

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 074

13/09/2019

Sumário:

- EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
- DUALIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO COM A MESMA EMPRESA - GENERALIDADES

EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL



Via de regra, todas as empresas estão obrigadas a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, assim está disciplinado na NR 6, da Portaria nº 3.214/78.

Os Equipamentos de Proteção Individual, usualmente identificados pela sigla EPI, são empregados, rotineira e excepcionalmente, em 4 principais circunstâncias:

- quando o trabalhador se expõe diretamente a fatores agressivos que não são controláveis por outros meios técnicos de segurança;
- quando o trabalhador se expõe a riscos apenas em parte controlados por outros recursos técnicos;
- em casos de emergência, ou seja, quando a rotina do trabalho é quebrada por qualquer anormalidade e se torna necessário o uso de proteção complementar e temporária pelos trabalhadores envolvidos;
- provisoriamente, em período de instalação, reparos ou substituição dos meios que impedem o contato do trabalhador com o produto ou objeto agressivo.

Em qualquer circunstância, o uso do EPI será tanto mais útil e trará melhores resultados, quanto mais correta for a sua indicação. Essa indicação não é difícil, mas requer certo cuidado nos seguintes aspectos:

- identificação do risco: verificar a existência ou inexistência de elementos das operações, de produtos, de condições do ambiente, que sejam ou que possam vir a ser agressivos ao trabalhador;

- avaliação do risco existente: determinar a intensidade e extensão do risco, quanto às possíveis conseqüências para o trabalhador; verificar com que freqüência ele se expõe ao risco e quantos trabalhadores estão sujeitos aos mesmos perigos;
- indicação do EPI apropriado: escolher, entre vários EPI, o mais adequado para solucionar o problema que se tem pela frente, contando, para isto a assistência dos fabricantes e com instruções apropriadas e claras.

Obs.:

- Todos os EPI, de acordo com o art. 167 da CLT, devem ser adquiridos pelos fornecedores idôneos, que possuam Certificado de Aprovação da Secretaria Nacional do Trabalho. A aquisição dos EPI sem a aprovação da SNT, não atende os requisitos exigidos pela Portaria nº 3.214/78, daí sujeito a multas pela Fiscalização do Trabalho. As empresas fabricantes de EPI respiratória com filtros químicos ou combinados, segundo a Portaria nº 3, de 03/06/91, do Depto. Segurança do Trabalhador, deverão requerer os respectivos Certificados de Aprovação mediante apresentação: Memorial descritivo; Relatório de ensaio, Termo de Responsabilidade e Cópia do ao alvará de funcionamento e localização;
- De acordo com a Portaria nº 06, de 19/08/92, DOU de 19/08/92, da Diretoria do Depto. Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, os EPI de fabricação estrangeira, devem ser aprovados pelo Ministério do Trabalho e comprovar o Certificado de Aprovação - CA. A empresa fica obrigada a comunicar ao Ministério do Trabalho, qualquer irregularidade apresentada no EPI.

A seguir apresentaremos uma relação de EPI que poderá servir, no caso de ajustar as atividades da empresa, como orientação para um futura consulta aos fabricantes desses equipamentos.

FINALIDADE	RISCO	EPI INDICADO
Proteção para crânio.	Impactos, perfurações, choque elétrico, cabelos arrancados.	Capacete de segurança.
Proteção visual e facial	Impactos de partículas sólidas quentes ou frias, de substâncias nocivas (poeiras, líquidos, vapores e gases irritantes), de radiações (infravermelho, ultravioleta e calor).	Óculos de segurança (para soldadores, torneiros, esmerilhadores, operadores de politriz e outros). Protetores faciais (contra a ação de borrifos, impacto e calor radiante). Máscaras e escudos para soldadores.
Proteção respiratória.	Deficiência de oxigênio, contaminantes tóxicos (gasosos e partículas).	Respiradores com filtro mecânico (oferecem proteção contra partículas suspensas no ar, incluindo poeiras, neblinas, vapores metálicos e fumos). Respiradores com filtros químicos (dão proteção contra concentrações leves, até 0,2% por volume, de certos gases ácidos e alcalinos, de vapores orgânicos e vapores de mercúrio). Respiradores com filtros combinados (são usados em trabalhos tais como pintura a pistola e aplicação de inseticidas). Equipamentos de provisão de ar (ou linhas de ar). Equipamentos portáteis autônomos (de oxigênio e de ar comprimido).
Proteção auricular	O ruído é um elemento de ataque individual que se acumula, produzindo efeitos psicológicos e, posteriormente, fisiológicos, na sua maioria irreversíveis. Por isso, quando a intensidade de ruído pode ser prejudicial, deve-se fazer o possível para eliminá-lo ou reduzi-lo por meio de um controle da fonte ou do meio. Quando todos os métodos de controle falharem, o último dos recursos é dotar o indivíduo exposto de um equipamento de proteção auricular.	Protetores de inserção, que podem ser: descartáveis ou não-descartáveis (ambos moldados ou moldáveis). Protetores externos (circum-auriculares), também conhecidos como orelheiras ou tipo-concha.
Proteção de tronco	Projeção de partículas; golpes ligeiros; calor radiante, chamas; respingos de ácidos, abrasão; substâncias que penetram na pele, umidade excessiva.	Aventais de couro - Vaqueta e Raspa (para trabalhos de soldagem elétrica, oxiacetilênica e corte a quente, e, também são indicados para o manuseio de chapas com rebarbas). Aventais de PVC (para trabalhos pesados, onde haja manuseio de peças úmidas ou risco de respingos de produtos químicos). Aventais de amianto (para trabalhos onde o calor é excessivo). Jaquetas (para trabalhos de soldagem em particular, soldagens em altas temperaturas, trabalhos em fornos, combate a incêndios).
Proteção de membros superiores	Golpes, cortes, abrasão, substâncias químicas, choque elétrico, radiações ionizantes.	Luvas de couro - Vaqueta e Raspa (para serviços gerais de fundição, cerâmicas e funilarias, usinagem mecânica, montagem de motores, usinagem a frio, manuseio de materiais quentes até 60°C, carga e descarga de materiais, manuseio e transporte de chapas). Luvas de borracha (para eletricitistas e para trabalho com produtos químicos em geral, exceto solventes e óleos, serviços de galvanoplastia, serviços úmidos em geral). Luvas de neoprene (empregadas em serviços que envolvem uso de óleo, graxas, gorduras, solventes, petróleo e derivados, inspeções em tanques contendo ácidos, serviços de galvanoplastia). Luvas de PVC (para trabalhos com líquidos ou produtos químicos que

		<p>exijam melhor aderência no manuseio, lavagem de peças em corrosivos, manuseio de ácidos, óleos e graxas/gorduras, serviços de galvanoplastia).</p> <p>Luvas de hexanol (empregadas em serviço com solventes, manuseio de peças molhadas - hexanol - corrugado, em serviços que envolvem uso do petróleo e derivados).</p> <p>Luvas de tecidos (de lona, de lona flanelada, de grafatex, de feltro, de lã, de amianto, de malha metálica).</p>
Proteção dos membros inferiores.	Cortes por superfícies cortantes e abrasivas, substâncias químicas, cinzas quentes, frio, gelo, perigos elétricos, impacto de objetos pesados, superfícies quentes, umidade.	<p>Sapatos (com biqueira de aço; condutores; anti-fagulhas; isolantes; para fundição).</p> <p>Guarda-pés (são recomendados para trabalhos em fundições, forjas, fábricas de papel, serralherias, fábricas de gelo).</p> <p>Botas de borracha (e outros materiais similares).</p> <p>Perneiras (de raspa de couro, são usadas pelos soldadores e fundidores, sendo as mais longas, são utilizadas em trabalhos com produtos químicos, líquidos ou corrosivos).</p>
Proteção coletiva.	Equipamentos de proteção coletiva são aqueles que neutralizam a fonte do risco no lugar em que ele se manifesta, dispensando o trabalhador do uso de equipamento de proteção individual.	Os protetores dos pontos de operação em serras, em furadeiras, em prensas, os sistemas de isolamento de operações ruidosas, os exaustores de poeiras, vapores e gases nocivos, os dispositivos de proteção em escadas, em corredores, em guindastes, em esteiras transportadoras são exemplos de proteções coletivas que devem ser mantidas nas condições que as técnicas de segurança estabelecem e que devem ser reparadas sempre que apresentarem uma deficiência qualquer.

A observação dos equipamentos de segurança, sejam individuais ou coletivos, tem grande importância nas inspeções de segurança. A eficiência desses equipamentos é comprovada pela experiência e, se obedecidas as regras de uso, a maior parte dos acidentes estará sendo evitada.

Rejeição pelos empregados

Um dos grandes problemas enfrentados pelas empresas, de modo geral, é fazer com que os empregados utilizem os EPI de forma habitual, pois estes, demonstram sentimentos contrários ao uso dos EPI, por considerá-los incômodo, principalmente, durante o período de adaptação.

Algumas causas que poderíamos atribuir são as seguintes:

- O empregado acredita ser bastante homem para não precisar usar o EPI, isto é, ele confia de mais nas suas ações. Acha-se suficientemente ágil para se livrar de qualquer acidente e acredita se um super-homem em seu trabalho. Portanto, o EPI não precisa, por ele, ser utilizado;
- O empregado tem uma desconfiança quanto a utilização do EPI; pois durante todo o desempenho de suas funções, nunca precisou de utilizá-los. Acredita ele, que o EPI só irá prejudicar o seu serviço;
- O empregado tem um desconhecimento dos riscos ambientais, tais como: ruído, calor, iluminação, radiações, agentes físicos e químicos como gases, vapores, poeiras, etc, que podem acarretar grandes problemas à saúde;
- O empregado gosta de expor voluntariamente ao perigo, pois almeja a admiração de seus colegas de trabalho, expondo-se à atos heróicos.

Como fazer o empregado utilizar o EPI?

Os profissionais de segurança e Medicina do Trabalho (Médicos do Trabalho, Engenheiros, Psicólogos, Técnicos, etc) deverão promover uma série de observações quanto ao comportamento e a sua adequação dos EPI, pois a rejeição, como vimos anteriormente as causas, é oriunda por falta de preparação psicológica e fisiológica do empregado. Podemos citar algumas soluções práticas, para resolver este problema:

- Começa pela escolha do tipo e modelo do EPI adequado para cada finalidade, que adapta-se ao risco no trabalho, normalmente, estas tarefas, são destinadas aos profissionais ligados à área de segurança e medicina do trabalho;
- A empresa deverá propor soluções quanto aos processos de rejeição ou aceitação do EPI, analisando o comportamento das pessoas, normalmente é requisitado um psicólogo do trabalho para executar esta tarefa;
- A empresa deverá detectar as mais diversas causas que influenciam no conforto e adaptação perfeita do EPI. Estas atribuições são conferidas ao médico do trabalho, que terão como objetivos de estudar e corrigir as situações que possam, eventualmente, surgir;
- A empresa deverá orientar e explicar a cada empregado que o EPI que está sendo entregue, longe de seu um instrumento de martírio, é um elemento de sua proteção. Para isso, o empregado deverá ser preparado psicologicamente e estar consciente que o protetor é um objeto que ele precisa e não um instrumento que vem incomodá-lo;
- A empresa deverá integrar o empregado aos acontecimentos de sua atividade, contribuindo, da melhor maneira possível, para solucionar os problemas;

- Promover incansavelmente trabalhos de conscientização de prevenção de acidentes, tais como: palestras, cursos, gincanas, campanhas educativas, etc.



DUALIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO COM A MESMA EMPRESA - GENERALIDADES

O empregado pode assumir um segundo cargo na mesma empresa, gerando-se então dois contratos de trabalho?

A legislação trabalhista é omissa. Não criou nenhum impedimento, como também não disse que poderia. Como opinião, podemos recomendar que "não se pisa em poça d'água, da qual não esteja enxergando a sua profundidade".

Dois cargos na mesma jornada de trabalho

A criação de novos cargos, bem como a sua titulação, não está subordinada às normas trabalhistas. Assim, é perfeitamente possível que um "auxiliar de pessoal", passe a somar atividades de "auxiliar contábil", denominando-se este novo cargo, a título de exemplo, de "auxiliar administrativo".

Dependendo do plano de cargos e salários da empresa, este poderá ser ou não uma promoção. Em qualquer hipótese, caracteriza-se a alteração contratual, e portanto, subordinado ao consentimento do empregado (art. 468 da CLT).

Portanto, não gera o segundo contrato de trabalho.

Dois cargos em diferentes jornadas de trabalho, com contratos de trabalho distintos

A dualidade de contratos com a mesma empresa, na prática é impossível e é fraudulenta, sob ponto de vista de alguns juristas. Por exemplo, as ocorrências de um contrato afetaria inevitavelmente o outro, não havendo a possibilidade de separar os contratos (ex. afastamentos por doença e acidente do trabalho, férias, etc.).

Em alguns casos, se não na maioria, a dualidade de contratos com a mesma empresa reduz a remuneração do empregado e aumenta o limite da jornada de trabalho.

Exemplo:

Um empregado trabalha como auxiliar de pessoal, com a jornada diária de 7:20 horas, no primeiro contrato de trabalho, e auxiliar contábil no segundo, também com a mesma jornada diária, totalizando-se 14:40 horas no final do dia, quando então, a segunda jornada seriam caracterizadas como horas extras.

Assim, seguindo o mesmo raciocínio, a empresa poderia criar diversos cargos similares utilizando-se de diferentes titulações com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista.

Portanto, esta prática torna nulo o segundo contrato de trabalho (art. 9º da CLT).

A teoria do emprego desdobrado

O saudoso jurista, José Serson, escreveu em seu livro "Curso de Rotinas Trabalhistas", 36ª edição, Ed. RT, a "teoria do emprego desdobrado".

De acordo com a sua teoria, é possível que o empregado exerça um outro cargo na mesma empresa, utilizando-se o mesmo contrato, desde que: o serviço não seja o mesmo que a pessoa presta, e continua prestando, em razão do contrato de trabalho original; e o serviço seja prestado fora das horas de expediente.

Exemplo: Uma secretária trabalha no horário das 8 as 17 hs, ganhando um salário de R\$ 1.800,00. No período das 18 as 22 hs dá curso de inglês aos funcionários da empresa, ganhando um salário de R\$ 800,00.

Atente-se no exemplo, que as horas trabalhadas no desdobramento (18 as 22 hs), não são caracterizadas como horas extras e a remuneração não é calculada com base no salário principal (como secretária), porque não se trata de uma continuidade da atividade normal.

Para fins de tributação e para cálculos trabalhistas, a base de cálculo será a soma das duas remunerações (e não separadamente).

Por tratar-se um pacto acessório de desdobramento, esta alteração contratual deverá ser anotada na CTPS, bem como na ficha de registro de empregado, como adendo.

Exemplo: "Após o expediente normal, passa, a partir de ..., a ministrar aulas de inglês nas dependências desta empresa com salário de R\$... , que se somará para todos os fins ao da ocupação principal".