

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 009/2019 – 30/01/2019

BOLETIM 002/2019

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: NÃO BASTA APENAS FORNECER, É PRECISO FISCALIZAR

O Equipamento de Proteção Individual – EPI é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.

O uso deste tipo de equipamento só deverá ser feito quando não for possível tomar medidas que permitam eliminar os riscos do ambiente em que se desenvolve a atividade, ou seja, quando as medidas de proteção coletiva não forem viáveis, eficientes e suficientes para a atenuação dos riscos e não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho.

Os equipamentos de proteção coletiva – EPC são dispositivos utilizados no ambiente de trabalho com o objetivo de proteger os trabalhadores dos riscos inerentes aos processos, tais como o enclausuramento acústico de fontes de ruído, a ventilação dos locais de trabalho, a proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, a sinalização de segurança, dentre outros.

Como o EPC não depende da vontade do trabalhador para atender suas finalidades, este tem maior preferência pela utilização do EPI, já que colabora no processo minimizando os efeitos negativos de um ambiente de trabalho que apresenta diversos riscos ao trabalhador.

Portanto, o EPI será obrigatório somente se o EPC não atenuar os riscos completamente ou se oferecer proteção parcialmente.

Conforme dispõe a Norma Regulamentadora 6, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e
- c) para atender a situações de emergência.

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nas empresas desobrigadas de manter o SESMT, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade.

Os tipos de EPI's utilizados podem variar dependendo do tipo de atividade ou de riscos que poderão ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador e da parte do corpo que se pretende proteger, tais como:

- 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.

O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação – CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Dentre as atribuições exigidas pela NR-6, cabe ao empregador as seguintes obrigações:

- Adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;
- Exigir seu uso;

- Fornecer ao trabalhador somente o equipamento aprovado pelo órgão, nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- Substituir imediatamente o EPI, quando danificado ou extraviado;
- Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e
- Comunicar o MTE qualquer irregularidade observada;
- O empregado também terá que observar as seguintes obrigações:
- Utilizar o EPI apenas para a finalidade a que se destina;
- Responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio ao uso; e
- Cumprir as determinações do empregador sob o uso pessoal;

Os Equipamentos de Proteção Individual além de essenciais à proteção do trabalhador, visando a manutenção de sua saúde física e proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho, podem também proporcionar a redução de custos ao empregador.

É o caso de empresas que desenvolvem atividades insalubres e que o nível de ruído, por exemplo, está acima dos limites de tolerância previstos na NR-15. Neste caso, a empresa deveria pagar o adicional de insalubridade de acordo com o grau de enquadramento, podendo ser de 10%, 20% ou 40%.

Com a utilização do EPI, a empresa poderá deixar de pagar este adicional na folha de pagamento, pois através da utilização adequada do equipamento, o dano que o ruído poderia causar à audição do empregado será eliminado.

A eliminação do ruído ou a neutralização em nível abaixo do limite de tolerância isenta a empresa do pagamento do adicional, além de evitar quaisquer possibilidades futuras de pagamento de indenização de danos morais ou materiais em função da falta de utilização do EPI.

Entretanto, é importante ressaltar que não basta o fornecimento do EPI ao empregado por parte do empregador, pois é obrigação deste fiscalizar o empregado de modo a garantir que o equipamento esteja sendo utilizado.

São muitos os casos de empregados que, com desculpas de que não se acostumam ou que o EPI o incomoda no exercício da função, deixam de utilizá-lo e conseqüentemente, passam a sofrer as conseqüências de um ambiente de trabalho insalubre.

Nestes casos o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo e obrigar o empregado a utilizar o equipamento, sob pena de advertência e suspensão num primeiro momento e, havendo reincidências, sofrer punições mais severas como a demissão por justa causa.

Para a Justiça do Trabalho, o fato de comprovar que o empregado recebeu o equipamento (por meio de ficha de entrega de EPI), por exemplo, não exime o empregador do pagamento de uma eventual indenização, pois a norma estabelece que o empregador deva garantir o seu uso, o que se faz através de fiscalização e de medidas coercitivas, se for o caso.

Conforme cronograma do eSocial, a última fase envolve justamente os dados de segurança e saúde do trabalhador – SST. As empresas precisam estar atentas sobre os conceitos de EPC e EPI para não ocasionar erros na hora de entregar os eventos de SST ao eSocial.

(*) Sergio Ferreira Pantaleão é Advogado, Administrador, responsável técnico pelo Guia Trabalhista e autor de obras na área trabalhista e Previdenciária.

Fonte: Boletim Guia Trabalhista, por Sergio Ferreira Pantaleão (*), 11.01.2019

Disponível no site: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/01/24/44980>

Departamento Jurídico Trabalhista do SIMESPI
Dra. Ana Paula Crivellari Caneva