

Equipamento de Proteção Individual - E.P.I.



CONCEITO LEGAL

Equipamento de Proteção Individual é 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.

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO

Cabe ao empregado:

- Usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- Responsabilizar-se por sua guarda e conservação;
- Comunicar qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- Cumprir as determinações do empregador sobre seu uso adequado;
- Participar dos treinamentos pertinentes.

LEGISLAÇÃO

- Lei 6514 de 22/12/77 altera o Capítulo V do Título II da CLT, estabelecendo uma série de disposições quanto à segurança e medicina do trabalho.
- Portaria nº. 3214 / 78 aprova as Normas Regulamentadoras – NR's, do referido Capítulo da CLT.
- Há 33 Normas Regulamentadoras – NR's, dentre as quais a NR-06 - Equipamentos de Proteção Individual.

ATO FALTOSO

"Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador e ao uso dos EPI - Equipamento de Proteção Individual fornecidos pela empresa". (art. 158 parágrafo único - "a", "b" da CLT).

PENALIDADES TRABALHISTAS

Advertência, Suspensão e Demissão por Justa Causa

Conforme previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador é quem dirige a prestação dos serviços. Nessas condições, cabe ao empregador controlar e fiscalizar as prestações de serviços, podendo até mesmo impor sanções ao funcionário. No entanto, a prerrogativa de punir o empregado, sofre limitações. Primeiro, deve o empregador respeitar o princípio da boa-fé contratual, sob pena de configuração de abuso de direito, além, é claro, do respeito aos direitos humanos fundamentais. Segundo, deve o empregador respeitar princípios protetivos do Direito do Trabalho, de modo que algumas condutas eventualmente adotadas pelo Empregador não são permitidos como instrumentos punitivos (por exemplo, atos discriminatórios). Por outro lado, o Direito do Trabalho, tanto quanto qualquer outro ramo do Direito exige razoabilidade e proporcionalidade entre falta e sanção. Faltas leves devem ser punidas de forma branda, as mais graves de modo mais severo.

Assim, as penalidades aplicadas pelo empregador, calcadas no poder diretivo que a lei lhe concede, variam desde a advertência verbal, ou escrita, até a suspensão ou demissão. Se o funcionário não atende aos efeitos pedagógicos das penalidades brandas e continua a praticar faltas, como por exemplo o não uso de EPI's – (Equipamentos de Proteção Individual) na última lhe cabe a pena mais grave: a dispensa por justa causa. Contudo, a ordem seguida, na aplicação das penalidades, normalmente, é: advertências verbais e escritas, seguidas de suspensão disciplinar e, por fim, demissão por justa causa. Porém, não existe obrigação se seguir essa ordem. Se a falta cometida pelo empregado for de magnitude tal que torne inviável a manutenção do contrato de trabalho (sempre avaliando-se as circunstâncias da falta praticada, segundo sua gravidade e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade), poderá ser aplicada de imediato a penalidade máxima, ou seja, a dispensa por justa causa.

OBRIGATORIEDADE

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, de forma gratuita, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) Sempre que 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;
- c) Para atender situações de emergência..

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

Cabe ao empregador:

- Adquirir o adequado ao risco da atividade;
- Exigir e fiscalizar o seu uso
- Fornecer somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente;
- Orientar e treinar o trabalhador quanto a seu uso, guarda e conservação;
- Substituir imediatamente quando extraviado ou danificado;
- Responsabilizar-se por sua manutenção e higienização.
- Comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego qualquer irregularidade observada.

RECIBO DE ENTREGA

Ao fornecer um EPI, ao empregado deve ser efetuado o registro formal desta entrega.

Preparar um formulário com no mínimo os seguintes dados:

- 1) Nome do Funcionário;
- 2) Data da entrega do EPI;
- 3) Tipo de EPI e respectivo número do CA;
- 4) Assinatura do empregado.