



# FACULDADE CAMPO REAL

EXCELÊNCIA EM ENSINO SUPERIOR

**PODER DIRETIVO E USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL NA  
PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO.**

**GUARAPUAVA**

**2017**

**BRUNA KRYSS FERREIRA DOMINGUES**

**PODER DIRETIVO E USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL NA  
PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)  
apresentado à Faculdade Campo Real na  
conclusão do curso de Direito.

Orientadora: Anna Flávia Camilli Oliveira Giusti

**GUARAPUAVA**

**2017**



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por estar sempre ao meu lado, e mesmo nas horas de desânimo ter me dado fé e paciência para encarar esta jornada.

A minha família que sempre me apoiou e esteve presente nos momentos mais difíceis, onde muitas vezes a vontade de desistir só não permaneceu graças a esse amor incondicional.

A minha querida orientadora Ana Flavia Camilli por ter disponibilizado seu tempo com as orientações e correções devidas, e mesmo com a correria do dia a dia sempre me auxiliou de forma exímia.

De uma forma geral a todos que participaram dessa caminhada, meu muito obrigada.

## **RESUMO**

O presente trabalho trata de um tema ainda não muito discutido no Direito do Trabalho, o poder diretivo e o uso de equipamento de proteção individual na prevenção de acidentes de trabalho. A Legislação e Jurisprudência analisam e demonstram em decisões como o poder diretivo do empregador funciona como uma forma de prevenção, e ainda a grande utilidade do uso de equipamentos de proteção individual, para que ambos auxiliem na prevenção de acidentes no dia a dia do trabalhador. Dessa forma faz-se uma conceituação sobre relações de trabalho do empregado e empregador, e o poder diretivo, também a demonstração do uso do equipamento de proteção individual e seus aspectos mais relevantes. Ainda neste contexto aborda-se sobre acidente de trabalho e em contrapeso de como os temas relatados podem auxiliar quando se trata da prevenção deste, sendo demonstrada também a atuação do empregador quanto ao seu poder de fiscalização, e o uso de equipamento de proteção individual, para que estes em conjunto sejam utilizados na prevenção de acidentes. Sendo que com a junção de uma maior atuação do poder diretivo do empregador e o uso de equipamento de proteção individual os acidentes de trabalho podem ser evitados.

**PALAVRA-CHAVE:** Poder diretivo, Equipamento de Proteção Individual, Acidente de Trabalho

## **ABSTRACT**

The present work deals with a not broadly discussed theme in Labor Law, the inspection power and the use of individual protection equipment in the prevention of occupational injury. The law and jurisdiction analyze and demonstrate with decisions how the inspection power of the employer works as a mean of prevention, and yet the great value of the use of individual protection equipment, so that both assist in the accidents prevention of the worker's daily routine. Thus, it is done a conception about the labor relations of the employee and employer, and the inspection power, as well as a demonstration of the use of individual protection equipment and its more relevant aspects. Still in this context we approach the occupational injury and in counterweight how the reported themes may assist when it comes to the prevention of the same. Also being demonstrated the action of the employer about its power of inspection, and the use of individual protection equipment, so that they are used together in the accidents prevention. Considering that the junction of a bigger action of the employer's inspection power and the use of individual protection equipment, the occupational injuries can be avoided.

**KEY-WORDS:** Inspection power, Individual Protection Equipment, Occupational Injury

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2.</b>	<b>RELAÇÕES DO EMPREGADO E EMPREGADOR.....</b>	<b>11</b>
2.1	TRABALHO.....	11
2.2	EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO E DOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA.....	12
2.3	O HOMEM E A EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO.....	15
2.4	CONTRATOS DE TRABALHO ATUAIS OU RELAÇÕES DE TRABALHO NOS DIAS DE HOJE.....	16
2.4.1	Empregado.....	16
2.4.2	Empregador.....	17
2.5	O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DO EMPREGADO .....	18
2.6	PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.....	21
<b>3.</b>	<b>EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.....</b>	<b>26</b>
3.1	INTRODUÇÃO AO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.....	26
3.1.2	CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL .....	28
3.1.3	CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DOS EPIs.....	29
3.2	INSTRUMENTOS DE CONTROLE.....	30
3.2.1	DA NEUTRALIZAÇÃO DA INSALUBRIDADE .....	33
3.2.2	FORNECIMENTO E CONTROLE DO USO DE EPI.....	34
3.2.3	DO TREINAMENTO QUANTO AO USO DE EPI.....	35
3.3	FORMAS EFICAZES DE FISCALIZAÇÃO.....	36
<b>4.</b>	<b>ACIDENTES DE TRABALHO.....</b>	<b>41</b>
4.1	INTRODUÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO.....	41

4.2	CONCEITO E ESPÉCIES DE ACIDENTE DE TRABALHO.....	43
4.3	FORMAS DE COMBATE AO ACIDENTE DE TRABALHO UTILIZANDO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.....	46
4.4	COMO O PODER DIRETIVO PODE AJUDAR A EVITAR ACIDENTES DE TRABALHO.....	49
4.5	COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO.....	53
5.	<b>CONCLUSÃO</b> .....	57
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

## 1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo demonstrar como o poder diretivo e uso de equipamento individual pode ajudar na prevenção de acidentes de trabalho. Tem por escopo aprofundar os estudos relacionados com a fiscalização do empregador quanto ao uso de equipamento individual, para que haja uma maior prevenção de acidentes de trabalho.

Para atingir seus objetivos foram analisados inicialmente os problemas relacionados ao tema como: O que é poder diretivo? E a sua importância com o uso de equipamento de proteção individual contra acidentes de trabalho? Em um segundo aspecto; como o uso de equipamento de proteção individual pode auxiliar contra acidentes de trabalho? E ainda, qual a consequência para o empregador da correta fiscalização do uso de equipamentos de proteção individual em possível ação trabalhista?

Para que fosse possível atender a pesquisa realizada o presente trabalho foi dividido em três partes.

Inicialmente no primeiro capítulo é desenvolvido através de aspectos de relações do empregado e do empregador, teve seu início relatando sobre a introdução ao trabalho e sua evolução, a diferença entre empregado e empregador, relata ainda sobre direito do trabalho e a proteção do empregado, e em seu ponto mais forte sobre o poder diretivo do empregador no uso de equipamento de proteção individual.

No segundo capítulo foram demonstrados a relevância do equipamento de proteção individual, e seus decorrentes, como: certificado de aprovação, instrumentos de utilização e controle, da neutralização da insalubridade pelo uso de EPI, do fornecimento e controle, treinamento e por fim as formas eficazes de fiscalização.

Para finalizar, o terceiro capítulo abordou sobre acidentes de trabalho, formas de combate de acidente de trabalho utilizando o EPI, e como o poder diretivo pode ajudar a evitar acidentes de trabalho, e ainda, por fim a competência para julgamento.

A presente monografia encerra-se com a Conclusão, onde são destacados os pontos conclusivos da presente pesquisa, com a estimulação á sequência dos estudos e das reflexões sobre o tema.

A metodologia utilizada em fase de abordagem foi o método dedutivo, e em questão de procedimento o método utilizado foi monográfico.

Nas fases de pesquisas, foram utilizadas técnicas de pesquisas como: livros, artigos, leis, jurisprudências.

## **2 RELAÇÕES DO EMPREGADO E EMPREGADOR**

## 2.1 TRABALHO

No conceito literal da palavra, de acordo com Ribeiro e Leda (2004, p. 2), a palavra trabalho na sua origem no latim significa instrumento de tortura, *tripalium*, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los”.

Infere-se que a origem da palavra traduzia o tipo de trabalho que se praticava à época e, portanto, a sua ideologia, a qual o trabalho era uma atividade destinada aos indignos, aos fracos e perdedores.

De acordo com essa origem da palavra, é claro notar que o trabalho não era algo digno, e sim sofrimento e humilhação. A respeito desse conceito de trabalho, Martins (2003) elucida que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição, entretanto não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios das cidades por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal (MARTINS, 2003, p.38)

Atualmente, este conceito de trabalho está bem mudado, não são os escravos e fracos que trabalham, mas sim o ser humano - rico, pobre, branco, negro - seja com sua força física ou intelectual, é o meio de expressão de suas habilidades e realização pessoal.

Os doutrinadores Castro e Lazzari (2016) elucidam muito bem essa nova visão de trabalho:

Vivemos numa sociedade que tem o trabalho como valor social dentro da noção de que ele insere o indivíduo na comunidade como ser útil; como forma de desenvolvimento das riquezas materiais e espirituais – pois é pelo labor que se tem a produção de bens; e, ainda, como meio de satisfação das necessidades primordiais do ser humano – uma vez que é a contraprestação pelo trabalho que fornece ao indivíduo as condições para sua sobrevivência. O indivíduo, na maioria das vezes, tem como única fonte de recursos a si mesmo; ele é a sua própria força de trabalho (CASTRO; LAZZARI, 2007, p. 741).

O trabalho sempre fez parte da história humana, seja de forma escrava ou

assalariada, o homem faz do seu corpo, mente e músculos a sua força de trabalho.

A Carta Magna de 1988 insere o trabalho como valor ético e moral ao enfatizar no seu artigo 193 que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

Davies e Shackleton (1977, p. 156) definem o trabalho como uma "atividade instrumental executada por seres humanos, cujo objetivo é preservar e manter a vida, e que é dirigida para uma alteração planejada de certas características do meio-ambiente do ser humano".

Na visão destes estudiosos, o trabalho é uma atividade instrumental, ou seja, o homem utiliza-se de ferramentas para obter um melhor resultado e assim altera características do meio em que vive.

“O homem cria, não apenas porque quer, ou porque gosta, e sim porque precisa; ele só pode crescer, enquanto ser humano, coerentemente, ordenando, dando forma, criando” (OSTROWER, 1978, p.10).

Diante disso, o homem percebe que seu trabalho e sua criatividade estão intrinsecamente direcionados a uma atividade social. Haja vista, que aquilo que cria poderá e será utilizado pelo grupo em que convive, tornando-se, portanto, humano através do seu trabalho, ou seja, de um trabalho que tem significado pra ele e para o grupo.

No próximo capítulo serão abordados aspectos sobre a evolução dos instrumentos de trabalho e dos sistemas de produção ao longo da história.

## 2.2 EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO E DOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA

Na pré-história a arqueologia dividiu as culturas do passado histórico em Idades da Pedra (Paleolítico Inferior e Superior e Neolítico) e dos Metais (cobre, bronze e ferro) de acordo com os materiais utilizados pelos homens para a fabricação de seus instrumentos de trabalho. Segundo Childe (1986, p. 61), “O aparecimento do homem sobre a terra é indicado pelos instrumentos que ele faz”.

As descobertas arqueológicas revelam o nível de habilidade técnica e de conhecimento empírico (tentativa e erro) requerido para fazer os instrumentos, demonstrando o desenvolvimento das forças produtivas.

No Paleolítico Inferior ou Pedra Lascada (500.000 a.C. a 25.000 a.C), para se

conseguir abrigo e alimentos, o homem daquela época fabricava seus próprios instrumentos de caça e proteção (tais como faca e machados) a partir de lascas de madeira, pedra ou osso. E, foi neste período que se descobriu o fogo e a dominá-lo, fato este que trouxe enormes avanços a humanidade (CHILDE, 1986).

No início do Paleolítico Superior (25.000 a.C a 10.000 a.C.). o *Homo sapiens* já fazia ferramentas de marfim, osso e pedra, inventou o arco e flecha e o lançador de dardos para lhe facilitar a caça, além da pesca com anzol e linha (CHILDE, 1986).

Observa-se a evolução da habilidade técnica e o grau de conhecimento acumulado pelo homem.

No período Neolítico ou Pedra Polida (10.000 a.C. a 5.000 a. C) o homem já é capaz de manipular tecnicamente a pedra e poli-la, produzindo instrumentos com melhor acabamento. De acordo com Aquino (1980, p. 59), “O homem ao trabalhar se torna um ser pensante e sensível. ”

A Idade dos Metais (5.000 a.C. a 4.000 a.C.) marca o início do domínio dos metais (cobre, bronze e ferro) pelos homens, a qual foi de fundamental importância para as sociedades que viriam a seguir. Através do domínio da fundição do metal, criaram instrumentos eficazes para a caça e agricultura (CHILDE, 1986).

“O homem, como ser sensível, torna-se consciente do mundo ao construir seu mundo, ao criar objetos e ideias a partir do que encontra na natureza, isto é, ao criar cultura” (AQUINO, 1980, p. 59).

Diante desta evolução do homem primata ao homem sapiens, observa-se como a necessidade de sobreviver ao ataque de animais e de prover sua espécie com alimento, vestuário e moradia tornaram esse ser primitivo, um artesão. De uma pedra, ele molda um objeto perfurante, descobre o metal e fabrica uma arma cortante (AQUINO, 1980).

Verifica-se que em cada fase da história, evolui-se o domínio e o uso de uma nova matéria-prima, a princípio visando um armamento de defesa e posteriormente um instrumento de trabalho. Entre o fim da Idade dos Metais (586 a.C.) e o início da Era Moderna (1918 d.C.) houve um declínio no progresso tecnológico, isso se deve, em grande parte, a obscuridade do comportamento religioso (CHILDE, 1986).

Ao longo da Idade Moderna – século XV ao XVIII – adveio a Revolução Industrial (fins do século XVIII), a qual tinha como aspectos mais importantes: o capital e o trabalho.

A concentração da riqueza e dos mecanismos de produção em mãos da elite,

representada pela burguesia, que era a minoria neste período, obrigou aqueles com poucas condições econômicas, maioria da população nesta época, a vender sua força física como forma de sustento próprio e familiar, ocasionando no surgimento de uma classe operária denominada proletariado.

Michel (2008) elucida que:

Até o advento das primeiras máquinas de fiação e tecelagem, o artesão fora dono dos seus meios de produção. O custo elevado das máquinas não mais permitiu ao próprio artífice possuí-las. Desta maneira os capitalistas, antevidendo as possibilidades econômicas dos altos níveis de produção, decidiram adquiri-las e empregar pessoas para fazê-las funcionar. Surgiram, assim, as primeiras fábricas de tecidos e, com elas, o capital e o trabalho (Michel, 2008, p.26).

A Revolução Industrial, marcada pela máquina a vapor e com início na Inglaterra, representou o processo de mecanização das indústrias, o que, conseqüentemente, aumentou a produção e os lucros, sendo o capitalismo o sistema econômico predominante.

Aquino (1980) define esse processo de transformação global:

A Revolução Industrial deve ser entendida como um conjunto de transformações ocorridas na indústria, na agricultura, nos transportes, no comércio, em suma, toda a economia tornou-se capitalista. Esse processo envolveu a própria sociedade que se dividiu em duas classes: a burguesia, proprietária dos meios de produção e o proletariado, classe assalariada e que, para subsistir, vende o único bem que possui: sua força de trabalho (AQUINO, 1980, p. 181).

A divisão social do trabalho intensificou com a mudança do modo de produção feudal para o modo de produção capitalista. Deste novo sistema de produção também gerou a especialização da mão de obra, em que o trabalhador não tinha conhecimento do processo todo de produção, apenas de uma etapa (FRANDJI, s.d.).

Esses avanços na economia e na tecnologia não trouxeram qualquer benefício para os trabalhadores, pelo contrário, foram submetidos a piores condições de trabalho, já que para manter-se no emprego aceitavam receber baixos salários, laborar em locais inseguros e insalubres, cumprir uma jornada de até 16 horas por dia, além disso, se explorava o trabalho de mulheres e crianças que recebiam salários inferiores à da mão-de-obra masculina, além de não terem direitos assegurados por lei e viverem sem qualquer conforto.

Nesta época inexistia qualquer dignidade ao ser humano, seja ele homem, mulher, criança; todos eram cabíveis de terem suas forças de trabalho exploradas em prol do capitalismo, ao ponto de Engels, revolucionário alemão, comentar: "parecia

que o servo medieval, que ao menos estava fixado a terra e ocupava uma posição definida na sociedade, estivera em melhor situação que o operário industrial” (WILSON, 1986, p.132-133).

Diante dessa situação subumana a qual viviam os homens, mulheres e crianças, questões sociais começam a serem debatidas, ideologias contestam o sistema capitalista e os operários reivindicavam melhores condições de salário, trabalho e vida, passam a destruir as máquinas das Indústrias por entenderem que elas são a causa de miserabilidade.

A seguir será relatado sobre o homem e a evolução dos instrumentos de trabalho.

### 2.3 O HOMEM E A EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Depreende-se que na evolução do homem, este sempre esteve à procura dos melhores instrumentos de trabalho, seja para sua defesa ou para uso doméstico. Para o homem primitivo, tais instrumentos foram descobertos após tentativas e erros até se adaptarem ao manejo do homem contemporâneo.

Coloca-se (ARANHA, 1996, p. 65) que o trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja

Com a máquina a vapor, o homem, bem mais evoluído nas suas descobertas, detém o instrumento de trabalho e explora a força humana dos que se encontram desprovidos desse artefato (MICHEL, 2008, p. 87).

Ainda ressalta (OLIVEIRA, 1995 p. 6) que o trabalho fica então subordinado a determinadas formas sociais historicamente limitadas e a correspondentes organizações técnicas, o que caracteriza o chamado modo de produção.

Fica evidenciado que o homem evolui o seu trabalho e os instrumentos neles utilizados, conforme sua necessidade de obtenção de uma melhor forma para o fazê-lo.

O próximo capítulo interpelara sobre contratos de trabalho atuais e a relação de empregado e empregado nos dias atuais.

## 2.4 CONTRATOS DE TRABALHO ATUAIS OU RELAÇÕES DE TRABALHO NOS DIAS DE HOJE

### 2.4. 1 Empregado

Em meados do século XVIII, a Revolução Industrial que se iniciou na Inglaterra, e alterou grandemente as relações sociais e econômicas no meio urbano, e as condições de vida da população. A substituição da forma de trabalho artesanal pela industrialização, com o surgimento de grandes empresas, provocou uma intensa mudança dos moradores da área rural para área urbana, surgindo enormes concentrações populacionais. Dessa forma surge a nomenclatura “empregado”.

Segundo o art 3º da CLT, pode-se considerar empregado toda pessoa que preenche os cinco requisitos primordiais para a relação de trabalho, são estes: primeiramente a pessoa física, ou natural, não podendo está a ser pessoa jurídica; depois a continuidade no trabalho: são as atividades prestadas pelo trabalhador de forma não eventual. Martins (2013, p.13), relata que “na maioria das vezes o trabalho é prestado diariamente, podendo ser prestado uma ou duas vezes na semana, no mesmo horário, e assim estará caracterizada a relação de emprego”. E em terceiro a subordinação, para que esta seja caracterizada depende de outrem para quem ela é dirigida. Nas palavras de Nascimento (2004):

Subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha. A subordinação é a situação que fica o empregado. O poder de direção é a faculdade mantida pelo empregador, de determinar o modo de execução da prestação do trabalho para que possa satisfazer o seu interesse. Ambas se completam. O empregado é um subordinado porque ao se colocar nessa condição consentiu por contrato que seu trabalho seja dirigido por outrem, o empregador. Este pode dar ordens de serviço. Pode-se dizer ao empregado como deverá trabalhar, o que deverá fazer, em que horário, em que local etc.[...]. O autônomo não está subordinado as ordens de serviço de outro, uma vez que, sendo independente, trabalhara quando quiser, como quiser, e segundos os critérios que determinar. Autodetermina-se no trabalho. O empregado, ao contrário, subordina-se no trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 195).

Fica explicito a subordinação na base hierárquica de uma empresa, quando, por exemplo, em uma fábrica trabalhadores manuseando máquinas, sob a fiscalização de um chefe ou encarregado, marcando cartão ponto, para cumprir horário e recebendo salário.

Em quarto quem recebe salário, ou também pode-se chamar de assalariado, sendo que pelo serviço que presta recebe uma retribuição. Conforme cita (Saraiva, 2006, p.) “Desta forma toda relação de emprego deve existir a onerosidade, caso contrário não ficará a relação assim comprovada”.

Pondera-se assim que a obrigação principal do empregado é a prestação dos serviços acordados, mediante remuneração como retribuição do serviço prestado.

E por fim pessoalidade, onde é o trabalhador pessoalmente que presta o serviço contratado pelo empregador. Cabe aqui a definir o que pessoalidade, qualidade ou condição de ser uma pessoa ou de existir como tal. Nas palavras do Nascimento (2005) a pessoalidade é conceituada como:

A pessoalidade na prestação de serviços também é um dos requisitos a serem averiguado, a prestação de serviços deve ser direta e exercida pelo próprio empregado. Exclui-se desta forma qualquer espécie de delegação, descaracterizando a condição de empregado aquele que por sua iniciativa se faz substituir no serviço (NASCIMENTO, 2005, p.197).

Nascimento conclui que (2004, p.198) “empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outro serviço não eventual, subordinado e assalariado”. Segundo a Constituição Federal:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1988).

Portanto percebe-se que empregado é o sujeito que presta serviços para outro, em contrapartida recebe uma remuneração por prestar um serviço específico, com dias, horários e local predeterminados por um empregador. Em seguida será acometido sobre o empregador.

#### 2.4.2 Empregador

Desde os primórdios das relações de trabalho tenta-se definir o papel do empregador. Os textos apontam que o empregador é o indivíduo ou a pessoa que contrata outras pessoas mediante remuneração acordado por um contrato de trabalho.

A relação de emprego para acontecer precisa está calcada no que diz a Constituição Federal:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (BRASIL, 1988).

Nascimento (2004, p. 259), diz que “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado”.

Dessa for ainda ressalta Sussekind (2010, p. 214), que a configuração de empregador pode se dar de diversas formas até mesmo condomínios residenciais, embora destituídos de personalidade jurídica própria, como enquadrados na figura de empregador, dotados de responsabilidade contratual e judicial no que tange o vínculo com os seus empregados.

Relacionamos dessa forma empregador tendo ou não personalidade jurídica própria, com ou sem fins lucrativos, tendo empregados.

## 2.5 O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DO EMPREGADO

O Direito do Trabalho será sempre pautado nas normas trabalhistas que consolidam as leis trabalhistas, e os trabalhadores sempre estarão sujeitos a elas.

Segundo Martins (2009) as normas trabalhistas podem ser classificadas:

Ordem Pública Relativa: São aquelas em que, embora haja interesse do Estado, mediante legislação, admitem a flexibilização. Neste caso, há o interesse público. Porém, a própria legislação trabalhista permite a flexibilização. Por exemplo, o art. 7º, XIV, XIII, CF.

Ordem Pública Absoluta: São aquelas em que prevalece o interesse público. Trata-se de normas que devem ser cumpridas, sendo obrigatórias, imperativas. Por exemplo, as normas de medicina e segurança no trabalho ao ser obrigado a utilizar

equipamento ao fazer o trabalho que lhe é incumbido (**equipamentos de proteção individual**); concessão do repouso semanal remunerado; férias, etc.

Pensando na Ordem Pública Absoluta, aponta-se que todo local de trabalho deve ter como premissa favorecer um ambiente adequado ao trabalhador, pois o bom desempenho das atividades vai refletir nos lucros e produtividade da empresa. Para um bom desempenho o ambiente de trabalho precisa garantir condições adequadas no que tange ao psicológico, físico e à organização do trabalho, o que vai conferir a qualidade de vida ao trabalhador.

O trabalho busca além dos objetivos financeiros, também deve garantir a qualidade de vida do trabalhador promovendo assim a qualidade global por meio de ações que preservem o empregado, o ambiente, a sociedade e a empresa (PEIXOTO, 2011).

Por sua vez, ao não se planejar o espaço de trabalho, dentro das normas de saúde e segurança, tanto o empregado quanto a empresa se colocam em risco, o primeiro então mais ainda com o risco das doenças ocupacionais.

Os riscos ocupacionais são fatores de risco específicos de cada área profissional de atuação e que estão relacionados aos exercícios funcionais (FREITAS; PASSOS, 2010).

Para tanto, ser adequado significa um ambiente com ótimas condições, pois senão os prejuízos podem ser tanto físicos, quanto comportamental. Do contrário os impactos vão atingir até mesmo outras instâncias, como o INSS, Ministério da Saúde e Ministério do Trabalho, Previdência Social, etc. Ferres (2013) aponta que:

Segundo os dados do Governo Federal, os acidentes e as doenças do trabalho custam anualmente cerca de 10,7 bilhões de reais aos cofres da Previdência Social, por meio de pagamento auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadorias. De acordo com um estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento para a América Latina, cerca de 10% do PIB é redirecionado por causa de acidentes e doenças ocupacionais. Neste cenário, a Norma Regulamentadora n<sup>o</sup> 17, em que o Ministério do Trabalho e do Emprego alerta os empregadores sobre a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (FERRES, 2013, p. online).

Segundo a CUT (2014) as empresas devem estabelecer critérios para que os empregados não pratiquem atividades que possam ser prejudiciais à sua saúde, podendo criar muitos empregados inválidos. Então é importante a atenção dos empregadores, pois afeta todo um sistema.

Elaboração de programas que promovam a saúde e segurança do trabalhador deve ser pensada entre as empresas e o Estado. Essa parceria pode trabalhar para a

qualidade do empregado, onde vários setores podem participar como os recursos humanos e o jurídico.

Segundo Reis, Mansini e Leite (2009) algumas empresas possuem atividades que senão forem bem fiscalizadas podem causar doenças ocupacionais, para tanto é necessário fazer um diagnóstico do ambiente, e planejar medidas de prevenção que podem começar com o uso de equipamentos de proteção individual.

A Organização Internacional do trabalho (2013) essa prevenção deve abranger condutas que previnam doenças no ambiente de trabalho:

- 1). Utilizar os canais de comunicação interna, visando conscientizar e alertar seus colaboradores quanto aos riscos e às ações de prevenção, para evitar doenças ocupacionais e acidentes no ambiente de trabalho.
- 2). Promover as palestras e os treinamentos específicos, ministrados por profissionais capacitados, que abordem temas relacionados às regras de proteção, à saúde e às boas condutas no ambiente laboral.
- 3). Estimular a prática diária de exercícios específicos para evitar, por exemplo, lesões corporais por movimentos repetitivos. Para que essas práticas sejam sempre eficientes é fundamental contar com a orientação de profissionais capacitados e especialistas em ergonomia.
- 4). Oferecer aos trabalhadores mobiliários adequados no ambiente de trabalho para uma correta acomodação ergonômica.
- 5). Manter os trabalhadores sempre informados sobre os resultados obtidos a partir das avaliações realizadas no ambiente laboral.
- 6). Adotar programação de descanso entre as ocupações do dia e não delegar tarefas em que os colaboradores sejam submetidos a uma mesma atividade em tempo integral.
- 7). Orientar os funcionários a procurarem orientação médica em casos de manifestação de sintomas como: cansaço muscular nos braços ou nas pernas, dores, dormências, inchaços e outras alterações na saúde.
- 8). Informar aos trabalhadores os resultados dos exames médicos e dos exames complementares realizados, com o intuito de conscientizá-los sobre os diagnósticos obtidos e os cuidados com a saúde.
- 9). Divulgar e treinar os trabalhadores, quanto aos procedimentos corretos e imediatos que devem ser adotados em caso de acidentes.
- 10). Cumprir com todas as normas regulamentadoras (NRs) que determinam os fatores de prevenção no ambiente laboral, visando atender as exigências legais da engenharia de segurança e da medicina do trabalho (OIT, 2013, p. online).

As empresas que valorizam a questão da segurança do trabalho têm investido para que problemas relacionados ao ambiente de trabalho não afetem os seus trabalhadores, e conseqüentemente o rendimento destes.

A Norma Regulamentadora nº9 da Saúde e Segurança do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação de um programa que previna os riscos ambientais (Normas Regulamentadoras, 1978).

Algumas doenças são chamadas de ocupacionais por serem associadas às

práticas de trabalho que possuem os riscos ocupacionais. A Norma Regulamentadora nº9 aponta as medidas a serem adotadas:

9.3.5.1. Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:

- a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;
- b) constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde;
- c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - *American Conference of Governmental Industrial Hygienists*, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;
- d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos (MTE, 2014).

O poder de controle ou de fiscalização dos ambientes de trabalho deve vir depois que equipamentos adequados sejam disponibilizados, como também orientação para atividades corretas. Um bom programa de prevenção deve ser elaborado com a elaboração dos empregados, considerando cada especificidade das funções (MACIEL, 2009).

A cerca disso será abordado sobre o poder diretivo do empregador no uso de equipamento de proteção individual.

## 2.6 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Segundo Delgado (2016) o empregador divide-se em três tipos de poderes, sendo eles: o poder diretivo ou organizativo; o poder regulamentador; poder diretivo ou de controle; e o poder disciplinar.

O poder diretivo tem o seguinte conceito:

Seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle (DELGADO, 2012, p. 657).

Carvalho (2011, p. 125) conceitua o poder de controle ou fiscalizatória como aquele “que consiste na faculdade de o empregador fiscalizar as atividades

profissionais de seus empregados”.

O poder diretivo é um poder autônomo perante os empregados, podendo ser uma simples manifestação do poder diretivo, como também do poder disciplinar. Assim o poder diretivo pode refletir em outros poderes, transformando-os em poder de vigilância e controle da organização do trabalho às funções confiadas a cada trabalhador (DELGADO, 2012).

O poder diretivo só é efetivo se for em prol do melhor benefício do trabalhador:

Existem ordens jurídicas mais avançadas do que a brasileira que estabelecem firme contingenciamento ao exercício de tais atividades de fiscalização e controle internas à empresa, em benefício da proteção à liberdade e dignidade básicas da pessoa do trabalhador (DELGADO, 2012, p. 658).

No caso se for algo que constranja o trabalhador a própria Constituição de 1988 não aprova:

A Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agredam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente (DELGADO, 2012, p.658).

A Constituição Federal de 1988 traz como fundamentos da República Federativa do Brasil e conseqüentemente, do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana.

É o que dispõe o art. 1º, III da Constituição Federal:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III – a dignidade da pessoa humana.

A dignidade humana não é só um valor intrínseco do ser humano e muito menos exclusivo do ordenamento constitucional brasileiro. A dignidade humana constitui requisito essencial e infestável da ordem jurídico-constitucional de qualquer Estado que se pretende ser democrático e de direito. O princípio da dignidade humana está incorporado na constituição como valor supremo de fundamento da República e do Estado Democrático de Direito e dos direitos fundamentais (NERY JÚNIOR; NERY, 2010).

Considerando todas essas regras e princípios, uma barreira se cria ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto do trabalho, com medidas que

venham agredir ou cercear a liberdade e a dignidade do trabalhador (DELGADO, 2012).

Neste contexto, busca-se um poder diretivo que não seja abusivo, como aponta Nascimento:

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despedido (NASCIMENTO, 2011, 698).

Com o avanço da tecnologia os mecanismos de controle também avançaram e foram adotados pelos ambientes de trabalho, tais como circuitos internos de televisão, sensores, cartões magnéticos, fotos automáticas dos documentos, entre outros que busca os imperativos de segurança (NASCIMENTO, 2011).

Durante a fiscalização o objetivo é a inspeção, se houver algo fora do correto, primeiro será dada a orientação, e não será punido. Só haverá anotação em sua carteira de trabalho se houver resistência ou embargo à fiscalização.

A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhista, metrológico, sanitário, ambiental e de segurança, das microempresas e empresas de pequeno porte deverá ter natureza prioritariamente orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento, com a observância do critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

“A Fiscalização Trabalhista pode requerer inspeção prévia do estabelecimento para a verificação do cumprimento das normas de segurança” (NASCIMENTO, 2011, p. 854).

Além de fiscalizar o trabalhador o empregador deve tomar os cuidados necessários com os equipamentos de segurança, ou seja, manutenção e disponibilização dos mesmos no uso do trabalho (LOPES JÚNIOR; ARAÚJO, 2015).

**STJ - RECURSO ESPECIAL REsp 555468 ES 2003/0126953-9 (STJ)**

Data de publicação: 14/11/2005

Ementa: Acidente do Trabalho. Competência. STJ. Morte do empregado em poste de alta tensão, enquanto desempenhava seu trabalho. Não utilização de equipamentos de segurança fornecidos pelo empregador. Culpa concorrente. - A 2ª Seção do STJ pacificou o entendimento de que as

demandas discutindo acidente do trabalho, nas quais já havia sido proferida sentença de mérito na data da EC 45 /2004, permanecem de competência da justiça comum. - A mera disponibilização ao empregado de equipamentos de segurança não isenta o empregador de responsabilidade em caso de acidentes. **É necessário também que ele promova a fiscalização de sua utilização.** - Culpa concorrente do empregador reconhecida na morte do empregado, eletrocutado ao promover a manutenção de equipamentos em poste de alta tensão. Recurso especial provido.

“Ao empregador é atribuído o poder de fiscalizar e controlar as atividades dos empregados no ambiente laboral” (LOPES JÚNIOR; ARAÚJO, 2015, p. 7).

E por meio do controle diretivo deve verificar se o empregado está cumprindo com todas as normas de segurança, estabelecidas pela CLT, buscando sempre a proteção do empregado e a melhor produção para a empresa (LOPES JÚNIOR; ARAÚJO, 2015).

**TJ-MS - Apelacao Civel AC 7311 MS 2003.007311-6 (TJ-MS)**

Data de publicação: 06/09/2007

Ementa: APELAÇÃO CÍVEL - ACIDENTE DE TRABALHO - EMPREGADO QUE NÃO UTILIZA EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - CULPA CONCORRENTE - SENTENÇA MODIFICADA.

TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00803002920095010341 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 08/09/2014

Ementa: APELO OBREIRO. ACIDENTE DE TRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO. ADEQUAÇÃO ÀS TAREFAS. CULPA EXCLUSIVA DO EMPREGADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador deve não só fornecer os equipamentos de proteção individual, **mas fiscalizar seu efetivo e correto uso**, inclusive punindo o trabalhador que se negue a utilizar dos acessórios de proteção. Outrossim, os equipamentos de proteção individual ou coletiva devem ser adequados às tarefas diárias exigidas na prestação do trabalho. **Não constatada a efetiva fiscalização do patrão**, nem o fornecimento dos equipamentos adequados (efetiva proteção contra acidentes de trabalho), afasta-se a culpa exclusiva do empregado pelo acidente de trabalho. Dou provimento ao recurso ordinário do autor, nesse aspecto.

Se o empregador disponibilizar todos os equipamentos de segurança necessários ao empregado na realização da sua atividade laboral, e mesmo assim o empregado não utilizar os equipamentos ou não realizar os procedimentos corretos para a sua segurança, e se ocorrer acidentes a culpa poderá ser ainda do empregador, por não ter realizado o seu poder diretivo, conforme abaixo:

TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00285007320075010068 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 22/04/2015

Ementa: ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. ATO ILÍCITO. CONDUTA NEGLIGENTE DO EMPREGADOR. NÃO UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL FORNECIDO AO EMPREGADO. Constitui ato ilícito, nos termos do art. 186, do Código Civil, a conduta do empregador que age com negligência, ao permitir, sem fiscalizar e ter o cuidado de impedir, que o

empregado exerça a sua função sem utilizar o equipamento de proteção individual fornecido, o que redundou no acidente de trabalho. O poder de controle, também chamado de poder fiscalizatório, deriva do poder de comando e dele jamais pode se abster o empregador, quando se trata de questão relativa à segurança e à saúde do empregado.

Se por meio do poder diretivo o empregador verificar que mesmo o empregado tendo acesso aos equipamentos de proteção individual, e ainda assim negá-los a utilizar, deve-se dispensar o empregado, podendo ocorrer em justa causa, com risco de acidente e o próprio empregador ser responsabilizado, como se verifica:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 01721201108703004  
0001721-28.2011.5.03.0087 (TRT-3)

Data de publicação: 21/08/2013

Ementa: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. RECUSA DO EMPREGADO AO USO DE EPI'S. A reiterada recusa do reclamante em usar os Equipamentos de Proteção e Segurança (EPI's) representa falta gravíssima, autorizando a resolução do contrato por justa causa, sem que houvesse excesso do empregador. A inércia patronal levaria à indesejável reincidência de atitudes dessa natureza, colocando em risco não só a integridade física do próprio reclamante, como atraindo para a reclamada possível responsabilização civil por eventuais danos materiais e morais.

Encontrado em: Nona Turma 21/08/2013 - 21/8/2013. 20/08/2013. DEJT. Página 132. Boletim: Não. - 20/8/2013 RECURSO

O uso de equipamentos de segurança se dá pela insalubridade do ambiente de trabalho. Ao empregador é dado o poder diretivo, podendo por meio dele demitir por justa causa, no caso do empregado se negar a utilizar o equipamento de proteção individual. Este equipamento tem como objetivo diminuir a insalubridade, protegendo o empregado. Para tanto é necessário que o empregador tenha prova de tal situação e estar bem documentado com orientações e advertência dadas ao empregado, evitando futuras ações judiciais. Se não houver provas, não caberá justa causa.

**TRT 15ª Região – Campinas/SP. PROCESSO TRT n. 31993/1994-RO-5 ACORDÃO:** 05601/1997. PROC ORIGINÁRIO: 01136/1994 – JCJ SANTA BÁRBARA D'OESTE quinta turma.

**RELATOR (A):** LUIS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA

**REVISOR:** ALBERTO DA COSTA JUNIOR

**DECISÃO:** à unanimidade, negar provimento ao recurso da reclamada. **EMENTA:** JUSTA CAUSA – NÃO UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – NÃO CARACTERIZAÇÃO. Louvável, sem dúvida alguma, a atitude da empresa em exigir o cumprimento de normas cujo escopo está voltado para a proteção da integridade física dos seus empregados. Pela inteligência dos artigos 157 e 158 da CLT, depreende-se que a empresa detém o poder diretivo de exigir dos empregados a observância das normas de proteção, quer nos termos do art. 166 da CLT, quer nos termos da eventual norma coletiva a respeito. Sem a devida prova, não há como exercer seu poder diretivo e disciplinar, com êxito. Contudo, a regra a ser adotada é: Orientação quanto ao uso de EPI. A CIPA pode se encarregar disso e fazer assinar ata com o nome de todos os

empregados que receberam o treinamento para utilização do EPI. Se qualquer empregado for flagrado não utilizando corretamente o EPI, deverá ser punido, observada a seguinte gradação: [a] advertência escrita; [b] suspensão de 1 dia; [c] suspensão de 3 dias; [d] demissão por justa causa. Todos os empregados, ao receberem EPI's novos deverão assinar o termo de responsabilidade, conforme modelo abaixo:

## 2. Obrigações dos SESMT e CIPA quanto ao EPI

Igualmente previu o legislador a responsabilidade dos SESMT e da CIPA quanto aos equipamentos de proteção individual.

6.5. 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.

A responsabilização dos SESMT ou da CIPA não exclui de qualquer maneira a responsabilidade do empregador, que continua responsável pelo fornecimento do EPI. No entanto, caso se comprove que a escolha do EPI foi manifestamente inadequada, dela decorrendo acidente ou doença de trabalho poderá aquele que indicou ser responsabilizado solidariamente, uma vez que também participou do ato de forma culposa (art. 1518 no antigo Código Civil e arts. 932 e 942, parágrafo único, do novo Código Civil). Nas empresas desobrigadas de manter CIPA, caberá a indicação de EPI ao designado responsável (item 6.5.1).

*Renata Costa - Advogada (OAB/PA nº 16.141) - Área Trabalhista - Belém/PA*

Como foi verificado acima, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) também podem ser responsabilizados se na referida empresa houver instalado, no entanto mesmo que estes órgãos sejam responsabilizados, o poder diretivo do empregador não será eximido, e também pode ser igualmente responder por tal.

### **3. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:**

#### **3.1 INTRODUÇÃO AO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Desde o início das relações de trabalho busca-se formas para que haja uma proteção contra acidentes de trabalho, e por consequência minimizar os decorrentes perigos às atividades de trabalho. Isso ocorre de forma natural uma vez que o ser humano tem por si o instinto de preservação contra as perturbações naturais da existência humana. No mundo de hoje, o homem está inserido nas organizações, assim é natural que busque essa segurança dentro das mesmas (BALBO, 2011, p.25).

Com a Revolução Industrial e também o aumento do capitalismo industrial, cresceu de forma assustadora o número de acidentes de trabalho e também as

doenças, devido às péssimas condições de trabalho existentes.

As leis de proteção ao trabalhador surgiram, inicialmente, em 1802 na Inglaterra. Na França foi em 1862, com a regulamentação da segurança e higiene do trabalho. Em 1865, na Alemanha, e em 1921 nos Estados Unidos (CAMPOS, 2001. p.78).

Com a evolução das leis trabalhistas buscou-se formas para que houvesse uma maior proteção aos trabalhadores, desta forma surgiu o Equipamento de Proteção Individual previsto nas Leis de Consolidação do Trabalho (CLT) e regido pela Norma Regulamentadora 6 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo Dobrovolski (2008, p.73) “EPI – 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”

Ainda salienta o autor Ramos (2009, p.122) esses EPI's são destinados a proteger a integridade física e preservar a saúde do trabalhador.

Franz (2006, p. 58) considera o EPI como um instrumento de uso pessoal cuja finalidade é neutralizar a ação de certos acontecimentos que podem causar lesão ao trabalhador. Enquanto Grohmann (2002, p. 45) define os EPI's como equipamentos que protegem operários durante a realização do seu trabalho.

Sendo assim pode-se constatar que EPIs são todos os equipamentos utilizados de uso pessoal que proporciona ao trabalhador proteção contra os riscos que estão expostos no seu ambiente de trabalho, pois são qualificados para neutralizar e evitar lesões em casos de acidentes de trabalho.

De acordo com Remade (2003) os principais EPIs utilizados são:

- 1) Capacete: Usado para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio, principalmente em atividades em estufa onde possam ocorrer quedas de materiais empilhados.
- 2) Óculos: destinado para proteção dos olhos contra impactos de partículas volantes, desde poeira a estilhaços de madeiras gerados por serras.
- 3) Luvas: utilizadas para proteção das mãos contra agentes abrasivos, escoriantes, cortantes, perfurantes como farpas de madeiras.
- 4) Calçados: protegem contra agentes biológicos, químicos agressivos, térmicos e contra queda de objetos sobre os artelhos.
- 5) Respiradores e máscaras: oferecem proteção das vias respiratórias quando o funcionário é exposto a agentes químicos, poeiras, névoas.
- 6) Protetores auriculares: utilizados para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora.
- 7) Protetor facial: destinado à proteção dos olhos e da face contra lesões acarretadas por partículas de madeira, respingos e vapores

- de produtos químicos, tintas e solventes, dentre outros.
- 8) Tronco: aventais de couro, que protegem de impactos, gotas de produtos químicos, choque elétrico, queimaduras e cortes. (REMADE, 2003, p.12)

Estes equipamentos devem ser utilizados a depender da necessidade do trabalho e a observância das normas e legislação.

### 3.1.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Em qualquer setor a importância do uso do Equipamento de Proteção Individual se faz presente, uma vez como demonstrado acima este é essencial para que haja uma boa qualidade no ambiente de trabalho.

Alves (2013) elucida que para a adesão dos Equipamentos de Proteção Individual devem ser respeitadas as seguintes circunstâncias:

Primeiramente sempre que as medidas de proteção coletiva (EPC) não oferecem completa proteção contra os riscos de acidentes no trabalho ou de doenças profissionais. São exemplos de EPC: sistemas de ventilação ambiental, proteção contra incêndio e explosão, chuveiro de emergência, lava-olhos, também enquanto as medidas de proteção coletivas estiverem sendo implantadas, ou em situações de emergência, e por fim quando a atividade do empregado apresentar risco ocupacional em função do tipo de agente (químico, físico ou biológico), quantidade e tempo de exposição do empregado ao agente, sensibilidade individual do empregado e toxicidade do agente. (ALVES, 2013, p.52)

Para que haja uma eficiência deste equipamento deve este se relacionar diretamente com o comportamento humano. Ou seja, o empregado só utilizara o EPI se este tiver a consciência de sua importância para a preservação de sua saúde e integridade física. Segundo Montenegro e Santana *apud* Pelloso e Zandonadi (2012, p.89) o funcionário será mais receptível ao EPI quanto mais confortável e agradável, para isso os equipamentos devem ser práticos, proteger bem, de fácil manutenção e duradouros.

Dessa forma a proteção individual e coletiva se dá através de uma ligação entre a saúde e integridade física do trabalhador e também o aumento de produtividade e lucro para o empregador, como consequência de diminuição de

acidentes e doenças do trabalho. Relata ainda (VENDRAME, 2012, p.45). Há uma necessidade grande de avaliação do EPI utilizado pelos trabalhadores, para que se possa protegê-lo sem perder na produtividade. Observa ainda (Nunes 2000)

O trabalhador recusa-se a usar, somente quando não está consciente do risco e da importância de proteger sua saúde. Assim como na década de 80, quase ninguém usava cinto de segurança nos automóveis, com a divulgação dos benefícios e a conscientização da população, hoje, a maioria dos motoristas usa e reconhece a importância deste dispositivo. (NUNES, 2000, p.36)

O processo para escolha do EPI adequado deve analisar por si cada caso e qual é o trabalho desenvolvido pelo empregado, para que este esteja consciente da importância de sua utilização e possa aplicar no seu dia, mantendo a saúde e qualidade no ambiente de trabalho.

### 3.1.3 CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DOS EPIs

Segundo a NR 6 todo Equipamento de Proteção Individual seja este de fabricação nacional ou importada deverá conter a indicação do Certificado de Aprovação (C.A), o qual atesta a qualidade e eficácia do equipamento para aquele determinado uso, sendo este uma espécie de autorização emitida pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego, que tem por objetivo qualificar através de ensaios pela ABNT a qualidade do produto, para garantir e proteger a saúde do trabalhador. De acordo com Rosso e Oliveira (2005, p.54) o C.A dos EPI's deve ser regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), onde deverá ser expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do TEM (Normas Regulamentadoras, 1978).

Quando se tratar de comercialização a previsão exposta na NR 6 é de que o (C.A) terá validade de 5 (cinco) anos via de regra, podendo ser estabelecidos novos prazos quando necessário pelo órgão nacional competente Oliveira, Araujo e Sá (2009, p.17) afirmam que todos os EPI's deverão apresentar em caracteres indelévelis e bem visíveis o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do (C.A), ou, no caso de EPI's importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do (C.A).

Quando se fala acerca de rastreabilidade e fiscalização a NR6 em seus itens

6.9 e 6.12 relata que:

6.9. Todo EPI deverá apresentar em caracteres indelévels e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA, ou, no caso de EPI importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA.

6.12. Por ocasião da fiscalização poderão ser recolhidas amostras de EPI, no fabricante ou importador e seus distribuidores ou revendedores, ou ainda, junto à empresa utilizadora, em número mínimo a ser estabelecido nas normas técnicas de ensaio, as quais serão encaminhadas, mediante ofício da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, a um laboratório credenciado junto ao MTE, capaz de realizar os respectivos laudos de ensaios, ensejando comunicação posterior ao órgão nacional competente. (BRASIL, NR 6).

Cabe evidenciar ainda que o certificado de aprovação (C.A) é uma garantia tanto ao empregador, quanto ao empregado de que produto foi testado, de forma adequada e cumpre com o objetivo que se propõem a desempenhar. Demonstrando que com a utilização do equipamento de forma adequada e a certificação presente traz a ambas partes maiores segurança ao realizar os trabalhos desempenhados.

Em sequência será feita abordagem sobre os instrumentos de utilização e controle.

### 3.2 INSTRUMENTOS DE UTILIZAÇÃO E CONTROLE

Os Equipamentos de proteção individuais devem ser utilizados de forma contínua pelos trabalhadores, quando esses são fornecidos de forma eficaz e com conscientização de sua necessidade, sua utilização no ambiente de trabalho se torna uma mais uma tarefa que o empregado deve se atentar em seu dia a dia de trabalho. Para que haja essa utilização de forma efetiva deve-se conhecer os riscos em que o empregado está exposto e as formas em que estes equipamentos devem ser utilizados, diferenciando cada um por sua espécie e tipo de proteção que proporciona ao trabalhador.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), segundo Mazzeu *et al* (2007) classificam os riscos do ambiente de trabalho em cinco tipos:

1) Risco de acidente: Qualquer fator que coloque o trabalhador em situação vulnerável e possa afetar sua integridade e seu bem-estar físico e psíquico. São exemplos de risco de acidente: as máquinas e equipamentos sem proteção, probabilidade de incêndio e explosão, arranjo físico inadequado, armazenamento inadequado, etc. 2) Risco ergonômico: Qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde. São exemplos de risco ergonômico:

levantamento de peso, ritmo de trabalho excessivo, monotonia, repetitividade, postura inadequada, etc. 3) Risco físico: Consideram-se agentes de risco físico as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, calor, frio, pressão, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes, vibração, etc. 4) Risco biológico: Consideram-se agentes de risco biológico bactérias, vírus, fungos, parasitos, entre outros. 5) Risco químico: Consideram-se agentes de risco químico as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo do trabalhador pela via respiratória, na forma de poeiras, fumos, gases, neblinas, névoas ou vapores, ou que sejam, pela natureza da atividade, de exposição, possam ter contato com o organismo ou ser absorvidos por ele através da pele ou por ingestão. (MAZZEU et. al, 2007, p.47)

Uma das formas que as empresas encontram para amenizar estes riscos e saber quais equipamentos fornecer aos seus funcionários e como utilizá-los, é a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), sendo este um documento feito por um profissional qualificado onde estará indicado nele os riscos que o funcionário está exposto em seu ambiente de trabalho e ainda qual a forma mais eficaz e qual Equipamento de Proteção Individual deve ser utilizado naquela situação. Para Saad e Giampaoli (2005, p.45) esse programa está elaborado dentro dos conceitos mais modernos de gerenciamento e gestão, afastando-se da premissa de um simples cumprimento de um conjunto de regras e modelos preestabelecidos.

Conforme demonstra o item 9.2 da NR 9 o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter em sua estrutura:

- 1) planejamento anual com estabelecimentos de metas, prioridades e cronograma;
- 2) estratégia e metodologia de ação
- 3) forma de registro, manutenção e divulgação dos dados;
- 4) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA;
- 5) monitoramento da exposição aos riscos
- 6) registro e divulgação dos dados. (BRASIL, NR 9)

Ainda elenca a NR 9 em seu item 9.3.5.5 que a utilização de EPI no âmbito do programa deverá considerar as Normas Legais e Administrativas em vigor e envolver no mínimo:

- 1) seleção do EPI adequado tecnicamente ao risco a que o trabalhador está exposto e à atividade exercida, considerando-se a eficiência necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto oferecido segundo avaliação do trabalhador usuário;
- 2) programa de treinamento dos trabalhadores quanto à sua correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece;
- 3) estabelecimento de normas ou procedimento para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI, visando garantir as condições de proteção originalmente estabelecidas;

4) caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos EPI's utilizados para os riscos ambientais. (BRASIL, NR 9)

Dessa forma o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais indicará ao empregador e ao empregado qual EPI utilizar, qual a forma correta desta utilização e como haverá o controle de fornecimento e qualidade.

Mais uma forma que o empregador tem de preservar a saúde do trabalhador é a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), tendo como objetivo acompanhado dos trabalhadores promover a garantia de sua saúde conforme estabelece a NR 7 da Portaria nº 3.214/1978.

Destaca Oliveira (2011):

Articulado com o PPRA e com outras iniciativas no campo da saúde dos trabalhadores, a NR-7 da Portaria n. 3.214/1978 prevê a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por todos os empregadores, do PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores, estabelecendo os parâmetros mínimos a serem observados, os quais, entretanto, poderão ser ampliados mediante negociação coletiva. (OLIVEIRA, 2011, p.448)

Este programa tem cunho preventivista, rastreando e fazendo uma espécie de diagnóstico dos riscos à saúde do trabalhador ainda demonstra Melo (2013, p.54) que o programa de controle médico de saúde ocupacional é mais uma alternativa que tem como finalidade proteger a vida do trabalhador no ambiente de trabalho.

Tanto o PPRA quanto o PCMSO, são necessários para que o empregador saiba quais riscos o ambiente de trabalho está exposto e assim possa fornecer aos seus trabalhadores o Equipamento de Proteção Individual adequado, para aquela função ou aquele ambiente.

Posteriormente será interpelado sobre a neutralização da insalubridade.

### 3.2.1 DA NEUTRALIZAÇÃO DA INSALUBRIDADE

Quando se fala em insalubridade pode-se conceituar como algo nocivo a saúde do trabalhador. Sendo que esta pode se dar pelo agente ou pelo ambiente de trabalho. De acordo Saliba e Corrêa (2009, p. 11), a palavra "insalubre" vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença, certo de que a insalubridade é a qualidade

de insalubre. Ribeiro (2004) conceitua insalubridade como:

Insalubridade significa doentio, mórbido, enfermo, prejudicial à saúde, nocivo. Inicialmente observamos que as atividades insalubres e os agentes nocivos, aos quais os segurados foram expostos no ambiente de trabalho, devem ser considerados de acordo com a legislação vigente ao tempo da prestação do serviço. Atualmente os agentes nocivos são relacionados no Anexo IV do Decreto 3.048/99 classificados igualmente em agentes químicos, físicos e biológicos e associação de agentes. (RIBEIRO, 2004, p. 313).

No que diz respeito a neutralização da insalubridade o agente em si não é extinto, mas sim, diminuído ou atenuado. Para que haja essa neutralização, uma das formas mais utilizadas é o Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Esses equipamentos são fornecidos pelo empregador para que o empregado não tenha sua saúde comprometida pelo ambiente insalubre. Um dos EPIs utilizados são os protetores auriculares que servem para proteger o trabalhador do ruído excessivo quando este está acima dos limites de tolerância previstos na NR 15.

Segundo Pantaleão (2016 p. 2) com a utilização do EPI a empresa poderá eliminar ou neutralizar o nível do ruído já que, com a utilização adequada do equipamento, o dano que o ruído poderia causar à audição do empregado será eliminado.

Apesar de existir formas de controle para exposição ao risco com o uso de EPIs não elimina a obrigação da empresa ao pagamento do adicional de insalubridade, segundo Súmula nº 289 do TST

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (SÚMULA 289 Tribunais Superior do Trabalho)

Dessa forma para que haja a eliminação do pagamento adicional por insalubridade é necessário que o empregador comprove que o EPI utilizado é eficaz com resultados de exames e acompanhamento regular do trabalhador. Ainda segundo NR 15 em seu item 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.

Sendo assim quando comprovado pelo empregador que o ambiente de trabalho insalubre está neutralizado, este fica eximido do pagamento de adicional de insalubridade, segundo a súmula 80 do Tribunal Superior do Trabalho. A seguir será

ênfatizado sobre o fornecimento e controle do uso de EPI.

### 3.2.2. FORNECIMENTO E CONTROLE DO USO DE EPI

Quando se relata sobre o fornecimento do Equipamento de Proteção Individual elenca-se como principal fornecedor o empregador, pois é este que deve prover e fiscalizar o uso. De acordo com o art. 166 da Consolidação das Leis do Trabalho toda a empresa é obrigada a fornecer gratuitamente o equipamento de proteção individual adequado ao risco da atividade que será desempenhada, e em perfeitas condições de uso. Porém fabricantes, funcionários também tem suas responsabilidades em relação ao uso do EPI.

O autor Gonçalves (2000) relaciona as obrigações para que haja a colaboração de todos.

As obrigações do empregador são: adquirir o EPI adequado para a atividade que o funcionário irá desempenhar, fornecer ao funcionário apenas o EPI aprovado pelo MTE e possuidor do (CA) Certificado de Aprovação. Proporcionar treinamentos ao funcionário orientando a correta utilização do EPI, tornar o seu uso uma obrigação, substituir o EPI em caso de danos do material, responsabilizar-se pela sua manutenção e comunicar aos órgãos responsáveis qualquer irregularidade no material. As obrigações do empregado são: usar o EPI apenas para sua real finalidade, guardá-lo em local conveniente, comunicar ao empregador qualquer problema com ou alteração que impeça seu uso correto. Dentre as obrigações dos fabricantes estão: comercializar e vender somente o EPI portador de CA – Certificado de Aprovação, renovar o CA, além do Certificado de Registro de Fabricante, manter a qualidade do EPI aprovado pelo que originou o CA e requerer novo CA quando realizada alguma alteração no equipamento. GONÇALVES (2000, p.54)

Quando observadas estas responsabilidades o uso do EPI se torna mais eficaz, porém não basta que o empregador forneça esse equipamento, para que haja valia deve haver o controle, e para isto cabe ao empregador documentar de forma clara que forneceu ao trabalhador, uma das formas para que haja este controle são as fichas de controle de EPI, onde estão discriminados o tipo de equipamento fornecido, a data de entrega, número de C.A, e assinatura do funcionário, segundo a NR 6 em seu item 6. 6.1 demonstra que cabe ao empregador quanto ao EPI: h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Dessa forma tanto o empregado quanto o empregador tem para si um controle dos EPIs e uma forma de assegurar o direito de ambos. Seguidamente será abordado

sobre o treinamento quanto ao uso de EPI.

### 3.2.3 DO TREINAMENTO QUANTO AO USO DE EPI

Além de fornecer e controlar é responsabilidade do empregador treinar seus funcionários quanto ao uso do Equipamento de Proteção Individual. Segundo Chiavenatto, 2009, p. 389) treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos.

Ainda relata Marras (2011, p. 65) “treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”.

Diante disso Melo entende que:

Não basta o fornecimento dos EPIs pelo empregador, a empresa precisa orientar e treinar seus trabalhadores quanto ao uso, guarda e conservação, bem como, pela imediata substituição quando houver algum dano ou perda, devendo responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica dos equipamentos. (MELO, 2013, p.59)

Como demonstrado o treinamento é de suma importância para que os funcionários estejam preparados para utilização do Equipamento de Proteção, segundo NR 6 em seu item 6.6, d) cabe ao empregador orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação.

O treinamento deve ser lecionado por um profissional habilitado como um Técnico de Segurança do Trabalho tendo um conteúdo programático pre definido e no mínimo oito horas de duração. Deve haver também registro de que o funcionário recebeu tal treinamento, segundo IMTEP (2016, p. 01) É recomendado que o fornecimento de EPI e que treinamentos ministrados sejam registrados através de documentação apropriada para eventuais esclarecimentos em causas trabalhistas.

Diante disso pode-se perceber a importância de que o empregador não só forneça o Equipamento de Proteção Individual, mas que este deve ser controlado e treinamento para que tenha maior efetividade no ambiente de trabalho.

### 3.3 FORMAS EFICAZES DE FISCALIZAÇÃO

Após o fornecimento, o controle e o treinamento cabe o empregador fiscalizar o uso deste Equipamento de Proteção Individual, essa fiscalização deve ser rotineira uma vez que se houver algum acidente de trabalho o empregador será responsabilizado caso não fiscalize o uso destes equipamentos. Silva menciona

[...] Caso venha a ser comprovado que os empregados, conquanto tenham recebido os equipamentos, não os tenham utilizado, a responsabilidade será sempre atribuída ao empregador [...] Não serve como justificativa a recusa do empregado ou a negligência dos operários com sua própria saúde, porque o empregador deveria ter punido o empregado recalcitrante, com as formas de advertência, suspensão ou rescisão. (SILVA, 2009, p.41)

Como demonstrado quando o empregado não utiliza o EPI, a responsabilidade de puni-lo por tal fato é do empregador, este deve controlar o uso e caso o trabalhador não cumpra as normas devem ser seguidos formalmente as punições para que este não cometa novamente essa falta gravosa ou que o empregado se assegure de que está dentro da lei para poder rescindir o contrato por justa causa.

Processo cARR 241003720065010040  
 Orgão Julgador  
 DEJT 04/12/2015  
 Relator Cláudio Mascarenhas Brandão

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA INJUSTIFICADA NA AUDIÊNCIA INAUGURAL. REVELIA. CONFISSÃO FICTA.

Depreende-se da leitura do acórdão recorrido que o reclamado não compareceu à audiência inaugural para a qual foi regularmente notificado. Também constou que o documento apresentado posteriormente não se mostrou hábil a justificar a ausência, pois consistiu em relatório médico que não comprovava a efetiva impossibilidade de locomoção. Nesse contexto, a decisão regional, ao confirmar a revelia e a confissão ficta decorrente, encontra-se em consonância com a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 74 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL . O exame dos autos revela que a Corte a quo proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, razão pela qual não prospera a alegada negativa de prestação jurisdicional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. DONO DA OBRA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191 DA SBDI-1 DO TST. INAPLICABILIDADE. A Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 desta Corte afasta a responsabilidade do dono da obra quanto às obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro. Contudo, tal isenção se restringe aos débitos derivados do contrato de trabalho, não alcançando as ações indenizatórias decorrentes de acidentes do trabalho, que têm cunho civilista e prescindem da existência do vínculo de emprego ou da relação de trabalho. Logo, nas ações indenizatórias decorrentes de acidente de trabalho envolvendo

empregado contratado por empreiteiro ou subempreiteiro a responsabilidade decorre do disposto nos artigos 186, 927 e 932, III, do Código Civil, o que implica a responsabilidade solidária do dono da obra. Desse modo, a controvérsia em torno da responsabilidade civil do dono da obra por acidente do trabalho ocorrido no curso da execução do contrato de empreitada não caracteriza contrariedade Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST . Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS E MATERIAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. ÔNUS DA PROVA . A Corte de origem consignou que a prova produzida comprova a ocorrência do acidente de sofrido pelo autor que lhe ocasionou fratura exposta de cotovelo direito, fratura de fêmur direito pneumotórax hipertensivo à direita, fraturas de costelas e clavícula direita, fratura de bacia e lesão hepática importante, sendo certo que o laudo médico atesta "incapacidade parcial e permanente devido à redução funcional do MSD". De igual forma, resultou comprovada a culpa do reclamado, "ao não adotar ou não fiscalizar a observância das medidas que neutralizem ou reduzam os riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança, agiram de forma culposa e contra a letra expressa no Texto Maior e da própria CLT (art. 157), ficando assim obrigados a reparar os danos, materiais e morais que sua conduta omissiva veio a causar ao trabalhador" . Quanto ao equipamento de proteção, o Tribunal Regional, com base no exame da prova oral produzida, constatou que o engenheiro havia determinado que o autor não usasse o EPI porque não trabalhava em altura, além do relevante fato concernente à colocação de tapumes, destinada à proteção contra quedas, o que somente ocorreu após o acidente. Frise-se, ademais, que não basta o fornecimento do EPI; é obrigação do empregador a fiscalização do uso efetivo pelo empregado. Os artigos 818 da CLT e 333 do CPC disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus, o que não ocorreu no caso dos autos. Provado o fato constitutivo do direito à indenização em face do dano perpetrado, como se extrai do acórdão regional, é impossível reconhecer a violação literal desses dispositivos de lei. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. A alegação genérica de que o valor arbitrado para a indenização por danos morais e estéticos não atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade não se coaduna com a natureza especial do recurso de revista. É necessário que a parte indique, de modo fundamentado, em que pontos os critérios utilizados pela Corte Regional não foram aplicados ou mensurados corretamente e as razões pelas quais considera que o valor fixado não corresponde à extensão do dano. Não observada essa exigência, mostra-se inviável a constatação de afronta ao artigo 944, parágrafo único, do Código Civil. Precedentes desta Turma. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANO ESTETICO E PENSÃO VITALÍCIA. INEXISTÊNCIA DE LAUDO PERICIAL. COMPROVAÇÃO DO GRAU DE INCAPACIDADE. Conforme se constata do excerto acima transcrito, a condenação à indenização por danos estéticos e pensão mensal vitalícia decorreu da comprovação, por meio de laudo de médico do INSS, o qual é claro ao diagnosticar o encurtamento e claudicação da bacia do autor, o que evidencia o dano estético. Consta também a declaração do médico de que o autor, mesmo após mais de 06 anos do acidente, ainda se encontra em tratamento ambulatorial, sem evolução quanto à função do membro superior direito, o que lhe ocasionada a incapacidade parcial e permanente para o trabalho. Frise-se que a ausência de prova pericial decorreu do não pagamento dos valores relativos aos honorários. Tal fato não pode obstar o percebimento do autor, que comprovadamente sofreu acidente de trabalho, da indenização devida. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. IMPOSSIBILIDADE DE

COMPENSAÇÃO COM BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS. Conforme disciplina dos artigos 949 e 950 do Código Civil, constatada a perda ou a redução da capacidade para o ofício ou profissão que a vítima exercia antes do acidente de trabalho ou do desenvolvimento de doença ocupacional é devida a pensão mensal integral ou parcial, a depender do grau de perda da capacidade laboral, em valor correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou. O benefício previdenciário eventualmente recebido pela vítima não deve ser computado na apuração da indenização, ante a expressa previsão do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, quanto ao pagamento de seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. AJUIZAMENTO NA JUSTIÇA COMUM DEPOIS DA PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. A Seção de Dissídios Individuais I desta Corte, por meio da edição da Orientação Jurisprudencial nº 421, firmou posicionamento de que "a condenação em honorários advocatícios nos autos de ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça comum, antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, decorre da mera sucumbência, nos termos do art. 20 do CPC, não se sujeitando aos requisitos da Lei nº 5.584/1970". Portanto, a contrario sensu, na ação ajuizada na Justiça Comum após a vigência da Emenda Constitucional mencionada, a condenação em honorários advocatícios não decorre da mera sucumbência (art. 20, CPC), mas deve observância ao contido na Súmula nº 219 do TST. Por conseguinte, ressalvado meu posicionamento pessoal, verifico que, ao indeferir os honorários advocatícios, porque o autor não está assistido pelo sindicato, a Corte Regional decidiu em sintonia com as Súmulas nº s 219 e 329 desta Corte Superior . Recurso de revista de que não se conhece.

O agravo de instrumento elencado acima demonstra que não basta o fornecimento do uso de equipamento de proteção individual, cabe ao empregador fiscalizar a sua utilização.

A primeira ação do empregador quando o empregado não utiliza o EPI é buscar constatar com este o porquê, se existe alguma justificativa plausível pelo fato como: O Equipamento apresenta defeito, ou está causando algum desconforto ao trabalhador, ou até mesmo por não ser próprio para aquele trabalho. Sugere Stefano (2008, p. 69) que são várias as formas de sensibilizar os trabalhadores para o problema, dentre elas: palestras, treinamentos, integração de trabalhadores novos.

Ainda colocam Filho *et al* (2005, p.178) que alguns trabalhadores veem o uso do EPI como obrigação, enquanto outros veem como algo incomodo, e outros ainda admitem que é segurança pessoal.

Quando o empregador percebe que a não utilização do EPI não está ligada com nenhuma das hipóteses citadas acima deve este penalizar o trabalhador para

que este esteja ciente de que a não utilização desse equipamento poderá lhe causar problemas futuros. Enfoca Melo (2013, p.65) que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: da observância das instruções passadas pelo empregador sobre medicina e segurança do trabalho e quanto ao uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) fornecidos pela empresa.

Um dos primeiros passos que o empregador deve seguir para que haja esse alerta ao trabalhador é a advertência, Silva (2004, p.45) conceitua advertência como “correspondente à palavra formada de advertir (do latim *advertere*), avisar, repreender, admoestar, tem, na linguagem jurídica, no sentido de aviso ou admoestação”.

A advertência pode ser classificada em duas etapas, a primeira deve se dar de forma verbal, que deve ser utilizada sempre que possível, e apesar de não haver legislação específica e não ser obrigatória antes da advertência por escrito, é de suma importância que o empregador a faça como uma espécie de chamar a atenção do empregado para aquele problema e de que empregado não está cumprindo com a legislação e de que se o fato do não uso do EPI ocorrer novamente virá a advertência por escrito.

A segunda etapa é a advertência por escrito que vem de longa data e é plenamente aceita pela jurisprudência e sua aplicação está baseada no Artigo 8º da CLT

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (art 8º Consolidação das Leis Trabalhistas)

Se nenhuma das duas alternativas funcionarem, cabe o empregador tomar o próximo passo que é a Suspensão do trabalhador, esta seria uma penalidade mais rigorosa, e tem por objetivo disciplinar o trabalhador conforme as normas da empresa. A suspensão se dá pelo afastamento do empregado da empresa e de suas funções por um período determinado.

No artigo 474 da CLT estabelece que suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho. Ou seja, esta deve ser feita de forma que não ultrapasse os trinta dias e deve ser feita de forma documentada, para que o empregador tenha como provar que a fez, caso for

necessário.

Como última alternativa quando as outras demais citadas não resolvem o não uso de Equipamento de Proteção Individual de forma reiterada, o empregador pode se valer da demissão por justa causa Manus (2005, p. 202) entende que a demissão por justa causa não se trataria propriamente de penalidade, mas faculdade do empregador, isto é, do reconhecimento legal do direito de demitir o trabalhador.

Dessa forma quando o empregador percebe que o empregado não utiliza o equipamento e já se valeu das outras medidas como uma forma de alerta e mesmo diante das outras punições continua não utilizando, pode esse se valer da justa causa como uma penalidade máxima ao trabalhador que, apesar de ter recebido orientações sobre as medidas corretas, não demonstrou nenhuma mudança de comportamento no ambiente de trabalho.

A demissão por justa causa está regulamentada no artigo 482 da CLT onde relata que constituem justa causa para rescisão de contrato de trabalho pelo empregador:

- a)** ato de improbidade;
- b)** incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c)** negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d)** condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e)** desídia no desempenho das respectivas funções;
- f)** embriaguez habitual ou em serviço;
- g)** violação de segredo da empresa;
- h)** ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i)** abandono de emprego;
- j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k)** ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l)** prática constante de jogos de azar.

O qual se daria nesse caso pela linha b) que relata sobre incontinência de conduta ou mau procedimento e a h) ato de indisciplina ou de insubordinação, pois quando o empregado se recusa a utilizar o EPI, este não respeita a disciplina de seu empregador e nem se subordina as regras da empresa.

Segundo o non bis in idem, o empregado não poderá ser punido mais de uma vez pela mesma falta, de forma que, extenua-se a atividade punitiva do empregador, restando este impossibilitado de fazer nova avaliação da mesma falta para proceder à dispensa com justa causa.

Fica evidenciado assim que cabe ao empregador fornecer gratuitamente o EPI, treinar seus funcionários para que este possa saber como e quando utilizar, conscientizar o trabalhador sobre a importância da utilização no ambiente de trabalho, e, por fim, fiscalizar, e se utilizar de todas as hipoteses que a lei estabelece para que este faça valer os direitos de ambos.

## **4. ACIDENTE DE TRABALHO**

### **4.1 INTRODUÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO**

O trabalho é atinente ao homem, sendo este por uma questão de sobrevivência ou por poder econômico, a atividade laboral está diretamente ligada ao ser humano.

Na antiguidade entre os povos egípcios, gregos e romanos aponta Costa (2009, p.15) que já existiam referências relativas à saúde ou doença e o trabalho, embora de forma muito restrita.

Nessa época não havia nenhuma preocupação com acidente de trabalho, muito menos com as consequências que teriam na vida dos trabalhadores, sendo referenciado de que o trabalho era destinado para classes inferiores e por isso não necessitava de proteção maior.

Ao passar do tempo a partir do século XIX, advindo a industrialização e com as péssimas condições de trabalho o número de trabalhadores que sofriam acidentes de trabalho e ficavam mortos e mutilados aumentou. Segundo (OLIVEIRA (2008, p.33).

Os reflexos sociais desse problema influenciaram o advento de normas jurídicas para proteger o acidentado e seus dependentes de modo, a pelo menos remediar a situação.

Com o surgimento da Revolução Industrial onde os estudos na área trabalhista tiveram início, uma vez que o trabalho do homem manual foi substituído através de máquinas e equipamentos, relata (BARAÚNA 2000, p.421) que a partir desse momento começou a haver uma certa preocupação com o acidentado.

Ressalta ainda Brandão que:

“os acidentes do trabalho passaram a ser uma realidade mais constante. Isto porque as condições de trabalho eram cada vez mais precárias. A saúde do trabalhador não era uma preocupação, razão pela qual a qualidade de vida no meio ambiente do trabalho era baixa. (BRANDÃO, 2007,p.26).

Dentre os abusos cometidos pelos empregadores e a falta de um ambiente de qualidade ao trabalhador, completa Costa:

“A dignidade que antes não era questão importante para os industriais, com o início da nova era social em que caberia ao Estado procurar nivelar o interesse da sociedade e não apenas o individual, passou a ter outro sentido de consideração. O Estado deveria, pois, satisfazer o bem estar da coletividade, criando limitações aos interesses exclusivamente pessoais, intervindo, se necessário, para a proteção dos fracos e desamparados.” (COSTA,2009,p.19).

O Estado passa então a se preocupar mais com o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho, criando em suas constituições o Direito do Trabalho.

Segundo o cenário internacional o Brasil em 1919, publica o Decreto Legislativo n. 3.724, que relata:

“Art. 1º - Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total ou parcial, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.”

Após tal decreto foram editados vários outros, até chegar na Lei 9.032/95 ao passar do tempo classificando o que era acidente de trabalho e como poderia ser classificado, e com essa evolução os benefícios acidentários foram equiparados aos previdenciários.

## 4.2 CONCEITO E ESPÉCIES DE ACIDENTE DE TRABALHO

Pode-se conceituar acidente de trabalho, ligando a ideia como uma fatalidade ou desgraça, a acontecimentos fortuitos e anormais, que podem trazer consequências desagradáveis até mesmo na ordem material, segundo (COSTA 2009, p.75) Afeta pessoas se converte em um acidente humano, e, se for em razão do trabalho, interessam as regras de infortunística laboral.

Nos dias de hoje no artigo 19, da Lei 8.213/91, que relata sobre Planos e Benefícios da Previdência Social, delimita acidente de trabalho como:

“Art. 19 – Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Refere-se ainda (BRANDÃO, 2007, p.30) que “é possível concluir que existem duas espécies de acidentes adjetivados pela expressão ‘do trabalho’: o típico e o equiparado.”

Diante disso é possível demonstrar que o acidente de trabalho normalmente ocorre de um evento anormal, durante ou pelo exercício da atividade de trabalho, podendo ser de uma mera fatalidade como atos de imperícia, imprudência ou negligência, gerando consequências que podem ser tanto graves quanto gravíssimas, algumas vezes irreversíveis sendo algumas fatais. Apresenta a autora Calleri (2007, p. 48) que para que seja configurado acidente de trabalho é preciso ter os requisitos de:(...)existência de um dano (lesão, perturbação funcional, morte); incapacidade laborativa (temporária ou permanente total ou parcial);e nexo causal (relação de causa e efeito entre o trabalho e o infortúnio.

Estatísticas oficiais da Previdência Social e Ministério do Trabalho são Divulgadas nas três espécies consideradas principais, sejam elas: o acidente típico, as doenças ocupacionais e o acidente de trajeto. (OLIVEIRA, 2008, p.39).

O primeiro a ser tratado é o Acidente Típico que pra Costa (2009, p.81) se define como um ataque inesperado ao corpo humano, ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas.

Já Brandão (2007, p. 31) classifica acidente típico aquele que decorre do exercício do trabalho em si, conforme preceitua o artigo 19 da Lei 8.213/91).

O acidente típico como aquele que acontece no ambiente de trabalho em exercício da função do empregado.

Em segundo plano também se classifica as doenças ocupacionais como acidentes de trabalho conforme o artigo 20 da Lei 8.213/91:

“Art. 20 – ”Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior as seguintes entidades mórbidas: 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.”

Relata ainda Oliveira (2008, p. 46) que a doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, porquanto não necessariamente vincula-se a esta ou aquela profissão.

Quando se fala em questão probatória as doenças profissionais dispensam o trabalhador desse ônus, porém as doenças do trabalho o exigem. Elucida Costa(2009,p 83) que: deverá comprovar ter sido o ambiente laborativo que fez eclodir ou provocou o agravamento da doença ou perturbação funcional.

Ressalta-se ainda que não se enquadram como doenças do trabalho, conforme art. 20, § 1º, da Lei 8.213/91, a) as doenças degenerativas; b) inerentes a grupos etários; c) que não produzam incapacidade laborativa; d) doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Ainda em terceiro plano cabe salientar sobre o Acidente de Trajeto, também conhecido como acidente in itinere, que se classifica segundo a Lei 8.213/91 no art 21:

“Art. 21 -Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:  
[...]  
IV -o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:  
[...]  
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.”

Corroborando ao entendimento Baraúna (2000, p.432) também considera como acidente de trajeto o que ocorre quando o empregado encontra-se em intervalo legal ou quando dele retorna para a empresa.

Processo RR 284004220085010082  
Publicação DEJT 25/04/2014  
Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCAUSA. Considerando que é fato incontroverso a existência do nexo de concausalidade, a tese de violação do artigo 21, I, da Lei n.º 8.213/93, reiterada em minuta, mostra-se razoável ao processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE

#### DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCAUSALIDADE.

1. São concausas, equiparáveis ao acidente de trabalho outras causas que, juntando-se à principal, contribuam diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou para produzir lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (art. 21, I, Lei nº 8.213/91), como um erro médico, a superveniência de infecção hospitalar ou a preexistência de diabetes complicadora do quadro geral da vítima. O empregador responde pelo resultado, independentemente de não ter sido o causador das concausas. (BELMONTE, Agra Alexandre, Responsabilidade por Danos Morais nas Relações de Trabalho. Rev. TST, Brasília, Vol. 73, nº 2, abril/junho 2007).

2. O registro do perito, transcrito no acórdão regional, de que as atividades de transporte manual de cargas (atividades exercidas pelo autor) são contraindicadas formalmente para os indivíduos portadores de hérnia de disco, já é, por si só, suficiente para caracterizar a concausa e, conseqüentemente, ser deferida a indenização ao trabalhador. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 21, I, da Lei n.º 8.213/91 e provido.

Também no agravo de instrumento apresentado uma das causas de acidente de trabalho que estão classificadas por contribuírem para a morte do segurado, ou para a redução ou perda da capacidade para o trabalho.

Pode-se classificar assim as formas mais comuns encontradas no dia a dia do trabalhador de acidente de trabalho e de que maneira podemos descrevê-los e dessa forma com a tipificação desse fato elencar as formas de proteção.

#### 4.3 FORMAS DE COMBATE AO ACIDENTE DE TRABALHO UTILIZANDO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.

Quando se fala em acidente de trabalho, é de suma importância que seja verificado formas de proteção contra este. Uma dessas formas é o uso do Equipamento de Proteção Individual, o qual garante a segurança física de funcionários que atuam em várias funções de risco.

Sendo assim a adoção de medidas de proteção coletiva Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), ou quando não forem suficientes ou se entrarem em fase de estudo, planejamento ou implantação, deverá ser adotada a utilização de equipamento de proteção individual (EPI), Segurança e Medicina do Trabalho (2009, p.799).

Quando o empregado investe em prevenção contra acidentes de trabalho utilizando EPI, ressalta Oliveira (2008).

É inevitável concluir que investir em prevenção proporciona diversos benefícios: primeiramente, retorno financeiro para o empregador; em segundo lugar, reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; em terceiro, melhoria das contas da Previdência Social e finalmente ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados(OLIVEIRA,2008,p.29).

Ainda ressalta Campos (1991, p. 35) A necessidade de uma ação preventiva, direta ou indireta, contra os acidentes de trabalho é geralmente direcionada para a redução dos efeitos da patologia profissional febril.

O que pode-se observar é que a prevenção é de suma importância quando se trata de acidentes trabalhos, uma vez que está evita acidentes que podem ocorrer no dia a dia do trabalhador.

O uso correto e contínuo do Equipamento de Proteção Individual se engloba como uma das formas mais eficazes para que haja esta prevenção de forma eficaz. Salienta Lopes et al (2008. p. 65) que: Fatores que facilitam a prevenção de acidentes de trabalho são: treinamentos, uso de EPI (...).

Pode-se vivenciar que o não uso do EPI pode acarretar acidentes graves, e trazendo com esses prejuízos tanto ao trabalhador que se ausenta de sua função e pode nunca mais exercê-la, tanto para o empregador que tanto tem prejuízos financeiros quando acarretar problemas no sistema de empresa.

TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000063-65.2013.5.03.0097 RO;

Data de Publicação: 13/06/2016;

Relator: Rogerio Valle Ferreira; Revisor: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo).

ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE USO DE EPI FORNECIDO PELA EMPREGADORA. CULPA EXCLUSIVA DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS PARA A RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

Comprovado nos autos que o autor não utilizou as luvas de raspa fornecidas pela empregadora para a execução da atividade de demolição de construção civil, vindo a sofrer acidente de trabalho típico, com ferimento nas mãos em razão de estilhaços, que certamente teria sido evitado não fosse a omissão faltosa do empregado (art. 158, parágrafo único, b, da CLT), não há falar em indenização, máxime em se considerando que o autor participou dos cursos e treinamentos de prevenção de acidentes, estando plenamente consciente da sua obrigação. A Súmula nº 289 do TST não prejudica esse entendimento,

porque além de restrita ao trabalho em condições insalubres, o que não é a hipótese dos autos, a análise da culpa nos casos de acidente de trabalho há de ser feita com base em critérios específicos, considerando as circunstâncias do caso concreto, o grau de risco da atividade e a corresponsabilidade tanto do empregado quanto do empregador para a prevenção dos acidentes. Tratando-se de culpa exclusiva do empregado, que recusou-se a cumprir as normas de segurança próprias da atividade laboral, descabe responsabilizar a empregadora pelos danos que sofreu em decorrência do infortúnio.

Ainda cabe salientar que não basta o empregador fornecer o EPI, este deve ser o adequado para aquele trabalho ou aquela função, compatível com aquele ambiente, sem exceção de trabalhador ou da função que este ocupa, desta forma a efetividade contra acidentes de trabalho será totalmente válida.

Processo RO 00021051620115020314 SP 00021051620115020314 A28

Orgão Julgador 4ª TURMA

Publicação 06/03/2015

Relator PAULO SÉRGIO JAKUTIS

ACIDENTE DE TRABALHO OCORRIDO NA FÁBRICA, MAS NÃO NO DESENVOLVIMENTO DA FUNÇÃO. NECESSIDADE DO USO DE EPI COMPATÍVEL COM O LOCAL.

Não é por acaso que as pessoas que visitam o interior de obras e fábricas são obrigadas a colocar capacetes e outros EPIs. Os acidentes não fazem distinção entre empregados, terceirizados ou visitantes. No caso dos autos, o reclamante estava em setor diverso daquele em que normalmente se ativava, procurando uma cadeira que poderia tornar mais confortável o trabalho que desenvolvia, mas sem usar os óculos de proteção, compatíveis com o setor onde a cadeira foi encontrada. Em razão disso, acabou sofrendo acidente que prejudicou drasticamente a visão do olho direito. Presentes o dano, o nexo causal com o trabalho e a culpa da empresa, que permitiu a presença do autor, em local perigoso da fábrica, sem os EPIs necessários. Pedido de indenização deferido pela Origem que se confirma.

Quando o empregador fornece o EPI, mas não se preocupa em verificar se aquele equipamento é compatível para função exercida, ou para aquela atividade, esse se torna inviável, uma vez que sua função de proteção contra acidentes de trabalho deixa de existir, pois este não poderá proteger conforme a sua designação.

Para que haja essa adequação de forma correta, devem ser analisados além da função, quais atividades esse empregado exerce, e se para aquele momento determinado o uso daquele equipamento de proteção individual será correto. Caso não aja essa análise, todo o esforço do empregador para comprar, treinar o funcionário e exigir seu uso se torna eficaz.

Processo AP 00000872620137060006 BA

Data da Publicação: 29/02/2016

Relator Francisco Joseli Parente Camelo

APELAÇÃO. LESÃO CULPOSA (ART. 210, §§ 1º E 2º, DO CPM). RECURSO MINISTERIAL. MILITAR. AUSÊNCIA DO DEVIDO CUIDADO. EXPLOÇÃO EM QUADRO ELÉTRICO DE DISTRIBUIÇÃO EM UNIDADE MILITAR. EXIGÊNCIA DE PREVISIBILIDADE. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TÉCNICAS. CONDENAÇÃO. USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) INADEQUADO. MAQUINÁRIO OBSOLETO. OBSERVÂNCIA DE PROCEDIMENTO DE MANUTENÇÃO. FERRAMENTA INAPROPRIADA. CONDIÇÕES DE TRABALHO INSALUBRES. AUMENTO DE RISCO DE ACIDENTE. ACEITAÇÃO DE EVENTUAL ERRO. GRAVIDADE DA SITUAÇÃO DO CONHECIMENTO DA AUTORIDADE ADMINISTRATIVA. EXCLUDENTE DE CULPABILIDADE. ABSOLVIÇÃO MANTIDA. UNANIMIDADE.

A antijuridicidade nos crimes culposos exige a previsibilidade objetiva do resultado, ou seja, a possibilidade de previsão por uma pessoa razoável e prudente (*homo medius*). Portanto, para que sobressaia a culpa, é indispensável que se observem as circunstâncias concretas em que atuou o agente e suas condições pessoais. Só após essa análise é que se poderá aferir se ele poderia comportar-se de forma diversa. Na espécie, o militar, mesmo após levar ao conhecimento de seus superiores a precariedade das condições em que atuava sua equipe, foi submetido a alto risco de insalubridade, ao utilizar ferramenta metálica prevista em manual interno sobre manutenção de equipamentos, mas inapropriada para manuseio em quadros elétricos, eis que não recoberta de material isolante. Da mesma forma, o equipamento de proteção individual (EPI) oferecido era inadequado para aquela atividade, em desacordo com normas do Ministério do Trabalho. Some-se aos fatos o uso de maquinário obsoleto, que não dispunha de sistemas de intertravamento e bloqueio, o que evitaria choques, e apresentava reiterados defeitos. O arcabouço apresentado deixa claro o risco iminente, o que leva à conclusão de que seria difícil cobrar do agente o devido cuidado objetivo exigível de uma pessoa de padrões médios gerais vigentes no meio social além do que foi empregado. Por conseguinte, são circunstâncias revestidas de alto risco de acidentes que, caso aconteçam, não implicam em ocorrência de erros, mas advêm naturalmente da gravidade da situação, afastando-se a culpa. Ademais, o agir do militar pautou-se sob a égide da excludente de culpabilidade, ao levar a situação de risco ao conhecimento dos seus superiores e restando ignorada, não podendo exigir-lhe conduta diversa, eis que se encontrava no cumprimento de ordem superior manifestadamente legal. Apelo negado. Unânime.

Cabe salientar que o Equipamento de Proteção Individual oferecido de forma inadequada é o mesmo que não fornece-lo ao empregado, pois este só tem sua utilidade alcançada, quando está sendo utilizado de forma correta.

Demonstra-se que o correto uso do Epi e a adequação para função do emprego pode atenuar as lesões sofridas em caso de acidentes de trabalho, e ainda os evitá-los em casos apresentados que o não uso desse equipamento causou lesões maiores ao trabalhador e ainda risco de vida.

#### 4.4 COMO O PODER DIRETIVO PODE AJUDAR A EVITAR ACIDENTES DE TRABALHO

Em abrangência ao que já foi abordado, o poder diretivo dado ao empregador deve ser utilizado por ele, para prevenir acidentes de trabalho e cobrar o uso do Equipamento de Proteção Individual.

Quando o empregador não utiliza desse poder a sua empresa ou local de trabalho fica fragilizado uma vez que cabe a este que tem maior conhecimento cobrar do seu empregado atitudes que já são regras da empresa.

Processo:RO 00285007320075010068 RJ  
Publicação 22/04/2015  
Relator Angelo Galvao Zamorano

ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. ATO ILÍCITO. CONDUTA NEGLIGENTE DO EMPREGADOR. NÃO UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL FORNECIDO AO EMPREGADO.

Constitui ato ilícito, nos termos do art. 186, do Código Civil, a conduta do empregador que age com negligência, ao permitir, sem fiscalizar e ter o cuidado de impedir, que o empregado exerça a sua função sem utilizar o equipamento de proteção individual fornecido, o que redundou no acidente de trabalho. O poder de controle, também chamado de poder fiscalizatório, deriva do poder de comando e dele jamais pode se abster o empregador, quando se trata de questão relativa à segurança e à saúde do empregado.

O que cabe salientar é que apenas não a fiscalização presente no dia a dia do trabalhador é necessária para evitar acidentes de trabalho e evidenciar a importância do uso de Equipamento de Proteção Individual, como também a ausência deste pode ser avaliado como ato ilícito, pois segundo o artigo 186 do Código Civil, a não fiscalização é um ato de negligência deste.

Quando a fiscalização no ambiente de trabalho não é efetiva, este local fica mais vulnerável a acidentes de trabalho e por sua vez gera consequências ao empregador que foi inadimplente na hora de fiscalizar.

Processo ARR 24006120095040122  
Publicação DEJT 20/03/2015  
Relator Aloysio Corrêa da Veiga

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO FALECIDO. CULPA DO EMPREGADOR.

AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA NA OPERAÇÃO DE DESCARREGAMENTO. NÃO PROVIMENTO.

Não merece reforma a decisão regional quando não demonstrada a violação literal de lei ou a divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento não provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO FALECIDO. CULPA DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA NA OPERAÇÃO DE DESCARREGAMENTO. ARESTOS INESPECÍFICOS. Foi mantida a responsabilidade da reclamada pelo acidente ocorrido, em razão de culpa, pois o caminhão que estava sendo descarregado no tombador, embora de propriedade de terceiros, não estava na condição ideal para o descarregamento, pois não houve o nivelamento das rodas para colocação das travas, sendo que cabia à reclamada a fiscalização de todas as questões que envolviam o procedimento de descarga dos caminhões, inclusive as condições destes. O contexto delineado revela a existência de culpa da reclamada no acidente ocorrido. Assim, são inespecíficos os arestos colacionados, com tese no sentido de que não há se falar em dever de indenizar quando não há prova de conduta ilícita do empregador, ou prova de dolo ou a culpa patronal. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. Considerada a extensão do dano material e a conduta ilícita da reclamada, não viola os arts. 927 e 944, caput, do Código Civil decisão que defere danos materiais no valor de R\$10.000,00 à mãe da vítima que com ela habitava, levando em consideração que o filho falecido contribuía nas despesas de casa, a situação econômica precária da mãe, e a presunção de que o filho, que contava com 26 anos na data do acidente, com o tempo deixaria de residir com a autora. Recurso de revista não conhecido. DANOS MORAIS. JUROS DE MORA. TERMO INICIAL. Decisão em conformidade com a Súmula 439 do c. TST, segundo a qual nas condenações por dano moral, os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA PELA MÃE DO EMPREGADO FALECIDO EM RAZÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. SUCUMBÊNCIA. O pedido de indenização por dano moral, quando realizado por familiar do empregado falecido, determina a condenação em honorários advocatícios por mera sucumbência, na medida em que não há relação de emprego entre os envolvidos, apenas e tão-somente o pedido tem origem naquela relação originária, não sendo possível exigir-lhe que venha a juízo assistida por Sindicato, eis que de empregada não se trata. Recurso de revista não conhecido.

A fiscalização do uso do Equipamento de Proteção Individual também é de suma importância uma vez que é ele um dos auxiliares para que não haja acidentes de trabalho, ressaltante que não cabe somente ao empregador fornecer este equipamento como também fiscalizar o seu uso.

Processo RO 00609004420085010024 RJ

Publicação 15/12/2015

Relator Bruno Losada Albuquerque Lopes

RECURSO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE. EPI. DEVER DE FISCALIZAÇÃO.

O mero fornecimento dos óculos pelo empregador e do curso ministrado para o uso de equipamentos de proteção individual não afastam o dever do empregador na fiscalização do efetivo e correto uso do equipamento fornecido. Recurso improvido. AÇÃO DE REGRESSO. EMPREGADOR. SEGURADORA. A pretensão do empregador é de que seja acolhida a denúncia da lide de empresa de seguros para o fim de exercício do direito de regresso quanto à indenização por danos oriundos de acidente de trabalho. Trata-se, pois, de controvérsia de natureza civil paralela à lide de emprego, o que não pode ser admitido, ante a incompetência da Justiça do Trabalho para decidir sobre o contrato firmado entre as empresas. Declarada a incompetência.

O que se pode perceber é que a ausência de fiscalização sobre o uso EPI, a falta de adequação para aquela função determinada, e a não utilização dos empregados por apartação de uma cobrança mais ativa do empregador, pode gerar acidentes de trabalho e com isso várias espécies de prejuízo ao empregador, o que seria facilmente evitado com a fiscalização.

Diante disso o que pode-se evidenciar é que o poder diretivo do empregador é de suma importância se tratando do Uso de Equipamento Individual, para que assim evite os acidentes de trabalho, ou minimize as consequências deste, com essa ideia de que a fiscalização anda lado a lado com a prevenção.

Processo AI 849189 SC

27 de Novembro de 2012

Relator Min. ROSA WEBER

EMENTA DIREITO DO TRABALHO E DIREITO CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO. FALTA DE FISCALIZAÇÃO DO EFETIVO USO DOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO. DEVER DE ZELO E CUIDADO INOBSERVADO PELO EMPREGADOR. QUEIMADURAS NO ROSTO. REDUÇÃO DA VISÃO DO OLHO ESQUERDO. FALTA DE PROVAS DA ALEGADA PREEXISTÊNCIA DA MOLÉSTIA. AUSÊNCIA DE EXAME ADMISSIONAL. INDENIZAÇÃO. ANÁLISE DA OCORRÊNCIA DE EVENTUAL AFRONTA AOS PRECÉITOS CONSTITUCIONAIS INVOCADOS NO APELO EXTREMO DEPENDENTE DA REELABORAÇÃO DA MOLDURA FÁTICA CONSTANTE NO ACÓRDÃO REGIONAL. SÚMULA 279/STF. SUPOSTA AFRONTA AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. SÚMULA 636/STF. EVENTUAL VIOLAÇÃO REFLEXA DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA NÃO VIABILIZA O MANEJO DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO. PRETENSÃO DA RECORRENTE DE OBTER DECISÃO EM SENTIDO DIVERSO DO ABRAÇADO PELA CORTE DE ORIGEM QUE ENCONTRA ÓBICE TAMBÉM NA SÚMULA 288/STF. DEFICIÊNCIA DE TRASLADO.

Tendo o Tribunal de origem formado convencimento com espedeque na prova produzida, conclusão em sentido diverso demandaria primeiramente o revolvimento do conjunto probatório. O exame da ocorrência de eventual

afronta aos preceitos constitucionais invocados no apelo extremo, além de depender da reelaboração da moldura fática constante no acórdão regional – inviável em sede extraordinária (Súmula 279/STF)-, demandaria a análise de legislação infraconstitucional, o que torna oblíqua e reflexa eventual ofensa, insuscetível, portanto, de ensejar o conhecimento do recurso extraordinário, considerada a disposição do art. 102, III, “a”, da Lei Maior. “Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida” (Súmula 636/STF). Considerada a pretensão da recorrente de obter decisão em sentido diverso do abraçado pela Corte de origem, a negativa de seguimento do agravo de instrumento também se impõe por deficiência do traslado. Formação do instrumento sem cópia de peças que, embora não constassem no rol de peças obrigatórias – à época insculpido na redação do art. 544, § 1º, do CPC pela Lei 10.352/2001-, no presente feito, se mostram à verificação da alegada afronta ao contraditório e à ampla defesa - como a petição inicial, a contestação, a ata da audiência de instrução, a sentença-, além da cópia do acórdão que reformou a sentença e cujos fundamentos resultaram mantidos pelo acórdão recorrido-, a atrair a diretriz da Súmula 288/STF: “nega-se provimento a agravo para subida de recurso extraordinário, quando faltar no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso extraordinário ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia”. Precedentes. Agravo regimental conhecido e não provido.

Quando o empregador não utiliza de seu poder diretivo e dever de zelo e cuidado, como demonstrado no agravo de instrumento, deixa seu empregado suscetível a acidentes de trabalho.

Vale salientar ainda que essa fiscalização só se torna efetiva como forma de prevenção a partir do momento que o empregador tem a visão de que deve procurar adentrar no dia a dia do seu empregado e perceber a necessidade e quais os riscos corre naquela função. Para que o ambiente de trabalho, seja um ambiente sadio, com o objetivo de preservação da saúde e integridade física do empregado, deve haver dentre as outras, a adequação do Equipamento de Proteção Individual correto, a fiscalização contínua e assídua do empregador para evitar acidentes de trabalho.

Serão demonstradas a seguir as competências para o julgamento de acidentes de trabalho, pela ausência do uso de EPI.

#### 4.5 COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO

Ao falar em competência para julgamento em caso de acidentes de trabalho, esta se pode dizer se divide em duas esferas, as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidentes de trabalho e as ações movidas pelo

empregado perante o Instituto Nacional do Seguro Social( INSS), que é a autarquia seguradora que assegura ao acidentado benefícios relativos.

Desse modo em primeira mão foi analisado a competência a cerca de acidentes de trabalhos em questão do empregado ajuizando a ação contra o empregador.

Precedente Representativo  
Relator Ministro Ayres Britto,  
Tribunal Pleno,  
julgamento em 29.6.2005, DJ de 9.12.2005)

“Ementa: (...) Numa primeira interpretação do inciso I do art. 109 da Carta de Outubro, o Supremo Tribunal Federal entendeu que as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, ainda que movidas pelo empregado contra seu (ex-) empregador, eram da competência da Justiça comum dos Estados-Membros. 2. Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições anteriores. 3. Nada obstante, como imperativo de política judiciária - haja vista o significativo número de ações que já tramitaram e ainda tramitam nas instâncias ordinárias, bem como o relevante interesse social em causa -, o Plenário decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça trabalhista é o advento da EC 45/04. Emenda que explicitou a competência da Justiça Laboral na matéria em apreço. 4. A nova orientação alcança os processos em trâmite pela Justiça comum estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito. É dizer: as ações que tramitam perante a Justiça comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC 45/04, lá continuam até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, hão de ser remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontram, com total aproveitamento dos atos praticados até então. A medida se impõe, em razão das características que distinguem a Justiça comum estadual e a Justiça do Trabalho, cujos sistemas recursais, órgãos e instâncias não guardam exata correlação.” (CC 7204).

Como evidenciado a partir da Emenda Constitucional de 45/04, em seu artigo 114, VI, CF, a competência para julgar acidentes de trabalho que contenham indenização por dano moral, patrimonial cabe a Justiça do Trabalho julgar e processar. "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”

Após a apresentação do enunciado foi relatado pela jurisprudência:

Relator Ministro Dias Toffoli,  
Primeira Turma,  
julgamento em 6.12.2011, DJe de 1.2.2012  
Justiça do Trabalho e ação de indenização decorrente de acidente de trabalho

“Ementa: Agravo regimental em embargos de declaração no recurso extraordinário. Ação de indenização proposta por empregado, em face do empregador, em decorrência de acidente do trabalho. Competência. Emenda Constitucional nº 45/04. Justiça do Trabalho. Marco temporal. Sentença de mérito. Súmula Vinculante nº 22. Precedentes. 1. O Plenário desta Corte, no julgamento do CC nº 7.204/MG, Relator o Ministro Ayres Britto, pacificou o entendimento no sentido de ser da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho proposta por empregado em face do empregador. 2. Na ocasião, definiu-se, ainda, que essa orientação alcançaria também os processos que tramitavam na Justiça estadual à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04, desde que não proferida sentença de mérito na origem. É o teor da Súmula Vinculante nº 22. 3. Agravo regimental não provido.”

No mesmo sentido:

RE 458834 AgR,  
Relator Ministro Celso de Mello,  
Segunda Turma,  
julgamento em 13.12.2011, DJe de 15.2.2012.

Ação de indenização decorrente de acidente do trabalho ajuizada por sucessor do trabalhador falecido e competência da Justiça do Trabalho

“Ementa: Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. Acidente de trabalho. Ação de indenização ajuizada por sucessores do trabalhador falecido. Reconhecimento da competência da Justiça Federal do Trabalho. 1. O Plenário desta Corte, no julgamento do RE nº 600.091/MG-RG, DJe de 15/8/12, de minha relatoria, assentou que é irrelevante, para fins de fixação da competência, o fato de a ação de indenização decorrente de acidente de trabalho ter sido ajuizada por sucessores do trabalhador falecido. 3. Agravo regimental não provido.” (ARE 697120 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Primeira Turma, julgamento em 20.11.2012, DJe de 19.12.2012).

Já quando se fala na esfera de ações de acidentes de trabalho proposta pelo segurado do INSS, para prestações de benefícios, a Súmula 501 do Supremo Tribunal Federal relata que: Compete à Justiça Ordinária Estadual o processo e o julgamento, em ambas as instâncias, das causas de acidente do trabalho, ainda que promovidas contra a União, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista.

A jurisprudência posterior ao enunciado apresenta que:

Relator Ministro Edson Fachin,  
Decisão Monocrática,  
julgamento em 23.6.2016,  
DJe de 27.6.2016)

Definição de competência e causas em que o INSS figura como parte

“A irresignação merece prosperar. A Constituição Federal excetuou, expressamente, algumas situações de competência quando o Instituto Nacional do Seguro Social for parte, declinando-a, seja para a Justiça Comum, seja para a Justiça do Trabalho. Assim, definiu a competência da Justiça Comum Estadual para julgamento de ações indenizatórias propostas pelo segurado contra o INSS, a fim de se obter o benefício e serviços previdenciários relativos ao acidente de trabalho. Esta Corte sumulou o entendimento no Verbete 501 da Súmula do Supremo:(...). A Emenda Constitucional nº 45/2004, por sua vez, alterou o artigo 114, inciso VI, para definir como competente a Justiça do Trabalho no julgamento de ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador. Esse entendimento restou consolidado com a publicação da Súmula Vinculante nº 22: (...). Contudo, o caso dos autos distingue-se de ambas as exceções referidas. As ações regressivas interpostas pelo Instituto Nacional do Seguro Social em face empregadores, a fim de ver ressarcidas as despesas suportadas com o pagamento de benefícios previdenciários, causadas por atos ilícitos dos empregadores, devem ser julgadas pela Justiça Federal, porquanto o debate não diz respeito à relação de trabalho, mas à responsabilização civil do empregador, a ensejar a aplicação da regra geral contida no art. 109, I, da Constituição Federal. Verifica-se, portanto, que o acórdão recorrido divergiu do entendimento desta Corte, no sentido de ser competente a Justiça Federal para julgar ações em que a autarquia previdenciária for parte ou tiver interesse na matéria.”

Definido dessa forma pela Justiça Estadual, casos de acidentes de trabalho onde o segurado propõem contra o Instituto Nacional de Seguro Social(INSS), pois este demanda na propositura da ação indenização contra a serviços previdenciários prestados pela autarquia.

Ainda na mesma percepção os relatores demonstram:

"Compete à Justiça Comum Estadual julgar as ações acidentárias que, propostas pelo segurado contra o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), visem à prestação de benefícios relativos a acidentes de trabalho." (RE 638483 RG, Relator Ministro Presidente Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgamento em 9.6.2011, DJe de 31.8.2011, tese de repercussão geral - tema 414)

Relatora Ministra Cármen Lúcia, Primeira Turma, julgamento em 20.10.2009, DJe de 27.11.2009; RE 478472 AgR, Relator Ministro Ayres Britto, Primeira Turma, julgamento em 26.4.2007, DJe de 1.6.2007.

O que pode ser percebido, é que quando se fala em ações do empregado contra a autarquia no INSS, para pedidos de benefícios assistências em casa de acidente de trabalho, cabe a Justiça Comum o processo e julgamento do fato. Assim fica evidenciado que quando se trata de competência para o julgamento ela se divide em duas espécies, a justiça comum e a justiça do trabalho.

## **5. CONCLUSÃO**

Através do estudo e pesquisas realizadas concluiu-se que o tema abordado é de suma relevância para o Direito do Trabalho, pois é demonstrada a importância do poder diretivo do empregador e o uso de equipamento de proteção individual para evitar acidentes de trabalho.

Com a assiduidade do poder de fiscalização do empregador o trabalho realizado no dia a dia de sua empresa se torna mais seguro pois este vivencia os aspectos de sua empresa e dessa forma pode ter uma maior abrangência de quais são os riscos em que seus funcionários estão expostos, e dessa forma escolher a melhor forma de prevenção. Para que isso ocorra foi concluído que o empregador deve estar presente e utilizar o seu poder de fiscalização de forma contínua não bastando apenas conhecer os riscos existentes em seu ambiente de trabalho, deve este utilizar esse reconhecimento para escolher a melhor forma de prevenção contra acidentes de trabalho.

Uma dessas formas de prevenção é a utilização do uso de Equipamento de Proteção Individual, que em junção ao poder de fiscalização do empregador traz uma grande efetividade quando se trata de prevenção de acidentes de trabalho.

Quando se fala em equipamentos de proteção individual a conclusão obtida é de que devem ser observadas várias questões quando se trata de sua utilização, como seu certificado de aprovação, forma de entrega, treinamento e até mesmo a

insalubridade do setor. Tais questões devem ser cuidadosamente vistas pelo empregador, pois este detém do poder de diretivo, e com este poder em mãos, deve tornar eficaz a utilização, pois como demonstrado, não basta que o funcionário apenas receba o equipamento, para que este tenha uma eficácia, deve o empregador fiscalizar seu uso, deve conscientizar seus funcionários de sua importância, e treinar estes para que saibam a maneira correta de utilização, para que este equipamento não seja apenas um objeto na empresa e sim uma proteção contra acidentes de trabalho.

Foi demonstrado ainda sobre o tema relacionado acidente de trabalho que trouxe a conceituação, os requisitos deste, e ainda competência para julgamento. Demonstrando de forma sutil introdução ao acidente de trabalho, conceito e espécies, e assim as formas de combater acidentes de trabalho com o uso de equipamento de proteção individual e ainda como o poder diretivo pode auxiliar nessa prevenção.

Finalmente foi concluído é que a junção do uso correto de equipamento de proteção individual e a eficácia do poder diretivo podem evitar acidentes de trabalho, uma vez que como foi comprovado através de lei e decisões as quais foram elencadas ao trabalho, podemos vivenciar no dia a dia dos trabalhadores que estes aspectos dos capítulos anteriores podem auxiliar para evitar acidentes de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Hellom Lopes Araújo; MACHADO JÚNIOR, Francisco Gomes. A responsabilidade do empregador ante a ausência de fiscalização no uso dos equipamentos de proteção individual (EPI'S). **Revista Pensar Direito**, v.6, n. 2, Jul./2015.

AQUINO, Cleber Pinheiro de. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 1980.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

CASTRO, C. A. P. de; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário**. 9ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2016.

CHILDE, G. **A evolução cultural do homem**. 5ed. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1986.

CUT. Trabalhadores que lutam tem menos chance de adoecerem. **Associação dos Servidores da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre. 2015. Disponível em:  
<http://asedpers.org.br/2015/2014/04/30/sindicalismo-e-saude-porque-trabalhadores-que-lutam-tem-menos-chances-de-adoecerem/>

DAVIES, D. R.; SHACKLETON, V. J. **Psicologia e trabalho**. vol.1. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

FERRES, Iamara. **Saúde no trabalho: prevenir é melhor do que lamentar**. Portal Qualidade de vida RH. 2013. Disponível em:  
[http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade\\_de\\_Vida/Entrevista/8593/saude-no-trabalho-prevenir-e-melhor-do-que-lamentar.html](http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Entrevista/8593/saude-no-trabalho-prevenir-e-melhor-do-que-lamentar.html)

FRANDJI, Welington. **Higiene & Segurança do Trabalho**, [s.d]. Disponível em:  
<<http://www.pngalbertogomes.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/21/1840/16/arquivos/File/Tec%20em%20Portos/3semestre/HigieneSegurandoTrabalho.pdf>>.

FREITAS, C. M. S, PASSOS, J. P. O risco ocupacional e a saúde do trabalhador. **Revista de pesquisa cuidado é fundamental online**. 2010.

MACIEL, R. H. **Prevenção da LER/DOR** T: o que a ergonomia pode oferecer. Cadernos de Saúde do trabalhador. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 17ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MICHEL, O. **Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais**. 3ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: LTR, 2004.

Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

NERY, Nelson Junior; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Direito Fundamental à Saúde** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010 (Coleção Doutrinas Essenciais)

OSTROWER, F. **Criatividade e processos de evolução**. Rio de Janeiro: Vozes, 1978.

PEIXOTO, Neverton Hofstadler. **Curso técnico em automação industrial: segurança do trabalho**. – 3. ed. – Santa Maria : Universidade Federal de Santa Maria : Colégio Técnico Industrial de Santa Maria, 2011. 128 p.

REIS, A.; MANSINI, G.; LEITE, F. **Promoção de saúde nas empresas: casos de sucesso**. Instituto de Estudos de Saúde complementar. 2009. Disponível em:  
<http://www.iess.org.br/promosaudecasosucessoies.pdf>

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004.

WILSON, E. **Rumo à Estação Finlândia**. São Paulo: Companhia das Letras, 1986.

BALBO, Wellington. **O uso de EPI-Equipamento de proteção individual e a influência na produtividade da empresa**. Bauru/SP, Julho. 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/o-uso-do-epiequipamento-de-protecao-individual-e-a-influencia-na-produtividade-daempresa/4265>. Acesso em: 24 nov. 2012.

DOBROVOLSKI, Marlene; WITKOWSKI, Valkiria; ATAMANCZUK, Mauricio J. **Segurança no trabalho: uso de EPI**. Paraná, 2008. Disponível em: [http://www.4eetcg.uepg.br/oral/56\\_2.pdf](http://www.4eetcg.uepg.br/oral/56_2.pdf). Acesso em 26 nov. 2012.

REMADE. **Revista da madeira**: 76. ed. Brasília: Setembro, 2003. Disponível em: <http://www.remade.com.br/br/revistadamadeira.php>. Acesso em: 17 nov. 2012.

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: [www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000040/000040EF.pdf](http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000040/000040EF.pdf). Acesso em jan2015.

GROHMANN, Márcia Zampieri. **Segurança no trabalho através do uso de epi's**: estudo de caso realizado na construção civil de Santa Maria. Universidade Federal de Santa Maria - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. 199

FRANZ, Lilian. **Estudo comparativo dos custos de prevenção e os custos dos acidentes de trabalho na construção civil**. 2006. 60 f. Monografia (bacharel em ciências contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294208>>. Acesso em: 3 jul. 2012

ALVES, Tereza. **Manual de equipamento de proteção individual**, Embrapa, São Carlos/SP, 2013.

PELLOSO, Eliza; ZANDONADI, Francianne. **Causas da resistência ao uso de equipamentos de proteção individual EPI**. Cuiabá: Janeiro, 2012. Disponível em [http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/art\\_epi\\_cv.pdf](http://www.segurancaotrabalho.eng.br/artigos/art_epi_cv.pdf). Acesso em 16 ago. 2017

VENDRAME, Antônio Carlos. **EPI: Não basta fornecer, tem de cumprir a legislação**. Disponível em: <http://www.viaseg.com.br/artigos/epi.htm>> Acesso em 25 de janeiro de 2012.

AYRES, Denis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. **Manual de Prevenção de Acidentes de Trabalho**. São Paulo: Aspectos Técnicos e Legais, 2001

Norma Regulamentadora 6 – NORMAS REGULAMENTADORAS – **SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI** . Ministério do Trabalho. 2017

SAAD, Irene e GIAMPAOLI, Eduardo. **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA NR-9 COMENTADA**. São Paulo: ABHO, 2005.

**NR 9 - NORMA REGULAMENTADORA 9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS. 2017**

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e Periculosidade: Aspectos Técnicos e Práticos**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2009

**RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. Aposentadoria especial: regime geral da previdência social**. Curitiba: Juruá, 2004.

PLANTALEÃO, Sergio. **EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - NÃO BASTA FORNECER É PRECISO FISCALIZAR**. <http://www.quiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>, 2016

SÚMULAS TST, INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO, **RESOLUÇÃO Nº 219 DE 26 DE JUNHO DE 2017**

NR 15- NORMA REGULAMENTADORA - **ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES** . 2017

NORMA REGULAMENTADORA – **NR 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI**. Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Atualizada: Portaria MTE nº 505, de 16 de abril de 2015. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>>. Acesso em: 27/06/2016.

MENTEN, JOSÉ OTAVIO- **MANUAL DE USO CORRETO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL** -

**MANUAL DE USO CORRETO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**, São Paulo. 2008

MAZZEU, Francisco José Carvalho; DEMARCO, Diogo Joel; KALIL, Luna (Coord). **Segurança e saúde no trabalho**. São Paulo: Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho; Brasília, DF : Ministério da Educação. SECAD - Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007.

STEFANO, Camile. **Segurança na Construção Civil: Trabalhos de Educação, Conscientização e Medidas de Proteção**. Universidade Anhembi Morumbi – São Paulo, 2008

FILHO, Antônio P. de Q. ALMEIDA, Cláudio J.C. de. SANTOS, João Batista A. dos. **As Dificuldades Iniciais para o Uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) na Construção Civil.** Universidade Estadual de Ponta Grossa – Paraná, 2005.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho.** 9ª ed. - São Paulo : Atlas. 2005

SILVA, De Plácio, **VOCABULÁRIO JURIDICO**, edição: 25ª , São Paulo, 2004

BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943 **consolidação das leis do trabalho**, Brasília,DF, 1943.

HERTZ, Jacinto Costa. **Manual de acidente do trabalho.** 3 ed. Curitiba: Juruá, 2009

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 4 ed. São Paulo: LTr, 2008

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de direito do trabalho.** Belo Horizonte:DelRey,2000

BRANDÃO, Mônica de Amorim Torres. **Responsabilidade civil do empregador no acidente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2007

**Segurança e Medicina do Trabalho.** Manuais de Legislação Atlas. 63ª ed. Atlas. 2009.

**EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004, data 04/10/2017**

Símulas Supremo Tribunal Federal acesso 04 de outubro de 2017

NUNES, M. A. **Legislação Aplicada à Saúde do trabalhador.** 3. ed. Salvador: Cedas, 2000.

ROSSO, Mariana Pelegrin Rovaris; OLIVEIRA, Samira Coral Félix de. **A importância do treinamento técnico na construção civil, em atividades com riscos de quedas de altura.** 2005 107 f. Monografia. (especialista em segurança do trabalho) – Universidade do Extremo do Sul Catarinense, Criciúma, 2005. Disponível em: . Acesso em: 30 outubro 2017

CALLERI, Carla. **Auxílio-doença acidentário – reflexos no contrato de trabalho.** São Paulo : LTr., 2007.

CAMPOS, José Luiz Dias, CAMPOS, Adelina Bitelli Dias, **Acidentes do Trabalho**, 2ª edição, São Paulo: Editora LTR., 2001

NUNES, M. A. **Legislação Aplicada à Saúde do trabalhador**. 3. ed. Salvador: Cedas, 2000.

JUNIOR, Nelson Nery e NERY, Rosa Maria de Andrade, **Leis Civis Comentadas**, 3. ed, Editora Revistas dos Tribunais. São Paulo. 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos** : O capital das organizações. 9 ed. Revista e Atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos**: do Operacional ao estratégico. 13. ed., São Paulo. Saraiva, 2011.

FILHO, Antônio P. de Q. ALMEIDA, Cláudio J.C. de. SANTOS, João Batista A. dos. **As Dificuldades Iniciais para o Uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) na Construção Civil**. Universidade Estadual de Ponta Grossa – Paraná, 2005.

CAMPOS, José Luiz Dias e BITTELI, Adelina, **Acidentes de Trabalho**, Editora Ltr, São Paulo, 1991.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho** São Paulo: Ed. Ática, 1995

ARANHA, M. L. **Histórias da Educação**, 2 ed. São Paulo, 1996

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2016.

IMTEP, 2016, <http://www.imtep.com.br/site/servicos/seguranca-e-prevencao/palestras/saude-do-trabalho-conscientizacao-e-uso-de-epis-e-epcs/>, acesso em 12 de novembro de 2017.