

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E A COERCIBILIDADE DAS NORMAS PREVISTAS NOS ARTIGOS 157 E 158 DA CLT

Tatiana Suélly Strelov¹
Abraham Lincoln Barros Ferreira²

Resumo

Diante da obrigação e do dever de fornecer aos empregados o equipamento de proteção individual, surge intrinsecamente responsabilidades acerca de tal fato, que se consubstancia, não somente no fornecimento, mais sim em explicar o que é, como se usa, e fiscalizar seu uso, pois diante de tal premissa nasce a responsabilidade do bem da vida e da ambiência laboral do empregado. Desta forma, a responsabilidade da empresa, esmiúça em diversos fatores, a qual será detalhada e especificada de forma satisfativa, a obrigação e ônus de cada parte da relação de trabalho. O artigo assume o papel delineador de direitos e deveres, e suas responsabilidades, em face da proteção ao acidente do trabalho ou mesmo à doença ocupacional. A pesquisa apresenta a metodologia bibliográfica de forma qualitativa com cunho dedutivo, de acordo com LACATOS e MARCON (2008).

Palavras-Chave: Equipamentos; Direito; Dever; Responsabilidade; Obrigação.

1. INTRODUÇÃO

Nossa sociedade vem passando inúmeras transformações sociais, inclusive, jurídicas. Visto que ambas as ciências se complementam em um contexto que nossa sociedade, nesta constante mudança, apresenta relações que devem ser orientadas por nossa norma.

As relações trabalhistas, são regidas por um conjunto de normas de nosso ordenamento jurídico que é palco de discussões nas questões de dignidade e o respeito para o empregado.

Isso nos leva a um enorme interesse nas verificações das proteções em relação ao acidente do trabalho e buscar uma constatação se há ou não a devida proteção concedida na nossa norma constitucional, específicas e regulamentadoras.

¹ UNIVAG –Centro Universitário. Área de conhecimento de ciências sociais aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 13/1 BM. E-mail – Tatiana.strelov@hotmail.com.

² UNIVAG –Centro Universitário. Área de conhecimento de ciências sociais aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientador. E-mail – lincolnferreira10@hotmail.com

Diante do pouco conhecimento da responsabilidade do empregador com objetivo de prevenção de acidentes, elabora-se este trabalho, a fim de esclarecer pontos omissos em nossa CLT. Existem pessoas que perdem a vida por conta de um acidente de trabalho, o que poderia ter sido evitado. Surgem a partir disso as perguntas e dúvidas: De quem é a culpa e a responsabilidade? Do empregado ou do empregador?

Sabemos que há muitas empresas que não oferecem o suporte necessário para que o empregado trabalhe com segurança, mas há também o obreiro negligente, que pensa que com ele nunca irá acontecer nada, deixando de lado a segurança oferecida. O Equipamento de Proteção Individual é o fator preponderante para a redução de riscos ou até mesmo sua eliminação, nas causas de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Desta forma este artigo, objetiva esclarecer o entorno, “O que é EPI, e suas responsabilidades”, pois o número de acidentes de trabalho é crescente, e as atitudes que devem ser tomadas, para que seja garantida a segurança constitucional do trabalhador.

Destarte, em um primeiro momento, a análise se voltará para o cunho técnico, esclarecendo conceitos e características do que é um EPI. Após, a discussão ganha teor crítico, ao fomentar uma grande relevância ao tema “responsabilidade”, chegando ao ponto de relativizar a supremacia do aclamado princípio da proteção no Direito do Trabalho, excessivamente utilizado, sem discriminação, desvirtuando o que deveria ser o objetivo geral do Direito, a Justiça.

2. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

De acordo com o artigo 166 da CLT, a empresa é abrigada a fornecer aos empregados gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco.

Art. 166 CLT – A empresa é abrigada a fornecer aos empregados gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Contudo a CLT, não dispõem sobre o que seria EPI, deixando a cargo do Ministério do Trabalho, estipular através de Normas Regulamentadoras, para especificar, sobre as normas técnicas, e a sua adequação ao risco.

Conforme entendimento de Cesarino Jr. *apud* Carrion (2012, p. 205):

A medicina do trabalho compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho

propriamente dita. A segurança do trabalho, por seus aspectos técnicos, em face da ação traumática e não patogênica, pertence não à medicina, mas à engenharia do trabalho, não obstante sua conexidade. A segurança e medicina do trabalho é a denominação que trata a proteção física e mental do homem, com ênfase especial para as modificações que lhe possam advir do seu trabalho profissional. Visa, principalmente, as doenças profissionais e os acidentes do trabalho.

A Norma Regulamentadora, que trata sobre EPI, é a nº 6, que traz em seu primeiro parágrafo a seguinte disposição:

Norma Regulamentadora nº 6 – artigo – 6.1 – Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Martins (2016) leciona que são considerados, entre outros, equipamentos de proteção individual: protetores auriculares, luvas, máscaras, calçados, capacetes, óculos, vestimentas e etc. Pontua que, estes, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme dispõe a Norma Regulamentadora 6, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; c) para atender a situações de emergência.

Conforme entendimento do jurista Carrion (2012, p. 206)

As normas regulamentadoras constam da Port. 3.214/78 do Ministerio do Trabalho, com suas modificações posteriores, por exemplo, Portarias 1/82 (instalações nucleares), 19/83 (reincidencia), 244/85 poeira carbonífera), 3.376/85 (paraibana), e 3.257/88 (restrições ao habito de fumar). Fiscalização no Estado de São Paulo (Port. 513/67). Insalubridade por agentes biológicos, art. 189 e seg. Riscos ambientais: mapeamento (Port. MTA/SNT/DNSST 5/92).

3. MODALIDADES DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA

Para as relações trabalhistas apresentadas em nossa sociedade atual, se estabelece princípios da proteção, através do conceito do Principio da Proteção Trabalhista, dividindo em três modalidades.

Delgado (2016) afirma que o *in dubio pro operário*, é aquele mais favorável ao empregado. Quando o juiz estiver em dúvida quanto ao sentido de uma norma ele tem a

faculdade, note-se, e não obrigação, de exercer uma interpretação mais favorável ao empregado.

O autor entende que norma mais favorável se aplica no caso de haver mais de uma norma aplicável (constituição, lei, regulamento, sentença normativa, convenção coletiva e costume), utiliza-se a mais favorável ao empregador, quebrando a hierarquia das normas. Isto ocorre porque a norma trabalhista estabelece uma garantia mínima ao trabalhador, seja expressamente, seja tacitamente. Assim, mesmo uma norma inferior do ponto de vista hierárquico, será aplicada em detrimento de outra hierarquicamente superior, quando for mais favorável ao empregado.

Américo Plá Rodrigues (1993, p.43- 42) *apud* Delgado (2017, p. 214) afirma que o Princípio se apresenta sob três dimensões, quais sejam:

No instante da elaboração da norma [...] ou no contexto de confronto entre regras concorrentes [...] ou, por fim, no contexto de interpretação de regras jurídicas [...]". Assim, o princípio teria sua dimensão informadora do legislador, hierarquizante de normas e interpretativa dos preceitos jurídicos.

A condição mais benéfica, não pode implicar a diminuição das conquistas já alcançadas pelo trabalhador. Entretanto, atualmente este princípio está mitigado com a flexibilização das normas legais em acordo coletivo ou convenção coletiva, que tanto aplica as normas menos favoráveis aos empregados que forem contratados quanto aos que estavam trabalhando. Este princípio está manifestado no art.468 da CLT, ao estatuir que as alterações no contrato de trabalho não podem acarretar prejuízos ao empregado, mesmo que ele, individualmente, consinta.

4. NR - NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho.

5. DEVERES QUANTO AO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

De acordo com Carrion (2012, p. 206)

Trata que a segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País.

Por isso, ressaltamos com os deveres inerentes ao uso do EPI deve haver uma política interna das empresas em proporcionar os equipamentos, e trazer, juntamente com o empregado, a prática cotidiana dos mesmos.

5.1 DEVERES DO EMPREGADOR: NR 6.6

Conforme dispõem o princípio trabalhista, a Justiça do Trabalho eleva o empregado à condição de igualdade, com o seu empregador, trazendo assim, a responsabilidade de fornecer, fiscalizar, fazer cumprir, cumprir, punir e demais outros verbos, todos com a finalidade de proteger a incolumidade física, moral e estética, do empregado.

O artigo 157 da CLT, dispõe que:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Diante destas premissas, independentes das responsabilidades do empregador, conforme dispõem o art. 157 da CLT, segue abaixo vários pontos que cabe ao empregador.

De acordo com o Jurista Carrion (2012, p 206):

A omissão do empregador na adoção de medidas tendentes à prevenção de acidentes pode ocasionar, de acordo com a gravidade ou repetição dos fatos, consequências jurídicas diversas: a) nas relações individuais de trabalho, o direito do empregado de rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregador, com base no art. 483, “c” ou “d”; b) no campo criminal, as penas correspondentes; c) no âmbito civil, a responsabilidade indenizatória, CF/88, art. 7º, XXVIII, além das que decorrem do seguro obrigatório contra acidentes do trabalho; d) multas administrativas, na forma do art. 201, e a interdição do estabelecimento ou equipamento conforme art. 161.

Conforme estabelece a legislação, o ônus de adquirir o EPI é do empregador, devendo este fornecer tal, sem custo ao seu funcionário. Deve-se fornecer o EPI, adequado ao

empregado, uma vez que, somente o fornecimento deste, não satisfaz a obrigação. Fornecer o equipamento inadequado, ou inferior, ao que se deveria oferecer, gera a responsabilidade, deste para com o seu colaborador.

Por meio da premissa de exigir seu uso, cabe ao empregador, esta responsabilidade, podendo fazê-la mesmo até de forma coercitiva, impondo advertências, suspensões, para que possa se eximir, da responsabilidade, caso houver algum acidente, e o empregado não estiver utilizando o EPI, aplicando-lhe a justa causa, no caso da prática reiterada da falta de uso do Equipamento.

Segundo Martins (2016), o empregador deve fornecer ao trabalhador, somente o equipamento aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo como obrigação e responsabilidade de fornecê-lo, adequados ao seu uso, não podendo, entregar produto fora do prazo de validade, e muito menos oferecer produto sem o devido Certificado de Aprovação. Caso isto ocorra, o empregador estará colocando a vida do seu empregado em risco, devendo reparar os prejuízos causados pela não observância da legislação em vigor.

O autor ainda leciona que é preciso orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação dos aparelhos, pois, a orientação referente sobre o uso compete à pessoa que tem a obrigação de fornecer o EPI. Desta forma, o empregador não pode despejar tal equipamento sem, ao menos, orientar sobre a forma de uso, pois, nada adianta, o funcionário adquirir o EPI, e não usá-lo corretamente.

É necessário substituir imediatamente o Equipamento, quando danificado ou extraviado, pois a norma prevê a substituição imediata para assegurar a incolumidade física do empregado, para que este não esteja exposto a nenhum dano, podendo apurar a responsabilidade do dano ou extravio.

Conforme previsto no artigo 157 o empregador deve fornecer meios para a higienização e manutenção periódica dos equipamentos, pois, a norma trata da higienização e manutenção do EPI, como se fosse de responsabilidade do empregador. Porém, a responsabilidade do empregador é fornecer meios, para que o equipamento esteja sempre conservado e revisado, conforme estabelece a lei.

O empregador também deverá comunicar o Ministério do Trabalho qualquer irregularidade observada, quando adquirir um produto, e este não esteja disposto conforme estabelece o seu C.A, ou mesmo conforme a NR 6, cabe ao mesmo, denunciar ao MTE, para

que este órgão, tome as devidas providências, a fim de que retire de circulação tais produtos que expõem os trabalhadores ao risco.

Conforme todo o exposto, segue o entendimento Jurisprudencial quanto aos deveres e ônus do empregador.

BRASIL. TRT – 18 - RO - 0010263-25.2015.5.18.0007, Relatora:. Iara Teixeira Rios, 4ª Turma, Data de Julgamento: 06/07/2015)

EMENTA: DANOS MORAIS. FALTA DE FORNECIMENTO DE EPI. TRABALHO EM CONTATO COM AGENTES INSALUBRES. INDENIZAÇÃO. Em que pese a reclamada admitir a necessidade de utilização de equipamentos de proteção, restou demonstrado que ela não promoveu o efetivo fornecimento, violando, assim, não apenas as normas que preveem tal obrigação, mas também o princípio da boa-fé objetiva e o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, na forma disposta na norma constitucional (art. 7º, XII). Esta conduta fere os direitos da personalidade do empregado, impondo a reparação dos danos morais por este sofridos.

BRASIL. TJ-MG - AC: 10245010075514001 MG, Relator: Pedro Bernardes, Data de Julgamento: 29/04/2014, Câmaras Cíveis / 9ª Câmara Cível, Data de Publicação: 08/05/2014

AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, ESTÉTICOS E MATERIAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA DA EMPREGADORA DEMONSTRADA E CULPA CONCORRENTE DO TRABALHADOR. DEVER DE INDENIZAR. ACIDENTE QUE CAUSOU LESÕES E DEFORMIDADES NA MÃO DA VÍTIMA. INCAPACIDADE RELATIVA PARA O TRABALHO. CABIMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS (PENSÃO MENSAL CALCULADA SOBRE O PERCENTUAL DE REDUÇÃO DA CAPACIDADE). DANOS MORAIS E ESTÉTICOS CONFIGURADOS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. FIXAÇÃO COM PRUDENTE ARBÍTRIO. CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL. A responsabilidade do empregador, em hipóteses de acidente do trabalho, é subjetiva, cabendo ao ex-empregado comprovar a culpa do ex-empregador no evento danoso. Se os autos estão a demonstrar que o acidente se deu por culpa da ex-empregadora, restando provados os danos suportados pela vítima e o nexo de causalidade, deve aquela ser responsabilizada pelo evento. Se restou demonstrado que o acidente não ocorreu por culpa exclusiva da empregadora, tendo o empregado contribuído para que o evento danoso acontecesse, este fator deve ser considerado na oportunidade de fixação das verbas indenizatórias. Aquele que sofre lesão em sua integridade física capaz de reduzir o valor de seu trabalho, faz jus ao recebimento de indenização consubstanciada em pensão mensal. Se a vítima, em razão do acidente, padeceu de dores, sofreu deformação de sua mão, configurado está o dano moral e estético. A fixação da indenização por danos morais e estéticos deve se dar com prudente arbítrio, observadas as peculiaridades de cada caso, para que o valor não seja irrisório e nem exorbitante. Toda vez que a indenização por ato ilícito incluir prestação de alimentos, o juiz, quanto a esta parte, condenará o devedor a constituir um capital cuja renda assegure o seu cabal cumprimento.

BRASIL. TST - RR: 510009320085190005, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 16/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015. RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. As razões recursais não ultrapassam o óbice das Súmulas 126 e 297, I, do TST e não atendem às exigências do art. 896, a, da CLT. Recurso de Revista não conhecido. indenização por danos morais e materiais. valor da indenização. a jurisprudência do tst vem

adotando o entendimento de que a revisão dos valores fixados nas instâncias ordinárias a título de indenização por dano moral só é possível quando o arbitramento afasta-se dos limites do razoável, por ser extremamente irrisório ou exorbitante, o que não se verifica no presente caso. Quanto ao valor da indenização por danos materiais (lucros cessantes), verifica-se que a decisão foi proferida nos exatos termos do artigo 402 do Código Civil, atendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de Revista não conhecido. HONORÁRIOS PERICIAIS. O Recorrente não apontou violação de nenhum dispositivo constitucional ou legal, tampouco alegou a ocorrência de dissenso de teses ou de contrariedade à jurisprudência uniforme desta Corte, conforme exigência estabelecida pelo artigo 896 da CLT. Recurso de Revista não conhecido.

Desta feita é notório que o entendimento jurisprudencial, traz a responsabilidade objetiva e o ônus da prova ao empregador, sempre fundamentando o preceito do art. 157 da CLT. Assim se faz entender, que não basta somente o empregador comprar o Equipamento de Proteção Individual, pois o mesmo, deve incorrer na prática de quatro verbos, quais sejam: a) Cumprir as normas; b) Instruir os empregados; c) Adotar medidas; d) Facilitar a fiscalização. (MARTINS, 2016, p. 960)

5.2 DEVERES DO EMPREGADO: NR 6.7

Toda lei é composta de direitos e deveres, a CLT não foge a regra. Posto isto, o artigo 158, institui os deveres que o empregado deve ter quanto, à observação, as normas de segurança e medicina do trabalho, estando a sorte se descumprir injustificadamente, a sanção de ato faltoso.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecido pela empresa.

Conforme dispõem o art. 158 CLT, os empregados poderão sofrer advertências, suspensões ou até mesmo terem seu contrato de trabalho rescindido caso venham agir de forma injustificada ou na prática reiterada de forma que não convém com seus deveres e suas obrigações.

Carrion (2012, p.206) traduz:

Comete falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos. A lei quer que as instruções tenham sido expedidas pelo empregador, que hajam sido veiculadas por ele aos seus empregados; não basta, assim, a simples vigência. O ato faltoso do empregado poderá ou não constituir justa causa para rescisão do vínculo laboral, de acordo com a gravidade das circunstâncias, de sua reiteração, etc., como acontece com as demais faltas, propiciando em certas hipóteses simples advertência ou suspensão.

Carrion (2012) afirma que o obreiro deve utilizar o EPI apenas para a finalidade a que se destina, sendo que se o funcionário que o recebe, para utilizar no ambiente laboral da empresa, deve se ater a usar o mesmo somente, para aquela finalidade, não podendo utilizar o mesmo para prestar serviços por fora, restringindo seu uso somente ao exercício na função laboral. Pertencendo ao funcionário a responsabilidade pela guarda e conservação dos equipamentos, que tem o dever e a responsabilidade de guardá-los juntamente com suas ferramentas a cada final de jornada de trabalho, pois se deixados em lugar não adequado ficará a mercê de agentes, que poderão danificá-los. Caso o funcionário agir com desídia com seus EPI'S, não guardar e não conservar, o mesmo estará sujeito as sanções prevista na CLT, e até mesmo podendo ter seu contrato de trabalho rescindido, unilateralmente por justa causa.

O autor esclarece ainda que o empregado deve comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio ao uso. A partir do momento que o empregado constatar que o EPI apresenta qualquer vício que o torne impróprio, ou que mesmo possa vir a causar algum acidente, o mesmo deverá comunicar seu superior imediatamente, por meio de aviso formal, para que possa servir como base de segurança, e ele se exima da responsabilidade. Contudo tal premissa deve obedecer à troca periódica do EPI, pois se trata de um produto de uso diário, de forma rotineira, e cabendo assim a responsabilidade do empregador de fiscalizar o uso e as condições dos equipamentos de seus empregados.

E por fim o empregado deve cumprir as determinações do empregador sob o uso pessoal, pois, o Equipamento de Proteção Individual é de uso singular, pois trata de equipamento personalíssimo, devendo cada qual, conservá-lo não se justificando o não uso do mesmo pelo empréstimo ao colega de trabalho, visto que todos devem estar protegidos, de forma a reduzir ou eliminar o perigo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da inexistência de adequação necessária sobre políticas de prevenção ao acidente de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, institui NR's, Normas

Regulamentadoras, sobre questões envolvidas diretamente, sobre o segurança no trabalho, o presente estudo visa o esclarecimento da NR6, e suas responsabilidades, observando que os Equipamentos de Proteção Individual, além de essencial à proteção do trabalhador, visa à manutenção de sua saúde física e proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais podendo também proporcionar a redução de custos ao empregador.

Entretanto, é importante ressaltar que não basta o fornecimento do EPI ao empregado por parte do empregador, pois é obrigação deste fiscalizar o empregado de modo a garantir que o equipamento esteja sendo utilizado corretamente. Dessa feita o empregador deve estar sempre atento para com suas políticas administrativas dentro da empresa, pois caso haja acidente do trabalho, o ônus de demonstrar que o mesmo não incorreu para tal situação, será os comprovantes de entrega dos EPI's, comprovantes de compra e, caso haja alguma escusa ou descumprimento do art. 158 da CLT, o empregador deverá aplicar advertência e suspensão devidas ao funcionário, como medida coercitiva para que seja usado de forma adequada e para demonstrar em juízo que adotou medidas preventivas contra acidente de trabalho.

Diante do delineado neste instrumento, verificamos a responsabilidade objetiva do empregador na relação trabalhista, em que deve ter o dever de cautela, sempre se preocupando com a vida do trabalhador. Para a Justiça do Trabalho o fato de comprovar que o empregado recebeu o equipamento (por meio de ficha de entrega de EPI), não exime o empregador do pagamento de uma eventual indenização, pois a norma estabelece que o empregador deva garantir o seu uso, o que se faz através de fiscalização e de medidas coercitivas, se for o caso.

REFERÊNCIAS

CARRION, Eduardo. **Comentários a CLT**, 37ª Ed., Saraiva, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017)

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 32 ed., Saraiva, 2016.

SAAD, E. G., SAAD, J. E. D., BRANCO, A. M. S. C. **CLT Comentada**, 37ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. São Paulo:LTR,1993. p.42-43e 28

BRASIL. TRT- RO - 0010263-25.2015.5.18.0007, Relatora:. Iara Teixeira Rios, 4ª Turma
Data de Julgamento: 06/07/2015)

Danos Morais. Falta De Fornecimento De Epi. Trabalho Em Contato Com Agentes
Insalubres. Indenização.

BRASIL. TJ-MG - AC: 10245010075514001 , Relator: Pedro Bernardes, Câmaras Cíveis / 9ª
Câmara Cível, Data de Julgamento: 29/04/2014

Ação De Indenização Por Danos Morais, Estéticos E Materiais. Acidente Do Trabalho. Culpa
Da Empregadora Demonstrada E Culpa Concorrente Do Trabalhador. Dever De Indenizar.

BRASIL. TST- RR: 510009320085190005, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma,
Data de Julgamento: 16/09/2015.

Recurso De Revista - Indenização Por Danos Morais E Materiais Decorrentes De Acidente De
Trabalho.