO FGTS	VALOR FGTS	BASE DE CÁLCULO IRRF	
2.000,00	R\$ 3.410,71	R\$ 3.410,71	R\$ 272,86	R\$ 2.676,11	

Fonte: Do autor (2014).

São esses detalhes que devemos estar atentos no momento da elaboração da folha de pagamento. Essas particularidades podem ocasionar verdadeiras “batalhas” dentro da empresa, entre os funcionários com a equipe de recursos humanos. Imagine que dois funcionários de salários iguais, saiam de férias um no começo de fevereiro e outro no começo de março. Imagine, ainda, se eles forem amigos, e comparam os seus recibos de pagamento de férias. Provavelmente, a equipe de recursos humanos terá que passar várias horas fazendo esses funcionários entenderem as diferenças.

É muito comum, ainda, a ocorrência de férias coletivas em algumas empresas. Para tanto, a empresa deve comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de quinze dias. O período de férias coletivas não pode ser menor que dez dias, nem superior a vinte dias, para não infringir a regra anteriormente citada, de que as férias podem ser usufruídas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles tenha duração inferior a dez

dias. Lembrando que, mesmo em casos de férias coletivas, empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos gozarão de suas férias num único período.

Para funcionários que estão há mais de um ano na empresa, as férias coletivas abaterão o número de dias que eles têm direito de gozar de férias. Por exemplo, imagine um funcionário que tenha direito a 30 dias de férias, e a empresa irá suspender suas atividades no período de 22/12/2014 a 05/1/2015. Assim, ele terá 15 dias de férias. A empresa deve pagar ao funcionário a remuneração equivalente a estes quinze dias de férias, acrescidas do terço de férias. Neste caso, as médias serão pagas de modo proporcional aos dias de férias. No presente caso, 15 dias, corresponde a 50% do período de direito de férias, indicando que o funcionário irá receber 50% do valor das médias. Quando gozar dos outros quinze dias, ele receberá os outros 50%.

Para funcionários com menos de um ano de empresa, as férias coletivas serão consideradas como férias proporcionais, e o período aquisitivo começará a contar no primeiro dia de retorno às atividades. O Quadro 4.9 demonstra a quantidade de dias que o empregado tem direito de férias proporcionais, diante do tempo de serviço e do número de faltas.

**Quadro 4.9 Férias Proporcionais**

Meses Trabalhados	Férias proporcionais			
	até 5 faltas	de 6 a 14 faltas	de 15 a 23 faltas	de 24 a 32 faltas
01 mês	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
02 meses	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
03 meses	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
04 meses	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
05 meses	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
06 meses	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
07 meses	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
08 meses	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
09 meses	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10 meses	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11 meses	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12 meses	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Fonte: Do autor (2014).

Vamos imaginar a situação de uma empresa que terá o período de férias coletivas de 22/12/2014 a 05/12/2014. Conforme mencionado, o período de férias coletivas é de 15 dias. Agora, vamos imaginar, situação de três funcionários: Juan (contratado em 17/2/2014), Pablo (contratado em 19/6/2014), e Montoya (contratado em 20/8/2014).

Juan teria direito a 25 dias de férias, já que possui 10 meses de empresa. Assim, Juan terá direito aos 15 dias de férias coletivas, e os outros 10 deverão ser concedidos dentro do período concessivo do funcionário.

Já Pablo teria direito a 15 dias de férias, os quais seriam gozados durante as férias coletivas. Assim, o período aquisitivo de 19/6/2014 a 22/12/2014 fica quitado, e inicia-se um novo período em 23/12/2014.

Para Montoya, que teria 10 dias de férias, ele seria remunerado por 10 dias de férias, acrescidos do 1/3 constitucional, e os outros cinco dias seriam pagos como licença remunerada. Encerraria o período aquisitivo de 20/08/2014 a 22/12/2014 e começaria outro em 23/12/2014.

### 1.11 Verbas rescisórias

O valor base para cálculo e pagamento das verbas da rescisão de contrato será sempre a maior remuneração a que o empregado fizer jus no mês da demissão. Todas as parcelas integrantes ao salário do empregado entram na maior remuneração (adicional, noturno, insalubridade, periculosidade, horas extras e demais proventos, exceto os dispostos nas CCT como não passíveis de inclusão na referida remuneração).

A rescisão deve ser quitada até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou do contrato por prazo determinado (por exemplo: contrato de experiência). Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Para cálculo das rescisões, deve-se observar a legislação sobre as verbas rescisórias a que o funcionário tem direito. Veja o Quadro 4.10:

### 1.12 FGTS: depósitos rescisórios

O FGTS foi criado para compensar a estabilidade do emprego. Assim, a cada ano trabalhado, o empregado tem em sua conta vinculada aproximadamente um salário mensal. Ocorrendo a rescisão por dispensa sem justa causa, deverá a empresa recolher, na conta vinculada, aberta em nome do empregado, junto a Caixa Econômica Federal, o valor correspondente a 50%, sabendo que 40% será resgatado pelos empregados e 10% vai para o fundo, do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada, durante a vigência do contrato de trabalho, somado com os 8% das verbas rescisórias.



Quadro 4.10 Base de cálculo para rescisões contratuais

Dispensa sem justa causa	
Para menos de um ano	Para mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Aviso prévio	Aviso prévio
Férias proporcionais	Férias proporcionais
1/3 constitucional sobre férias	1/3 constitucional sobre férias
13º salário	13º salário
	Férias vencidas
	1/3 constitucional sobre férias
FGTS + multa rescisória	FGTS + multa rescisória
Dispensa com justa causa	
Para menos de um ano	Para mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
	Férias vencidas
	1/3 constitucional sobre férias
Culpa Recíproca	
Para menos de um ano	Para mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
FGTS + multa rescisória (20%)	Férias vencidas
	1/3 constitucional sobre férias
	FGTS + multa rescisória (20%)
Rescisão indireta	
Para menos de um ano	Para mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Aviso prévio	Aviso prévio
Férias proporcionais	Férias proporcionais
1/3 constitucional sobre férias	1/3 constitucional sobre férias
13º salário	13º salário
FGTS + multa rescisória	Férias vencidas
	1/3 constitucional sobre férias
	FGTS + multa rescisória
Pedido de demissão	
Para menos de um ano	Para mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários

Fonte: Do autor (2014).

O recolhimento dos depósitos rescisórios deve ser efetuado nos seguintes prazos: até o primeiro dia útil subsequente à data do efetivo desligamento do trabalhador, quando o aviso prévio for cumprido; até o décimo dia corrido, contado da data da dispensa do trabalhador, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.



### *Questões para reflexão*

Os especialistas em finanças pessoais orientam para que as pessoas tenham uma reserva financeira e que mensalmente acrescentem aproximadamente 10% da remuneração a essa reserva. O FGTS é um tipo de reserva financeira, mas o seu resgate depende das regras do Fundo Gestor. Se seguirmos a orientação dos especialistas, no momento de demissão teríamos reservas pessoais um pouco maiores do que o valor do saldo do FGTS. Qual sua opinião? Pense. Reflita.

## **1.13 Aviso prévio**

Segundo o art. 487 da CLT e o art. 7º, inc. XXI, da CF/88, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá, avisar a outra da sua resolução com antecedência mínima de 30 dias.

Quando o empregador conceder aviso prévio e optar pelo trabalho, a jornada de trabalho será reduzida em 2 horas sem prejuízo do salário integral. Assim, caberá ao empregado optar por entrar duas horas mais tarde, sair duas horas mais cedo, ou, ainda, aumentar o horário de almoço (CLT, art. 488).

Ao empregado cabe, também, a opção de não reduzir sua jornada de trabalho em duas horas e, em contrapartida, trabalhar apenas 23 dos 30 dias do aviso.

Quando o aviso prévio trabalhado for concedido pelo empregado, considerando que a sua finalidade é favorecer a procura de novo emprego, neste caso, como foi um pedido de demissão, pressupõe que o empregado já tenha conseguido uma nova colocação, razão pela qual a redução da jornada citada no item anterior, bem como a conversão em 7 dias corridos de falta não é garantida.

Agora veja o Artigo 1º da Lei n. 12.506 de 01/10/2011:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Ou seja, a referida aumentou o número de dias de aviso prévio, proporcionalmente ao período trabalhado pelo empregado na empresa. Por exemplo, um funcionário que tenha trabalhado 7 anos numa empresa, o empregado, para demiti-lo, sem justa causa, terá que avisá-lo com antecedência mínima de 30 dias, acrescidos de  $7 \times 3 = 21$  dias. Portanto, o aviso prévio desse funcionário é de 51 dias.

O teto máximo desse acréscimo é de 60 dias. Assim, para funcionários com mais de 20 anos de empresa, e que sejam demitidos sem justa causa, deverão ser pré-avisados com antecedência mínima de 90 dias, independente se o empregado possui 20, 25 ou 30 anos de empresa.

E quando a rescisão ocorre por iniciativa do empregado? Nesse caso, o aviso prévio continua sendo de 30 dias, independente do período trabalhado pelo empregado na empresa. Por exemplo, o mesmo funcionário que estava há 7 anos na empresa, pede demissão. Seu aviso prévio é de 30 dias.

O disposto no Artigo 488 da CLT quanto à redução da jornada de trabalho em duas horas, ou a dispensa 7 dias antes do término do aviso prévio não mudam em função da Lei 12.506/2011. Sendo assim, o funcionário dispensado com 7 anos de serviço poderá cumprir o aviso prévio de 51 dias com redução de 2 horas na carga horária, ou ainda trabalhar em horário normal por 44 dias, sendo dispensado dos dias restantes.

### **1.14 Aviso prévio indenizado (CLT, art. 487)**

O empregador pode indenizar o aviso prévio ao empregado, ou seja, o desligamento ocorre imediatamente, porém, o empregador fica obrigado a pagar, no TRCT, uma indenização (aviso prévio indenizado) calculada de acordo com a projeção dos 30 dias da data da dispensa. Nesse caso, é computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, isto é, o empregador passará

a ter direito a mais 1/12 de 13º salário e 1/12 de férias com seu respectivo terço constitucional.

O empregado pode pedir demissão e não cumprir o aviso prévio. Nesse caso, o empregador poderá descontar do empregado (das verbas rescisórias a que ele tiver direito) o valor respectivo, porém, o prazo do aviso não é computado como tempo de serviço.

A Lei 12.506/2011 também irá interferir no aviso prévio indenizado. Para os funcionários dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será acrescido em 3 dias por ano trabalhado. Por exemplo, o funcionário que esteja a 7 anos na empresa, e tenha sido dispensado sem justa causa, sendo que seu aviso prévio será indenizado, receberá o equivalente a 51 dias como indenização do aviso prévio.

Em contrapartida, esse mesmo funcionário, caso opte por pedir demissão e não cumprir o aviso prévio, poderá sofrer o desconto somente do período equivalente a 30 dias.



### *Atividades de aprendizagem*

1. Calcule o IRRF a descontar de um empregado que teve a soma de sua remuneração tributável de R\$4.000,00, nenhuma falta e 4 dependentes.
2. Calcule o total de proventos de um emprego que apresente as seguintes informações:

Salário Base R\$1.500,00.

Não faltou ao trabalho nenhum dia no mês; trabalha 220 horas mensais.

Fez 15 horas extras com acréscimo de 50%.

O mês conta com 26 dias úteis e 4 domingos.

## Seção 2 Perícia trabalhista

Neste tópico, vamos buscar descrever o que é e como surgiu a perícia trabalhista, procurando descrever a atividade sob o ponto de vista prático.

A reclamação trabalhista é a ferramenta utilizada pelos empregados desde 1939 por meio do Decreto Lei n. 1.237 (BRASIL, 1939) que definia as funções da Procuradoria do Trabalho. Ela serve para requisitar os direitos do trabalhador junto a Justiça do Trabalho, quando este julgar que foi prejudicado na relação empregado/empregador.

Para que o juiz dê seu parecer em matérias não jurídicas, mais especificamente nas questões de insalubridade e periculosidade, o magistrado institui um perito como seu auxiliar para realizar o levantamento de informações técnicas que serão elencadas por meio de perícia e apresentadas com laudo pericial.

No caso de Insalubridade e/ou Periculosidade, o magistrado atende a CLT em seu Art. 195, que diz:

A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrada no Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943).

Na Justiça do Trabalho, perícia é a atividade executada por profissional qualificado e nomeado, para analisar fatos relevantes às ações trabalhistas com o objetivo de orientar a decisão judicial a respeito da culpa ou não do empregador.

Até 2004, todas as reclamações motivadas pelas relações trabalhistas eram julgadas pela justiça comum. Surge então a Emenda Constitucional 45, de 30/12/2004, que cria as varas da Justiça do Trabalho e delega em seu art. 114:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[...]

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (BRASIL, 2004).

A atividade do perito passa a ter vital importância nas decisões judiciais trabalhistas, visto que este profissional tem a responsabilidade de apresentar o laudo pericial com informações técnicas, baseadas em seu conhecimento dos fatos, seu conhecimento pessoal e as provas obtidas durante a realização da perícia.

O conhecimento dos fatos que motivaram a reclamatória será fornecido ao perito na petição inicial, que é a parte de ingresso da ação jurídica, e tem seus requisitos definidos pelo Art. 282 do CPC — Código de Processo Civil, que são:

- I — o juiz ou tribunal, a que é dirigida;
- II — os nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu;
- III — o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;
- IV — o pedido, com as suas especificações;
- V — o valor da causa;
- VI — as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;
- VII — o requerimento para a citação do réu (BRASIL, 1973).



### *Para saber mais*

O juiz não fica restrito durante o julgamento da perícia realizada; para formar seu parecer pode valer-se de outros elementos ou fatos constantes nos autos.

O conhecimento pessoal foi dividido por Aristóteles em científico (que explica de modo racional como as coisas funcionam, baseado em experimentações); prático (adquirido por meio da execução de determinada atividade); e técnico (obtido com atualização constante e treinamentos profissionais).

Já as provas que serão obtidas durante a realização da perícia têm que seguir as regras do direito para obtenção das provas em espécie, que são divididas em cinco:

└ Confissão das partes:

Ocorre pela confirmação consciente de uma das partes, sobre alegação da parte contrária.

└ Oitiva de testemunhas:

Surge pelo depoimento de testemunhas e tende a ser uma prova insegura, pois cada testemunha irá narrar as informações de modo a favorecer a parte para o qual está testemunhando.

└ Documental:

É todo meio material capaz de comprovar a existência de um fato, como documentos autenticados ou que possuem assinatura das partes.

└ Prova pericial:

É a realização da perícia propriamente dita, que será realizada por profissional especializado com a finalidade de suprir a falta de conhecimento técnico do magistrado sobre determinado assunto.

└ Inspeção judicial:

É a verificação de pessoas, ambientes ou coisas pelo próprio juiz, acompanhado ou não de perito.

E para que o perito possa levantar as informações que julgar necessárias para a realização do laudo, o mesmo encontra amparo no Art. 429 do CPC:

Para o desempenho de sua função, podem o perito e os assistentes técnicos utilizar-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder de parte ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com plantas, desenhos, fotografias e outras quaisquer peças (BRASIL, 1973).

Cabe destacar que, para a realização de perícia em locais que comprometam a obtenção de informações, como é o caso do fechamento da empresa, o juiz poderá fazer uso de outros tipos de prova, que serão definidas por ele.

Outro ponto relevante para a função do perito é o conhecimento das jurisprudências sobre o tema em questão.

Jurisprudência, segundo o site **Jurisway** (VOCABULÁRIO..., 2014), “[...] é um conjunto de decisões judiciais num mesmo sentido, indicando uma tendência a ser seguida em decisões futuras”. Isto significa que, algumas situações podem ainda não estar enquadradas como lei, mas já possuem uma tendência a ser seguido em seus resultados pelos magistrados. Significa também que algumas situações podem ser caracterizadas como insalubres ou perigosas mesmo não estando descritas nas Normas Regulamentadoras 15 e 16 ou mesmo na legislação.

Um exemplo fora do contexto do estudo é sobre o funcionário que se machuca durante jogo de futebol representando a empresa. Na legislação não está descrito que é um acidente de trabalho, entretanto, já existem várias jurisprudências que finalizaram a ação a favor do funcionário, caracterizando como acidente do trabalho.



### *Questões para reflexão*

Um juiz poderia julgar uma ação sem informações técnicas fornecidas por uma perícia no caso dele não ter conhecimentos técnicos da situação?

Na descrição do Dicionário da Língua Portuguesa, o termo perito é definido como “[...] indivíduo que tem muita prática e/ou conhecimento de determinada matéria” ou “[...] aquele que é nomeado judicialmente para fazer um exame, uma vistoria ou uma avaliação” (DICIONÁRIO..., 2013).

A função do perito não é apenas de transcrever para o laudo o depoimento das testemunhas ou a descrição do ambiente, mas sim esclarecer ao juiz que o nomeou suas informações percebidas e analisadas mediante seus conhecimentos científico, prático e técnico.

O art. 145 do CPC estabelece que quando a prova depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz poderá designar um Perito para seu auxílio. O § 2º descreve: “Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos” (BRASIL, 1973).

Entretanto, pode ocorrer que, em determinadas perícias, o perito possua habilitação para a função, porém pouco conhecimento, o que poderá comprometer o resultado do laudo, visto que a parte contrária poderá contestar seu resultado e até mesmo solicitar a suspensão do laudo baseada na falta de comprovada especialidade no assunto ou na falha da execução de uma avaliação quantitativa de forma errônea.

Para nortear as atribuições de cada categoria, foram criadas a Resolução n. 359 do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, que atribui a categoria à atividade de:

Vistoriar, avaliar, realizar perícias, arbitrar, emitir parecer, laudos técnicos e indicar medidas de controle sobre grau de exposição a agentes agressivos de riscos físicos, químicos e biológicos, tais como poluentes atmosféricos, ruídos, calor, radiação em geral e pressões anormais, caracterizando as atividades, operações e locais insalubres e perigosos; Analisar riscos, acidentes e falhas, investi-



gando causas, propondo medidas preventivas e corretivas e orientando trabalhos estatísticos, inclusive com respeito a custo (CONSELHO..., 1991).

Já o Conselho Federal de Medicina criou a Resolução n. 1.488, que atribui ao médico perito as funções de:

Examinar clinicamente o trabalhador e solicitar os exames complementares necessários; o perito-médico judicial e assistentes técnicos, ao vistoriarem o local de trabalho, devem fazer-se acompanhar, se possível, pelo próprio trabalhador que está sendo objeto da perícia, para melhor conhecimento do seu ambiente de trabalho e função; estabelecer o nexo causal (CONSELHO..., 1998).



### *Para saber mais*

Um perito deve sempre ater-se a verdade dos fatos, procurando sempre colocar-se de forma neutra e imparcial. Sendo assim o perito é o olho técnico do juiz.

Analisando a descrição das atividades do Engenheiro de Segurança do Trabalho e do Médico do Trabalho, podemos definir que para as perícias técnicas o Engenheiro será definido, e para as perícias médicas o Médico do Trabalho será requisitado.

Como exemplo, para facilitar a compreensão sobre a realização de uma Perícia Trabalhista, podemos descrever a atividade de empregado que trabalhava em um lavador de veículos. A função do perito será de caracterizar a atividade como salubre ou não, conforme a petição inicial.

Se o empregado solicitou ação de insalubridade devido à presença de algum agente químico (poeira, gases, vapores, névoas), ou risco físico (ruído, umidade, calor), ou ainda algum risco biológico (vírus, bactérias), o perito deverá ser um Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Porém, se a petição for sobre uma doença do trabalho ou acidente com danos ou redução da capacidade laboral, o perito será um Médico do Trabalho.

Para o perito, suas descrições dos fatos devem ser sempre fundamentadas tecnicamente, não sendo aceito seu embasamento somente nas informações obtidas pelas testemunhas.



### *Questões para reflexão*

Será que a perícia tem mesmo um peso nas questões trabalhistas? Como a classe trabalhadora e a classe empregadora entende a função da perícia?

A sociedade, a economia e a cultura do país ainda são carentes de noções morais e éticas; assim, a perícia vem atender a um anseio do trabalhador em termos de garantia de seus direitos, e antes disso, na sua íntegra, deveria atender apenas como ferramenta de comprovação, mas seu fim passa a ser uma necessidade de comprovação dos direitos que muitas vezes já existem, não precisariam de nenhum método para confirmá-los. Como a situação e a política do país são instáveis, a perícia passa a ser uma ferramenta adotada como imprescindível e não deve ser dissociada de nenhum tipo de ação que envolva trabalhadores e empregadores, com vistas de ser questionável o parecer quando não se instaura uma perícia.

## **2.1 Formulação dos quesitos**

Os quesitos são as perguntas escritas feitas ao perito pelos assistentes das partes da reclamatória trabalhista. A função do perito é respondê-las de forma clara e com embasamento na vistoria da prova pericial.

A correta formulação dos quesitos pode ajudar ou prejudicar uma das partes e, por isso, deveriam ser formuladas para cada situação, mas o que se vê são perguntas pré-fabricadas que são utilizadas em todas as ações por alguns advogados, mudando-se apenas o número do processo.

Ocorre que quesitos pré-fabricados são um erro, pois podem induzir o perito a determinada atitude. Vejamos, por exemplo, o caso de uma perícia de insalubridade que já estava praticamente definida a favor do empregador, mas, quando o perito foi responder aos quesitos formulados pelo representante da empresa, se deu conta da existência de determinado produto químico e, por consequência, o resultado de ambiente insalubre.

Outra situação errônea é a formulação de quesitos para desviar a atenção dos fatos, por exemplo, um perícia de insalubridade com quesitos referentes à equiparação salarial, horas extra ou acidente do trabalho. Fica claro que o objetivo desses quesitos é desviar a atenção do perito e este, por sua vez, deverá ser perspicaz para perceber a situação.

Na teoria, os quesitos deveriam passar pela aprovação do juiz para que este os julgue se são pertinentes ao caso, mas na prática, esta atividade é inviável, devido a enorme quantidade de ações trabalhistas que um magistrado possui.

Fica, então, a cargo do perito responder aos quesitos, pois o mesmo não pode julgá-los como pertinente ou não aos fatos.

A quantidade de quesitos também pode ajudar ou atrapalhar a perícia, pois solicitar a resposta a um grande número de quesitos pode ser interpretado como uma punição a atividade do perito e os trabalhos tendem a se tornar desconfortáveis para as partes.

O correto é estipular quesitos para aquela ação e em quantidade suficiente para sanar a dúvida das partes e auxiliar o juiz em sua decisão.

A seguir, descrevemos alguns quesitos que seriam pertinentes a uma ação trabalhista, como:

- └ Função exercida pelo empregado e suas atividades executadas durante a jornada de trabalho.
- └ Descrição do local de trabalho com detalhes para máquinas, mobiliário e ferramentas que auxiliam a execução das atividades.
- └ Identificação de riscos químicos, físicos e biológicos a qual o empregado esteve exposto.
- └ Período e tempo de exposição aos riscos.
- └ Utilização de EPI's e se foram atendidos os itens da Norma Regulamentadora — NR-6 (BRASIL, 2013c), item 6.3 e 6.6.1.
- └ Descrição dos equipamentos utilizados nas avaliações e suas respectivas calibrações.



### *Para saber mais*

A perícia é um instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos... ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia Contábil**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 19

Outra situação para apresentar os quesitos seria quanto ao tipo da ação judicial, pois podemos ter quesitos para ações de insalubridade, ações de periculosidade, quesitos para responder sobre questões comuns do cumprimento da legislação, existência de treinamentos e muitos outros.

Um detalhe quanto à formulação dos quesitos é de que podem ser criadas perguntas para contradizer afirmações falsas obtidas no depoimento. É o caso de uma situação que o empregado informa que permanecia o tempo todo do trabalho em local insalubre, porém, foi verificado pelo perito, para responder ao quesito formulado pelo representante da empresa, que havia rotatividade no setor.

Outro caso para a mesma situação acima seria o empregador que apresentou ficha de entrega de EPI para tentar neutralizar a insalubridade, mas o quesito do representante do empregado é sobre treinamento e troca periódica de EPI, que não eram feitos pelo empregador.

Fica claro que a formulação correta de quesitos, específicos para a ação trabalhista, só traz vantagens para ambos os lados e a pretensão é a prestação de informações verídicas por meio do laudo pericial.

## 2.2 Resultados esperados de perícia trabalhista: avaliação de desempenho

Para o nosso estudo, a avaliação de desempenho será utilizada para avaliar a gestão de segurança e como esse processo auxilia as empresas a evitarem os resultados negativos das perícias trabalhistas.

Uma opção para as empresas é a implantação de um sistema de gestão de saúde e segurança, em que o objetivo é adequar os processos e procedimentos de forma segura, garantindo um melhor desempenho com o passar do tempo.

Existem inúmeros modelos de gestão que podem ser adaptados a realidade de cada empresa, dependendo de seu tamanho, número de funcionários, localização e principalmente da cultura organizacional, para que o modelo escolhido tenha um objetivo realista e alcançável.



### *Para saber mais*

O principal intuito da avaliação de desempenho é identificar e trabalhar sistematicamente as diferenças dos colaboradores na organização.

Uma ferramenta que certamente será utilizada na avaliação do desempenho do programa de gestão escolhido será o Ciclo PDCA ou Ciclo de Deming como também é conhecido.

O Ciclo PDCA, inicialmente, era composto por três fases, mas, com sua implantação no sistema de produção japonês na década de 1950, o ciclo foi adaptado como é conhecido atualmente. Esse ciclo é composto por quatro etapas, sendo (P) Planejamento, (D) Execução, (C) Verificação e (A) Ação. Seu objetivo é a melhoria contínua dos processos em que o mesmo é implantado. Sendo a avaliação (C) uma das etapas do ciclo PDCA, a empresa terá que fazer uso do ciclo para poder aferir o desempenho do seu sistema de gestão em SST.



### *Para saber mais*

Conheça mais sobre o Ciclo PDCA. <<http://www.ubq.org.br/conteudos/detalhes.aspx?IdConteudo=399>>

Para Chianca, Marino e Schiesari (2001, p.3), avaliação significa “[...] a coleta sistemática de informações sobre as ações, as características e os resultados de um programa”.

E, conforme descrito na Norma OHSAS 18.001 (2013), desempenho são resultados mensuráveis do Sistema de Gestão da SSO, relacionados ao controle da organização sobre seus riscos à segurança e saúde, com base em sua política e objetivos de SSO.

Atualmente, o que algumas empresas julgam por resultados mensuráveis do seu sistema de segurança são os indicadores de acidentes que ocorreram dias perdidos ou custos materiais, sendo esta forma de controle um resultado reativo da situação.

O que as empresas realmente precisam é a implantação de um sistema proativo de avaliação de desempenho, onde suas ações poderão ser mensuradas e adaptadas de acordo com os resultados, visto que o sistema de gestão é uma ferramenta compatível com o ciclo PDCA e, portanto, adaptáveis às situações positivas ou negativas.

A forma de avaliação mais conhecida é a auditoria, que segundo o site da QSP — Qualidade, Segurança e Produtividade:

Um exame sistemático e, sempre que possível, independente, para determinar se as atividades e seus resultados relacionados estão em conformidade com as providências planejadas, e se essas providências estão implementadas efetivamente e são adequadas para atender a política e os objetivos da organização (CICCO, 1997).

A perícia, para nosso estudo, pode ser considerada inspeção, avaliação ou vistoria, que, seguindo regras a serem estipuladas na implantação do programa, trará informações mensuráveis para que o sistema de gestão seja adequado, embora ela esteja sendo altamente utilizada no cotidiano da nossa realidade econômica como ferramenta de inspeção e fiscalização, até mesmo pela falta de conhecimento por parte dos empregadores.

Deve-se tomar muito cuidado na utilização da técnica de PDCA, pois a não execução de uma das etapas do ciclo pode comprometer seriamente o processo de melhoria contínua.



### *Para saber mais*

Acesse o link e conheça mais sobre a Oshas 18001: <<http://segurancanotrabalhors.blogspot.com.br/2012/11/o-que-e-norma-ohsas-180012007-sistema.html>>.

Outras formas de avaliação de desempenho proativas são as comunicações de ocorrências, realização de diálogos de segurança, quantificação de homens, hora de treinamento e outros.

A comunicação de ocorrências deve ser um programa de acesso a todos os empregados, de forma que a participação seja a maior possível. Se, em um primeiro momento, a participação não alcançar os resultados esperados, metas podem ser estipuladas. Por exemplo, a entrega de uma comunicação por mês para cada empregado.

As ocorrências podem ser desde um incidente como um tropeção, ou uma condição insegura como uma escada com o degrau solto, ou até mesmo um acidente mais sério como uma fratura.

A ideia principal é para que todos os empregados comecem a pensar em segurança e por consequência, praticá-la. Logicamente que, todas as comunicações devem ser analisadas e algumas delas, se não todas, merecerão resposta ao empregado.

As comunicações deverão ser enviadas ao Setor de Segurança ou Recursos Humanos da empresa de forma escrita, pois posteriormente serão quantificadas

para que se possa avaliar a quantidade de comunicações, de quais setores, de quais tipos, e outros tipos de análise.

Já a realização de diálogos de segurança pode variar de empresa para empresa, sendo que em algumas grandes empresas, os diálogos são feitos todos os dias antes do início das atividades. Em outras, a realização passa a ser semanal ou mensal.

Veja o exemplo:

**Quadro 4.11 Exemplo**

EMPRESA	DDS N.:		
ASSUNTO ABORDADO			
DATA	NOME	SETOR	FUNÇÃO

Fonte: Do autor (2014).

O importante, neste caso, é contar com a participação de todos os empregados e após a reunião, que todos assinem livro ata ou ficha com o tema do DDS (diálogo de segurança).

É clara a importância da divulgação de informações que sejam pertinentes com as atividades que os empregados realizem como uso de EPI's, cuidados com as máquinas, cuidados com a saúde, e outros temas de saúde e segurança.

A assinatura de livro, ata ou ficha, não é só para quantificar a participação nas reuniões, mas, neste caso, serve como prova em casos de inspeção do Ministério do Trabalho.

A quantidade de HHT (homens hora de Treinamento) se refere às horas que cada empregado esteve em treinamento pelo período de um ano. Os treinamentos, nestes casos, podem ser motivacionais, de capacitação ou obrigatórios, como os exigidos em algumas Normas Regulamentadoras:

- ┌ NR-1 — Cabe às empresas elaborar ordens de serviço com a ciência dos empregados (BRASIL, 2013);

Veja o exemplo:

Quadro 4.12 Exemplo

ORDEM DE SERVIÇO Nº XXX /2013	DATA: xx/xx/xxxx
SERVIÇO DESTINADO A:	
NOME DO CONTRATADO: XXXXXXXXXXXX SETOR: XX.XXX.XXX/XXXX-XX FUNÇÃO: XXXXXXXXXXXXXXXX	
EPIs OBRIGATÓRIOS: SUPERVISÃO:	
Autorizo V. Sa. a executar o serviço dentro dos padrões necessários e obedecendo as características de segurança, tendo recebido treinamento e orientações adequadas e necessárias para a realização da atividade com segurança e responsabilidade.	
Autorizado em xx / xx / xxxx	TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO
CHEFIA IMEDIATA	TRABALHADOR

Fonte: Do autor (2014).

- ┐ NR-6 — Cabe às empresas orientar e treinar o trabalhador quanto ao uso correto dos equipamentos de proteção (BRASIL, 2013);

Veja exemplo:

Quadro 4.13 Exemplo

EMPRESA:	
NOME:	FUNÇÃO
DEPARTAMENTO:	
DATA DE ADMISSÃO:	
CONTROLE DE ENTREGA DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	
<p><b>TERMO DE RESPONSABILIDADE:</b> Declaro ter recebido orientações e instruções de como utilizar os Equipamentos de Proteção Individual que me foram entregues. Declaro ser de minha responsabilidade a guarda e conservação dos EPIs abaixo recebidos. Assumo também a responsabilidade de devolvê-lo integral ou parcial, quando solicitado ou por ocasião de eventual rescisão de contrato, na data do respectivo aviso de qualquer das partes. Declaro também que, na eventualidade de danificar ou extraviar o equipamento por ato doloso ou culposo, estarei sujeito ao desconto do valor do mesmo em meu salário.</p> <p><b>Observação: Declaro estar ciente que, conforme Artigo 158 CLT parágrafo único, constitui ato faltoso do empregado o não uso dos EPIs fornecidos pela empresa e tal ocorrência implica nas penalidades do Artigo 482 da CLT.</b></p>	

continua



continuação

QUANTIDADE	CA:
DATA:	ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

Fonte: Do autor (2014).



### *Para saber mais*

Convido vocês a realizarem a leitura das seguintes Normas: NR-7; 9; 12; 33 e 35 que são de grande importância para o complemento desse estudo.



### *Atividades de aprendizagem*

1. Existem alguns quesitos pertinentes às ações trabalhistas, que envolve o trabalho de perícia. As alternativas abaixo citam exemplos destes quesitos, EXCETO aquele expresso na alternativa:
  - a) Função exercida pelo empregado e suas atividades executadas durante a jornada de trabalho.
  - b) Demonstrações contábeis que apontem a situação financeira da empresa, possibilitando assim verificar se houve negligência ou suporte econômico para empresa na causa reclamada.
  - c) Descrição do local de trabalho com detalhes para máquinas, mobiliário e ferramentas que auxiliam a execução das atividades.
  - d) Identificação de riscos químicos, físicos e biológicos a qual o empregado esteve exposto.
  - e) Período e tempo de exposição aos riscos.
2. São etapas do PDCA aquelas citadas nas alternativas, EXCETO aquela expressa na alternativa:
  - a) Planejamento
  - b) Execução

- c) Desenvolvimento
- d) Verificação
- e) Ação

*Fique ligado!*



Nesta unidade, verificamos os direitos que o empregado tem em relação a sua remuneração. Também foi explicado como realizar os cálculos que envolvem o salário.

Você pode verificar, por exemplo, como realizar os cálculos de horas extras, entender o trabalho noturno, e verificar as normativas legais que regem a relação de emprego.

Ainda verificou o trabalho do perito, que diferenciou a atuação do médico e do profissional de segurança do trabalho, em situações distintas que envolvem ações trabalhistas.

A figura do perito, contudo, se mostrou benéfica para ambos os lados de um litígio, pois o empregado pode estar reclamando algo a que tenha direito e, que até então, o empregador desconhecia. Assim, o trabalho do perito auxilia o empregador na adoção de medidas que previnam acidentes, e atenda as normas legais, evitando assim, novas ações trabalhistas.

Por outro lado, o empregado reclamante que não detém razão em seu pedido, será esclarecido dos benefícios oferecidos a ele pelo empregado, bem como entenderá um pouco mais sobre os mecanismos de segurança do trabalho.

**Para concluir o estudo da unidade**

Caro leitor, você pôde verificar nesta unidade os direitos previstos em lei, no que tange o salário do trabalhador. Entendeu, ainda, a função do perito trabalhista, verificando que, na justiça do trabalho, é possível a atuação do perito médico, ou do perito engenheiro de segurança do trabalho.

Verificou também a responsabilidade do perito no momento de emitir seu laudo. Você tem interesse em atuar como perito? Quais os quesitos éticos necessários? O perito é um profissional de alto conhecimento técnico, como mencionado no texto. Assim, procure se aperfeiçoar e buscar novos conhecimentos, em outras áreas também. E boa sorte na sua carreira profissional.

**Atividades de aprendizagem da unidade**

1. Comente todas as deduções que podem ser feitas na remuneração para se encontrar a base de cálculo do IRRF.
2. Considere a tabela de contribuição ao INSS apresentada a seguir para calcular o INSS de um empregado que recebe, mensalmente, R\$ 6.525,00:

TABELA VIGENTE				
Tabela de Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2014.				
Salário de Contribuição (R\$)		Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)		
Até	R\$ 1.317,07			8,00
de	R\$ 1.317,08	até	R\$ 2.195,12	9,00
de	R\$ 2.195,13	até	R\$ 4.390,24	11,00

Fonte: <<http://www.previdencia.gov.br/inicial-central-de-servicos-ao-segurado-formas-de-contribuicao-empregado/>>.

- a) R\$ 717,75
- b) R\$ 286,97
- c) R\$ 482,93
- d) R\$ 368,00
- e) R\$ 118,13

3. A empresa CVM Indústria de Móveis Ltda., demitiu sem justa causa a empregada Helenara Silva. Então, deverá efetuar o depósito da multa rescisória para a Caixa Econômica Federal, onde ficará disponível para fins de saque no prazo legal. Responda: qual é o percentual a ser utilizado pela empresa para fins de cálculo desta multa rescisória do FGTS, e qual percentual que o empregado terá direito a receber dessa multa?

- a) 8% e 40%
- b) 16% e 50%
- c) 20% e 40%
- d) 40% e 40%
- e) 50% e 40%

4. A comunicação deve ser realizada entre a equipe técnica de segurança e gestor de recursos, onde o primeiro agente identifica as medidas a serem adotadas, e o segundo se responsabiliza pelo fiel cumprimento pelos funcionários.

- a) A comunicação deve ser realizada por todos os funcionários, que devem relatar desde assuntos mais banais, como uma escada com degrau solto ou um piso escorregadio, sendo a ideia principal que o assunto segurança seja difundido por todos os empregados, que irão, naturalmente, começar a praticá-la.
- b) Todas as comunicações devem ser enviadas ao setor de pessoal, que irá verificar a plausibilidade dos relatos, e posteriormente encaminhá-las as relevantes ao setor de segurança, para que adote as medidas necessárias.
- c) As comunicações são relatadas diretamente ao gerente da empresa, que após análise, encaminha aos setores competentes para adoção das medidas, quando cabíveis.

5. Existem algumas normas que regulamentam a questão da segurança do trabalho, tais como a NR's 01, 06, 07, 09, 12, 33, 35. Apesar de parecer apenas normas burocráticas, estes parâmetros legais auxiliam significativamente as empresas e os empregados. Comente sobre o resultado esperado pela implantação das normas de segurança de trabalho.

## Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Decreto n. 57, de 3 de novembro de 1965. Expede nova regulamentação da Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D57155.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D57155.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm)>. Acesso em: 31 de mar. 2014.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei-Complementar n. 110, de 29 de junho de 2001. Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp110.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp110.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 8.269, de 16 de dezembro de 1991. Reajusta valores da tabela progressiva para cálculo do imposto de renda. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8269.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8269.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965. Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4749.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Medida Provisória n. 528, de 25 de março de 2011. Altera os valores constantes da tabela do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física. Prorrogação de Vigência pelo Ato do Pres. da Mesa do CN n. 20, de 17 de maio de 2011.

Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/MPs/2011/mp528.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 01. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\\_01\\_at.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr_01_at.pdf)>. Acesso em: 4 maio. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 06. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20\(atualizada\)%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20(atualizada)%202011.pdf)>. Acesso em: 4 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 07. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf)>. Acesso em: 4 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 09. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr\\_09\\_at.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf)>. Acesso em: 4 maio. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 12. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-12-span-class-destaquenovo-span.htm>>. Acesso em: 04 de Maio. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 33. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20\(Atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013A0CC54B5B4E31/NR-33%20(Atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: 4 maio. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR 35. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20\(Trabalho%20em%20Altura\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D63C1A0013DAB8EA3975DDA/NR-35%20(Trabalho%20em%20Altura).pdf)>. Acesso em: 4 maio. 2014.

BRASIL. Portaria MF n. 19, de 10 de janeiro de 2014. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social — RPS. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2014/MinisteriodaFazenda/portmf19.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2014.

BRASIL. Súmula n. 264 do TST. Hora Suplementar. Cálculo (mantida). Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-264](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-264)>. Acesso em: 31 mar. 2014.

CHIANCA, Thomaz; MARINO, Eduardo; SCHIESARI, Laura. Desenvolvendo a cultura de avaliação em organizações da sociedade civil. São Paulo: Global, 2001. Coleção Gestão e Sustentabilidade.

CICCO, Francesco de. **Revedo conceitos**, março de 1997. Disponível em: <<http://www.qsp.org.br/revendo.shtml>>. Acesso em: 4 maio 2014.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. Dispõe sobre o exercício profissional, o registro e as atividades do Engenheiro de Segurança do Trabalho e dá outras providências. Resolução n. 359, de 31 de julho de 1991. Disponível em: <<http://normativos.confea.org.br/ementas/visualiza.asp?idEmenta=407&idTipoEmenta=5&Numero=>>>. Acesso em: 4 maio. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Resolução n. 1.488, de 6 de março de 1998. Disponível em: <[http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm)>. Acesso em: 4 maio 2014.

DICIONÁRIO da língua portuguesa da Porto Editora com Acordo Ortográfico. Perito. **Infopédia**. Disponível em: <[http://www.infopedia.pt/linguaportuguesa/?jsessionid=a2Lz1VvYt-EKh0F20syCWQ\\_\\_](http://www.infopedia.pt/linguaportuguesa/?jsessionid=a2Lz1VvYt-EKh0F20syCWQ__)>. Acesso em: 4 maio 2014.

VOCABULÁRIO jurídico — econômico/ambiental. 2013. **Jurisway Sistema Educacional Online**. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/vocabulario.asp>> Acesso em: 4 maio 2014.

OHSAS 18001 Saúde e segurança ocupacional. **Bsi Brasil**. Disponível em: <[http://www.bsibrasil.com.br/certificacao/sistemas\\_gestao/normas/bs\\_ohsas18001/](http://www.bsibrasil.com.br/certificacao/sistemas_gestao/normas/bs_ohsas18001/)>. Acesso em: 4 maio 2014.



# Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

