



Responsabilização pelo não uso de EPIs ainda varia em decisões judiciais

A falta de segurança jurídica na Justiça do Trabalho — queixa constante de empresários e advogados — pode ser exemplificada nas decisões sobre o controle do uso de equipamentos de segurança obrigatório pelos trabalhadores, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's). Em casos de acidente, a Justiça do Trabalho se divide ao apontar a responsabilidade tanto das empresas quanto dos empregados. Em alguns tribunais, a não utilização pelos empregados ou mesmo a utilização incorreta do EPI é culpa da empresa. Em outras cortes entende-se que se o trabalhador não tiver uma justificativa plausível para não usar o EPI, pode ser demitido por justa causa.

Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região aponta caso em que o empregado faltou no dia da instrução de como usar os EPIs e não usou o equipamento durante o trabalho. Nessa caso, julgado em abril deste ano, a 9ª Turma entendeu que a falta de fiscalização não pode transferir para a empregadora a responsabilidade total pelos danos. “Se o empregado recebe óculos de proteção e não o usa, cabe-lhe grande parcela de culpa por ferimentos ocorridos na região que seria protegida pelo EPI”, diz o acórdão. (Recurso Ordinário 0128100-04.2008.5.01.0013)

Entretanto esses entendimentos não são unânimes. Há decisões no sentido de que a falta de fiscalização impede a dispensa por justa causa. É o caso de duas decisões do TRT-24 que entenderam que se não havia rígida fiscalização ou exigência da utilização dos equipamentos durante o trabalho, e as empresas descumpriam obrigação legal de assegurar a integridade física de seus empregados — o que impede a dispensa por justa causa. (RO 205-84.2012.5.24.0076 e RO 204-02.2012.5.24.0076)

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por sua vez, determina que o uso não justificado do equipamento é motivo de demissão por justa causa do empregado. Porém, segundo o advogado trabalhista **Iuri de Melo Barros**, do escritório Raeffray Brugioni Advogados, é possível interpretar que a demissão se dará apenas no caso em que o empregado não tenha uma justificativa plausível para o não uso do EPI.

Se o empregado se recusar a usar o equipamento pode ser demitido por justa causa, já que além de ser um ato de insubordinação do empregado, está colocando em risco a sua saúde. Contudo, segundo **Gláucia Massoni**, sócia do Fragata e Antunes Advogados, para segurança da empresa é importante que a mesma se acautele através de advertências e suspensão antes da demissão por justa causa, “já que um único evento pode ser considerado rigor excessivo do empregador”, afirmou.

Assim também entende a advogada **Karen Badaró Viero**, sócia do Marcelo Tostes Advogados. Segundo ela, a Justiça do Trabalho tem mantido as justas causas aplicadas nestes casos, mas é sempre bom lembrar que o ideal é que o ato da justa causa seja provado não só pelos fatos, mas também pela aplicação de advertência e suspensão, “de modo a deixar ainda mais natural a aplicação da justa causa”.

Postura negligente

Já **Priscilla Costa Halasi**, do Trigueiro Fontes Advogados, afirma que a empresa que não fiscaliza a utilização de EPI por seus funcionários assume o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais



e, como consequência, pode ser responsabilizada pelo pagamento de dano moral, material, estético e pensão vitalícia. “Atualmente, há diversos equipamentos de proteção adaptados para cada função, razão pela qual não se justifica a recusa dos empregados para utilização destes”, afirmou a advogada.

Ela explica que uma postura negligente da empresa desestimula os empregados e faz com que eles não prezem pelo uso e conservação do equipamento, e, conseqüentemente, pela sua própria segurança. “Isso traz uma imagem negativa para a empresa, além de conseqüências jurídicas em ações trabalhistas, para o pagamento de adicionais de periculosidade e insalubridade, decorrentes de irregularidade no fornecimento e/ou utilização dos equipamentos.”

Além disso, não basta que a empresa forneça os equipamentos de proteção. É necessário que haja a comprovação da entrega dos EPIs, em perfeito estado de conservação e quantidade suficiente, assim como uma fiscalização efetiva quanto à sua regular e correta utilização. A empresa deve fazer ainda o rigoroso controle dos funcionários e promover a conscientização pelo regular uso dos equipamentos.

Date Created

15/04/2014