



ISSN: 2358-2105



RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR QUANTO AO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

EMPLOYER RESPONSIBILITY FOR SUPPLY OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT (PPE)

Eliza Tala Moura Alencar¹, Rayane Fernandes Ramalho², Vanessa Érica da Silva Santos³

v. 7/ n. 3 (2019)
Julho /Setembro

Aceito para publicação em
01/07/2019.

¹Graduanda em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito pela Universidade Federal de Campina Grande –.

²Graduanda em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

³Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, Mestra em Sistemas Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.



<https://www.gvaa.com.br/rev>

X

RESUMO: A presente pesquisa tem o intuito de diagnosticar qual a responsabilidade civil imputada ao empregador ante a sua inércia para com a aplicabilidade do EPI, identificando se o mesmo responde de forma objetiva ou subjetiva, elucidando a importância dos preceitos legais diante da devida execução nas atividades laborais. Para atingir os objetivos propostos utilizou-se como método de abordagem o dedutivo, e como técnica de pesquisa a coleta de dados documental indireta e bibliográfica. Ao final, verifica-se que o ordenamento jurídico outorga ao empregador a obrigação de compensar o dano sofrido em consequência da atividade laboral por meio de insalubridade e periculosidade. Outrossim o empregador poderá sofrer penalidades como multas ou interdição das atividades da empresa, em caso de inércia do empregador em relação aos Equipamentos de Proteção Individual, acarretando responsabilidade ao mesmo, pois o fornecimento e fiscalização é incumbido ao seu dever legal.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Reponsabilidade Civil. Uso de EPI. Empregador

ABSTRACT: The present research have the intention of diagnose what civil liability imputed to the employer based on their inertia about applicability of the IPE, identifying whether the same respond objectively or subjectively, clarifying the importance of the precepts regarding the good execution in the labor activities. To achieve the proposed objectives the deductive method was used as a method of approach, and as a research technique the collection of indirect and bibliographic documentary data. In the end, it is verified that the legal order grants to the employer the obligation to indemnify the damages suffered as a result of the work activity, for insalubrity and dangerousness. Also the employer may face penalties such as fines or interdiction of the company's activities, in case of inertia of the employer in relation to the Individual Protection Equipment, generating responsibility for the same, because the supply and inspection is attributed to their legal duty.

Keywords: Labor law. Civil responsibility. Use of IPE. Employer.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo terá como objetivo discorrer as consequências legais do desinteresse do empregador quanto ao fornecimento e a fiscalização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), tendo como eixo principal a responsabilidade civil. O interesse pela temática, é concernente a importância da responsabilidade do empregador, que independente de tratar-se de pequena ou grande



empresa, em relação aos Equipamentos de Proteção Individual deve agir de maneira coesa com a lei, porém esse fato por vezes não é observado pelos empregadores, que acabam burlando direitos e deveres concernentes a segurança individual no trabalho, transgredindo a lei.

Assim sendo, o referido artigo será dividido em quatro capítulos. No primeiro tópico contemplará os adicionais de insalubridade e periculosidade, no segundo capítulo trataremos sobre o uso dos EPIs na prevenção de acidente de trabalho, dando ênfase ao que tange aos equipamentos de proteção individual e acidentes de trabalho, nesta mesma senda no capítulo três, explanará as penalidades ante a não aplicabilidade dos EPIs pelo empregador e no capítulo quatro, buscará destacar a responsabilidade do empregador no ambiente de trabalho.

A inércia do empregador relativa aos Equipamentos de Proteção Individual acarreta responsabilidade ao mesmo, pois o fornecimento e fiscalização é incumbido, ao seu dever legal. No vínculo empregatício, na relação de trabalho, o poder é atribuído ao empregador de zelar pelo promissor desempenho de seus funcionários, enquanto o empregado submete-se a obrigações e direitos.

Percebe-se a grande relevância do tema em estudo pois mesmo diante do aparato legal, ainda nos deparamos com um descaso para com os equipamentos de proteção individual, onde muitos empregadores não fornecem da maneira devida os equipamentos necessários, tendo em vista que vários requisitos devem ser levados em conta para um efetivo funcionamento do equipamento de proteção individual do empregado.

Além disso, não fiscalizar o uso efetivo dos equipamentos pelo trabalhador, inviabiliza a proteção adequada, pode causar agravos a atividade laboral, e a saúde, agindo de forma negligente e ilegal ao que o ordenamento jurídico orienta. No entanto, não se pode descartar o fato de que é necessária cooperação, entre o empregador e empregado quanto ao uso dos equipamentos de segurança individual, o empregador assume obrigações acessórias, além de elaborar ordens e serviços no trabalho, que tenham por base minimizar os riscos da atividade laboral na empresa.

A pesquisa buscará apontar a responsabilidade imputada ao empregador de forma objetiva ou subjetiva, ante as atribuições legais do fornecimento e fiscalização dos EPIs⁴. Buscando elucidar a importância de diretrizes e orientações legais, para a devida atividade laboral com base no ordenamento jurídico, haja vista que a atividade desenvolvida por qualquer empresa gera risco e o empregador assume a responsabilidade.

Para atingir os objetivos propostos a presente pesquisa se utilizará do método de abordagem dedutiva, em que se partirá da totalidade do tema acerca da responsabilidade do empregador pela não utilização dos EPIs para traçar de modo específico se deve ser objetiva ou subjetiva, bem como quais são as implicações da não utilização do referido equipamento, e, como técnica de pesquisa se utilizará a bibliográfica com a utilização de doutrinas e artigos científicos, bem como a documentação indireta com a utilização da legislação e julgamentos sobre o referido tema.

2. DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

⁴ De acordo com a NR6, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

O termo insalubridade, tem sentido de exposição constante a agentes nocivos, que podem suscitar uma série de problemas ao organismo humano. No exercício da atividade laboral para que haja o adicional de insalubridade é necessário que o trabalhador seja exposto a agentes nocivos acima dos limites de tolerância fixados, ou seja, a atividade insalubre é aquela que prejudica a saúde, dando causa à doença. O adicional de insalubridade visa equilibrar essa questão, tendo em vista que o mesmo é um salário condição.

Nesta senda, Machado e Zainaghi (2015, p. 149) fazem a seguinte consideração:

A palavra insalubre tem origem no latim e significa tudo aquilo que origina doença. O conceito legal de insalubridade observa os princípios de higiene industrial. A higiene do trabalho é uma ciência que se direciona ao reconhecimento, à avaliação e ao controle do agente agressivo passível de ensejar a aquisição de doença profissional. Os agentes agressivos dividem-se em físico, químico e biológico. Os físicos são os ruídos, o calor, as radiações, o frio e a umidade; os químicos são as poeiras, os gases e os vapores, as névoas e os fumos; os biológicos são os microrganismos, os vírus e as bactérias. O surgimento de doença profissional depende da natureza, da intensidade e do tempo de exposição ao agente agressivo, motivo pelo qual foram estabelecidos limites de tolerância para os agentes. A insalubridade somente se caracteriza quando o limite de tolerância for superado.

De acordo com a Constituição da República de 1988, em seu artigo 7º, caput, inciso XXXIV, o público alvo dos adicionais de insalubridade “são destinatários do adicional de insalubridade os empregados urbanos, rurais e os trabalhadores avulsos”. O Ministério do Trabalho e emprego, disciplina um rol de atividades consideradas insalubres, dispondo de parâmetros para designação da insalubridade.

Dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 190, sobre o assunto:

Art. 190. 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. Parágrafo único – As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos. (BRASIL, 1943)

O empregador deve buscar e estabelecer medidas de redução de nocividade, com EPIs, se foi constatado que o EPI eliminou o risco a nocividade, não há que se falar em adicional de insalubridade. Com base na Súmula 80º do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 80 do TST – INSALUBRIDADE – A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Ainda de acordo com o art.191 da CLT:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943)

No entanto deve-se observar a presença de dois requisitos para comprovar a atividade insalubre, o Médico perito e um Engenheiro do trabalho, e com base no risco que for constatado, o adicional poderá ser entre 10%, 20% ou 40%. A CF/88 no art.7º XXIII, estabeleceu um adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

O adicional de periculosidade, esta embasado no artigo. 7º da Constituição Federal e no artigo. 193º da CLT:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. §1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. §2º - O empregado poderá pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. §3º - Serão descontados ou compensados do adicional outro da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. §4º - São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta (BRASIL, 1943)

No entanto, a ideia de periculosidade está vinculada ao risco da atividade desempenhada pelo empregado. Sempre que o empregador colocar o trabalhador em um ambiente que incida perigo iminente de vida, o empregador pagará esse adicional de periculosidade, a CLT estabelece até trinta por cento do salário base.

3. O USO DOS EPIS NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A finalidade dos EPIs é ser utilizado pelo empregado no ambiente de trabalho, em que não foi possível estabelecer medidas satisfatórias de prevenção a saúde que eliminem o risco de maneira eficiente, para prevenir doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregador fornece os Equipamentos de Proteção Individual, tendo o dever de manter o ambiente de trabalho saudável, e o empregado deve utilizar os EPIs nas atividades da empresa e comunicar sempre que houver irregularidades no equipamento, pois para prevenção da integridade física do funcionário o empregador deve substituí-lo gratuitamente.

Assegura a Constituição da República que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196). Particularizando esse princípio geral na esfera do Direito do Trabalho, pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador. O empresário tem a prerrogativa da livre- iniciativa econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável (OLIVEIRA, 2011, p. 143).

É salutar a procura do empregador para prevenir acidentes do trabalho em suas empresas, de modo que a utilização do EPI é vantajosa não só para o trabalhador que terá sua saúde preservada, mas para o empregador que evitará de perder um funcionário. “A prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local do trabalho. As medidas de proteção constituem o guia de realização e gestão prática dessa prevenção” (BARROS, 2010, p. 1072).

Desse modo, torna-se indispensável a utilização dos equipamentos, para tentar evitar desenvolvimento ou agravamento de doenças.

3.1. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Presentes no preâmbulo da Constituição Federal de 1988, saúde e segurança estão esculpidos como direitos fundamentais, no artigo 6º é resguardado de forma clara e específica o direito a saúde e segurança do trabalhador, tendo esse amparo constitucional a proteção contra os riscos que sua atividade laboral pode vir a acarretar, conforme consta do artigo 7º inciso XXII.

De acordo com a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978 que aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação da Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, pode-se compreender como EPIs: (...) todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

Dobrovolski, Witkowski e Alamanczuk (2008), consideram que o uso dos EPIs, está diretamente ligado com a prevenção e diminuição de lesões que tenham a probabilidade de serem sofridas decorrentes a acidentes de trabalho, visto que muitas atividades laborais desencadeiam esses riscos a integridade e saúde do trabalhador. Portanto, os autores consideram que os EPIs amparados por lei, agem positivamente nessa busca efetiva pela prevenção, sendo uma ferramenta indispensável na incessante busca por salvar e prevenir a vida dos trabalhadores, visando além de proteger, também suavizar as possíveis consequências que venham a acarretar diante um acidente de trabalho.

Previsto nas Leis de Consolidação do Trabalho (CLT), e regulamentado pela Norma Regulamentadora 6 do Ministério do Trabalho e do Emprego os Equipamentos de Proteção Individual são obrigatórios, seu fornecimento gratuito recai sob responsabilidade do empregador, que além de fornecer o tipo de EPI adequado para cada atividade a ser exercida, tem o dever de treinar o empregado para o bem sucedido uso do mesmo, incentivando e fiscalizando o uso dos EPIs, se ocorrendo a fiscalização o empregador constatou alguma falha, ou descaso total no uso pelos empregados, deverá o empregador promover ações que possam vir a conscientizar seus empregados, para que eles não se recusem a usar os EPIs, e fiquem cientes da importância que os dispositivos irão ter no seu dia a dia se utilizarem de maneira correta, conforme as recomendações, visto que só assim os empregados estarão protegendo-se efetivamente. Para Ramos (2009), EPIs são atribuídos a efetiva proteção física e preservação da saúde dos empregados.

Torna-se importante salientar que de acordo com a NR6, o empregador só deve fornecer o EPI quando devidamente Certificado de Aprovação (CA), que tem por objetivo assegurar que aquele equipamento está apto para proteger o empregado naquela determinada atividade laboral e cumprirá com sua finalidade.

3.2. ACIDENTE DE TRABALHO

Acidente de trabalho pode ser compreendido como aquele acontecimento durante o exercício da atividade laboral, que causa malefício ao trabalhador. Maria Helena Diniz aduz que:

Acidente de trabalho é o evento danoso que resulta no exercício do trabalho, provocando no empregado, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que

determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (DINIZ, 2015, p.559).

A Lei nº 8213/91 que regulamenta a previdência social brasileira em seu artigo 19, dispõe de uma definição de acidente de trabalho, que o entende como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, resultando em dano para o trabalhador. O dano pode ser uma lesão corporal ou até mesmo uma perturbação funcional, que deverá causar morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade do trabalhador para o exercício da atividade laboral. Sendo importante observar que de acordo com o disposto no artigo, o acidente que não gera dano, ou perda da capacidade funcional para o trabalho, não é considerado acidente do trabalho pela legislação vigente do país. Portanto, para sua caracterização faz-se necessário que haja uma relação entre o acidente sofrido e as atividades laborais.

A legislação previdenciária também aborda os tipos de acidentes de trabalho, conforme dispõe o artigo 20 da lei nº 8213/91 que diz:

I-Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - Doença do trabalho, assim entendida a 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. (BRASIL, Lei nº. 8.213,11. ed. São Paulo: Saraiva2014, p.1307).

Torna-se pertinente, enfatizar a diferença entre doença profissional e doença do trabalho, a primeira está ligada diretamente a profissão que o trabalhador exerce, podemos vislumbrar por exemplo na situação de um orientador de pátio de aeronave, que adquire surdez, essa vem a ser considerada uma doença ocupacional, porque a surdez adquirida foi proveniente da profissão, pois os ruídos que as aeronaves provocam causam danos a audição, em piores situações a surdez. Valendo-se do mesmo exemplo, já uma secretária que trabalha nesse aeroporto e adquire a surdez, de acordo com o disposto na legislação, não será considerada como doença profissional, já que a profissão da secretária envolve outras atividades, e não há uma exposição direta ao barulho das aeronaves, a surdez apresentada seria considerada doença do trabalho pois tem ligação com o ambiente. Sobre a mencionada distinção entre doença profissional e doença do trabalho:

Portanto, a legislação previdenciária equiparou as doenças ocupacionais do trabalho a acidente do trabalho, com diversas consequências daí advindas. São chamadas doenças equiparadas a acidente de trabalho. Enquanto as doenças profissionais são decorrentes de trabalho peculiar exercido, as doenças do trabalho decorrem de condições especiais de trabalho desempenhado [...]. (GARCIA, 2013, p.18 e 22).

Nesse contexto, é pertinente o conhecimento das equiparações legais, em que são previstos alguns tipos de eventos em que se igualam ao acidente de trabalho, estando previstas nos incisos do artigo 21 da Lei nº 8.213/1991:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja 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 do trabalho, em consequência de:

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 de 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 autoridade 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 a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. (BRASIL, Lei nº. 8.213,11. ed. São Paulo: Saraiva2014, p.1307e 1308).

Assim, evidencia-se que a lei demonstrou inúmeras hipóteses protetivas ao trabalhador, para que seja enquadrado como acidente do trabalho, de modo que o mesmo gozará da mesma proteção previdenciária e trabalhista quando enquadrado em alguma das hipóteses supracitadas.

4. PENALIDADES ANTE A NÃO APLICABILIDADE DOS EPIS PELO EMPREGADOR

O empregador que não contemplar as normas de saúde, higiene e segurança asseguradas pela lei, poderá implicar em processo civil, trabalhista ou criminal por omissão, vale salientar que essa responsabilidade também pode recair sobre profissional responsável pela segurança do trabalho da empresa visto que tem como função realizar a fiscalização dos EPIs. Nesse viés, Ensina Rojas (2015, p.56):

O empregador tem o dever de agir, seja pelo poder de mando e direção sobre o empregado, mas os responsáveis pela segurança do trabalho na empresa (técnico de segurança, SESMT, CIPA) também podem responder criminalmente pelos acidentes.

Diante da necessidade de utilização dos EPIs pelos empregados, sendo obrigação do empregador fornecer, se houver recusa do mesmo sem devida justificativa, ficará sujeito a resolução contratual, conforme o artigo 158, parágrafo único “b” da CLT, pois esse comportamento implica que o empregador está agindo com descaso, e portanto violando um dever legal (BRASIL, 1943).

Agente da Administração Pública, o Auditor Fiscal do Trabalho tem como um de seus deveres, a inspeção efetiva das empresas, cabendo a notificação de possíveis irregularidades no ambiente de trabalho, tendo poderes de atuar sempre que verificar infrações aos preceitos legais, buscando assegurar as normas que regem as relações de trabalho. Nesse sentido preleciona Rojas (2015, p. 64): “A missão do Auditor é verificar se as normas trabalhistas estão sendo cumpridas pelas empresas. Também “atua na orientação para a prevenção e na correção de procedimentos informais adotados pela empresa”.

Com base no art. 161 da CLT, a interdição de empresas, estabelecimentos, setores ou algumas máquinas que manifestarem grave risco em prejudicar a saúde dos trabalhadores, é função

do Delegado Regional do Trabalho. Quando houver risco de lesão grave à integridade física do trabalhador, poderá o Delegado Regional do Trabalho interditar a obra, ou impor a paralisação dos trabalhos de forma total ou parcial, em que se encontra irregular, no limite da sua jurisdição pode promover fiscalização quanto o cumprimento da legislação no viés coletivo. Enquanto a lei não for obedecida, a determinação do valor da multa será feita com base no laudo pericial, que averiguara a gravidade do contexto do perigo no qual os empregados permaneciam expostos. (MARTINS, 2014).

O artigo 161 da CLT esclarece que:

O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (BRASIL, 1943)

Nesse mesmo viés, esclarece a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 1.719 de 05-11-2014 no artigo 4º:

Art. 4º. Os Auditores Fiscais do Trabalho AFT, estão autorizados, em todo território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e o conseqüente levantamento posterior dos mesmos quando se depararem com uma condição ou situação de perigo iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores. § 1º. Para o início ou manutenção da produção de seus efeitos, o embargo ou interdição não depende de prévia autorização ou confirmação por autoridade diversa não envolvida na ação fiscal, ressalvada exclusivamente a possibilidade de recurso ao órgão técnico superior da inspeção do trabalho.

Referente às infrações na Segurança e Medicina do Trabalho, regula o artigo 201 da CLT que caso o risco seja referente à medicina do trabalho intoxicações, contaminações, a empresa é multada em três a trinta vezes o valor do salário mínimo vigente, para riscos de segurança do trabalho (quedas, amputações), a multa é de cinco a cinquenta salários mínimos. Ocorrida a reincidência ou resistência a fiscalização por parte da empresa ou do empregador, buscando fraudar a lei, deverá ser aplicada a multa em valor máximo.

A NR28 dispõe sobre o procedimento referente as fiscalizações, assim como sobre as penalidades que deverão ser impostas as empresas que não se atentem as observâncias previstas na lei sobre a segurança e saúde do trabalho, sendo constatada na empresa irregularidades pelo Auditor Fiscal do Trabalho, o mesmo iniciará um procedimento, estabelecendo um prazo, para que a empresa se regularize, se o empregador não manifestar interesse em regulamentar a situação e o ambiente de trabalho continuar a proporcionar perigo aos empregados, o agente fiscal diligentemente interditará o local de trabalho (ATLAS, 2016, p. 511).

O fiscal só poderá atuar com medidas de intervenção a partir da segunda visita esse critério vale para empresas de pequeno porte, empresa com até dez funcionários ou empresas com menos de nove meses de tempo de funcionamento, porém o auditor fiscal poderá atuar de imediato em casos de falta de registro de empregados, fraude resistência ou embaraço, em caso de denúncias extremamente gravosas, advinda de outras esferas como o Ministério Público ou Sindicato dos Trabalhadores o auditor fiscal terá competência em não estipular prazo por ato de infração imediato, para: “expedir notificações, embargar obras, interditar estabelecimentos, setores de serviços, máquinas ou equipamentos e, se necessário lavrar autos de infração, que são instrumento prévio para imposição de multa administrativa” (Silva, 2002, p. 462).

Disciplina a NR 28:

28.2 Embargo ou Interdição

28.2.1. Quando o agente da inspeção do trabalho constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, com base em critérios técnicos, deverá propor de imediato à autoridade regional competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo parcial ou total da obra, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.2.2 A autoridade regional competente, à vista de novo laudo técnico do agente da inspeção do trabalho, procederá à suspensão ou não da interdição ou embargo. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.2.3 A autoridade regional competente, à vista de relatório circunstanciado, elaborado por agente da inspeção do trabalho que comprove o descumprimento reiterado das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, poderá convocar representante legal da empresa para apurar o motivo da irregularidade e propor solução para corrigir as situações que estejam em desacordo com exigências legais. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.2.3.1 Entende-se por descumprimento reiterado a lavratura do auto de infração por 3 (três) vezes no tocante ao descumprimento do mesmo item de norma regulamentadora ou a negligência do empregador em cumprir as disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, violando-as reiteradamente, deixando de atender às advertências, intimações ou sanções e sob reiterada ação fiscal por parte dos agentes da inspeção do trabalho.

Conforme a lei nº 8.213/91 que em seu §1º, do art. 19, assevera que é responsabilidade da empresa a adoção e o uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, ademais, nos termos do §2º, do art. 19, caracteriza contravenção penal, punível com multa, caso a empresa deixe de cumprir as normas e higiene do trabalho nos termos. Portanto, diante do exposto pela lei a empresa que não fornecer e fiscalizar os EPIs será responsabilizada também na esfera penal.

5. DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO AMBIENTE DE TRABALHO

A palavra responsabilidade se origina do temo em latim *respondere*, que tem por ideia resposta, restituição ou compensação. É relevante para ordenamento jurídico toda situação realizada, que produz efeitos a um bem jurídico, tudo aquilo que for passível de subsumir em fato abstrato que a lei prevê.

De acordo com Maria Helena Diniz:

Poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). (DINIZ, 2001, p.34).

No tocante ao ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil não se concebe como vingança coletiva, o direito busca acompanhar a evolução da sociedade, direcionando a tutela jurídica para bens considerados valiosos, como a vida, segurança e quando esses bens sofrem lesão ou dano, versa a responsabilidade objetiva. Ao que tange sobre responsabilidade nosso ordenamento disciplina dois tipos: a responsabilidade do tipo objetiva, e subjetiva. Sendo pertinente ressaltar que a responsabilidade objetiva deriva-se do ato ilícito independentemente portanto da culpa. Tornando-se

fundamental comprovar somente o dano e nexos de causalidade, que é o liame entre a consumação da função, conforme expresso no artigo 927 do Código Civil nas seguintes disposições:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A responsabilidade subjetiva pressupõe que a vítima deve comprovar o dano, nexos de causalidade e a culpa do agente. Porém a responsabilidade objetiva independe de culpa, esculpida na lei, por exemplo o empregador ao adotar atividade que implica em risco ou consequência a integridade de outrem assume objetivamente a teoria do risco. Segundo Carlos Roberto Gonçalves, sobre a responsabilidade subjetiva e objetiva:

Responsabilidade subjetiva

Em face da teoria clássica, a culpa era fundamento da responsabilidade. Essa teoria, também chamada de teoria da culpa, ou “subjetiva”, pressupõe a culpa como fundamento da responsabilidade civil. Não havendo culpa, não há responsabilidade.

Diz-se, pois, ser “subjetiva” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Responsabilidade objetiva

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido, independentemente de culpa. Quando isso acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexos de causalidade. Essa teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexos de causalidade, independentemente de culpa. (GONÇALVES 2014, p.55).

Hodiernamente no ambiente de trabalho, os indivíduos passam boa parte de suas vidas, por isso entende-se que a tutela jurídica é essencial para proporcionar condições dignas de trabalho para o empregado, “[...] como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e respeito aos demais seres que integram a rede da vida” (SARLET, 2007, p. 70).

Portanto, o empregador é o responsável pela obrigação de salvaguardar, um ambiente de trabalho apropriado, no que tange a saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho, que implicam fatores necessários para a qualidade de vida e garantida pela carta magna. Faz-se necessário, que o ambiente de trabalho seja coerente com as normas de saúde, independentemente das conjunturas, sejam pequenas ou grandes empresas, compostas de homens ou mulheres sem distinção. Portanto, o pleno exercício laboral de maneira segura e correta, é direito social indispensável dos trabalhadores, para que possam exercer suas atividades em um ambiente de trabalho estável, sendo atribuição diretiva do empregador ao contratar o funcionário garantir as medidas pertinentes que incidem de acordo com os aspectos do exercício de atividade desempenhado pela empresa, para que possam ser reduzidos os possíveis riscos inerentes ao exercício da atividade laboral. Conforme disposto na Constituição Federal de 1988 nos artigos 6º e 7º, inciso XXII que prescrevem:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (...)

XXII redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Outrossim, é atribuído ao empregador a aplicação da legislação em sua empresa, e determinar as funções pertinentes a ser executada pelos funcionários, fiscalizando e fornecendo os Equipamentos de Proteção Individual, além de fornecer o salário. Quando o empregador for omissivo quanto ao fornecimento dos EPIs, e essa omissão se exteriorizar no concreto causando danos a outrem, de acordo com o art.7º da Constituição Federal, XXVIII, se o dano incorrer em dolo ou culpa, a responsabilidade em indenizar o funcionário fica a cargo do empregador, o mesmo vale para a não fiscalização do uso correto, pois o empregador deve estar a instruir os funcionários em conformidade com a espécie de operação laborativa desenvolvida.

Quando o empregador possui uma pequena empresa com poucos funcionários e não tem Serviço Especializado em Engenharia e Segurança do Trabalho (SESMT), a escolha dos equipamentos fica a critério do empregador, com orientação de um profissional.

Se o empregador não estiver atento ao prazo de validade do EPI, e por questões de custos pensar em economizar negligenciar e não substituir os equipamentos vencidos, não fiscalizando o uso adequado responderá por culpa In vigilando⁶. Boa parte dos acidentes no ambiente de trabalho, ocorrem pelo fato do empregado trabalhar exaustivamente, por não observar de maneira coerente as normas de segurança referente aos EPIs e aos limites do seu próprio corpo, que frequentemente ocasiona acidentes. A NR6, disciplina as obrigações do empregador no ambiente de trabalho da seguinte maneira:

6.6 Responsabilidades do empregador. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;

Ademais segundo a NR6, o empregador deve obedecer aos critérios legais. Ter ciência sobre os riscos no setor de trabalho, para que possa ser anulada a fonte geradora dos risco, e se mesmo assim houver uma permanência referente aos riscos, torna-se necessária medidas para reduzir, conscientizar e atenuar os efeitos no organismo do trabalhador. Para isso o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), torna-se fundamental pois com interação em outros programas, considerando questões sobre o indivíduo e ambiente de trabalho e através de instrumentos clínicos e epidemiológicos buscará um diagnóstico precoce de agravos a saúde do trabalhador ou danos mais sérios. Desse modo, o empregador não pode descartar a importância de um funcionário especializado em segurança do trabalho, principalmente em grandes empresas que possuem maior número de funcionários.

⁵Culpa in vigilando a que se imputa à pessoa, em razão de prejuízo ou dano causado a outrem, por atos pessoas sob sua dependência ou por animais de sua propriedade, consequentes da falta de vigilância ou atenção que deveria ter, de que resultaram os fatos motivadores dos danos e prejuízos. SILVA, Plácio e. Vocabulário jurídico. 28. ed. São Paulo: Forense, 2009.



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decurso dos elementos abordados, por toda a extensão dessa pesquisa buscou-se enfatizar a responsabilidade civil do empregador, quanto as consequências legais do não fornecimento e fiscalização dos EPIs, além de elucidar a importância de adotar diretrizes de segurança concernentes aos Equipamentos de Proteção Individual, para preservar a integridade dos funcionários, e obedecer aos princípios da legislação trabalhista.

Logo, tornou-se evidente que é preciso haver cooperação entre o empregador e o empregado. O empregado precisa seguir as orientações de segurança da empresa, e o empregador deve estar atento a fiscalização do uso adequado dos EPIs, assim como fornecer Equipamentos de Proteção Individual de acordo com a atividade desenvolvida na empresa, o empregador deve gerir os funcionários com base nos preceitos legais do trabalho, que tem por pilar a dignidade da pessoa humana. O Ministério Público possui um papel primordial, pois tem autonomia para fiscalizar pode sanar danos, além de interferir em qualquer fase do processo trabalhista sempre com o interesse em defesa dos direitos da coletividade.

É certo que a falta de interesse do empregador em fornecer os EPIs, acaba lesionando a integridade de seus funcionários, cerceando a perda da saúde cotidianamente. O ordenamento jurídico outorga ao empregador a obrigação de compensar o dano sofrido em consequência da atividade laboral por meio de insalubridade e periculosidade sendo válido para todas as conjunturas sem distinção, trabalhadores urbanos, rurais ou avulsos. Outrossim o empregador poderá responder por culpa in vigilando com responsabilidade objetiva caso os critérios estabelecidos pelo Ministério do Trabalho sejam desrespeitados.

É indiscutível, que a proteção do empregado só será eficiente por meio dos EPIs, em atividades suscetíveis de risco, e o empregador deve fornecer gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual e esclarecer a importância do uso, pois se assim o fizer será benéfico para a saúde do funcionário, além de prevenir acidentes de trabalho o empregador não sofrerá penalidades como multas ou interdição das atividades da empresa.

REFERÊNCIAS

ATLAS. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 77ª ed. São Paulo: Atlas 2016.b BRASIL. NR 6 – **Equipamento de Proteção Individual – EPI**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_06_.pdf. Acesso em: 04 de mai. 2019.

BRASIL, **Código Civil**. Lei nº. 10.406 de 2002.11.ed.São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 07 mai. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 de mai. 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, v. 7, 2001.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade civil**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DOBROVOLSKI, Marlene; WITKOWSKI, Valkiria; ALAMANCZUK, Maurício João. **Segurança no trabalho: uso de EPI**. 2008. 4º Encontro de engenharia e tecnologia dos Campos Gerais. Disponível em: Acesso em: 04 de mai. 2019.

FEDERAL, Governo; DISTRITO, D. O. Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília**, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 6 de mai. 2019

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidente do Trabalho- doenças ocupacionais e nexos epidemiológico**. 5ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Esquematizado**. São Paulo. Saraiva, Vol.3, 2014. 2013.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 6. ed. Barueri, SP: Manole, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Prazo de Prescrição nas Ações de Indenização por Acidentes do Trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. v.17 nº 207. Porto Alegre: Síntese 2006.

Eliza Tala Moura Alencar, Rayane Fernandes Ramalho, Vanessa Érica da Silva Santos

Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 – **Atividades e Operações Insalubres**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>>. Acesso em: 07 de mai. 2019.

MTE. **Norma Regulamentadora NR28 Fiscalização em Penalidades**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr28.htm>>. Acesso em: 3 de mai. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

RAMOS, Paulo. **Análise do Programa de Prevenção de Acidentes – Quase Acidente – e a Viabilidade da Aplicação Direta na Construção Civil – Estudo de Caso**. Trabalho e Conclusão de Curso submetido à Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC – no ano de 2009. Trabalho disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000040/000040EF.pdf>>. Acesso em 04 de mai. 2019.

REGULAMENTADORAS, Normas. Segurança e medicina do trabalho. **Editora ATLAS, 76ª Edição**, 1989. Disponível em: <<http://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>>. Acesso em: 1 de mai. 2019.

RIO, R. P. Programa de controle médico de saúde ocupacional. **PCMSO**). **Belo Horizonte: Health**, 1996. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>>. Acesso em 1 de mai. 2019.

ROJAS, Pablo. **Técnico em Segurança do Trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, M. R. (2002), **Inspeção do Trabalho. Procedimentos Fiscais**. Goiânia, AB.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 28. ed. São Paulo: Forense, 2009

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 80. **A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo**. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=80>>. Acesso em: 7 mai. 2019.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 6 de mai. 2019.