

COVID 19

A RECUSA DO EMPREGADO EM TOMAR VACINA OU USAR MÁSCARA ENSEJA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A Suprema Corte já se manifestou no sentido de que, inobstante a Constituição assegure a proteção aos direitos dos trabalhadores, dentre eles as suas concepções morais, espirituais e pessoais, **o interesse coletivo supera as predileções individuais**, ainda mais em se tratando de uma medida que tem o intuito de erradicar a doença. Ou seja, nenhum direito pode ser considerado absoluto, de igual relevância é importante que ocorra a ponderação entre a liberdade individual consistente entre as opções particulares com os demais direitos e garantias constitucionais, tais como tutela a vida e a saúde.

O Ministério Público do Trabalho, em seu Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19, expôs que alegações de convicção religiosa, filosófica ou política não são justificativas para deixar de tomar a vacina. “A estratégia de vacinação é uma ferramenta de ação coletiva, cuja efetividade só será alcançada com a adesão individual. A vontade individual, por sua vez, não pode se sobrepor ao interesse coletivo, sob pena de se colocar em risco não apenas o grupo de trabalhadores em contato direto com pessoas infectadas no meio ambiente do trabalho, mas toda a sociedade”, diz a nota técnica.

Neste sentido o TRT 2 confirmou a demissão por justa causa de funcionária que executava faxina em hospital infantil, e que se recusou a tomar a vacina contra a COVID-19. O mesmo TRT confirmou a demissão por justa causa de trabalhadora que foi flagrada, por duas vezes, sem máscara no ambiente de trabalho. Em ambos os casos, os relatores destacaram que as reclamadas traçaram estratégias para a prevenção da covid 19, divulgaram informações e elaboraram programa de conscientização para assegurar a adoção de medidas protetivas, não se mostrando razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina ou de usar máscara, as reclamantes colocaram em risco a saúde dos seus colegas da empresa.

EPI

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) – PERGUNTAS E RESPOSTAS

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO – SUSPENSÃO OU CANCELAMENTO

P.: Os certificados de Aprovação (CA) dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) podem ser suspensos ou cancelados em caso de irregularidades?

R.: Sim. Em caso de irregularidades constatadas por Organismos de Certificação de Produtos (OCP), a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) promoverá a suspensão, o cancelamento ou a alteração da data de validade do CA, no sistema Certificado de Aprovação de Equipamento de Proteção Individual (Caepi), a depender da natureza da não conformidade e do motivo da suspensão ou cancelamento, em consonância com os Requisitos Gerais de Certificação de Produtos (RGCP) do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), de acordo com o Anexo IV da Portaria SEPRT nº 11.437/2020.

(Portaria SEPRT nº 11.437/2020, art. 20, § 6º)

EMPREGADO – USO OBRIGATÓRIO

P.: O empregado é obrigado A UTILIZAR O Equipamento de Proteção Individual (EPI), fornecido pelo empregador? Pode haver penalidades no caso de não utilização do EPI?

R.: Sim. Cabe ao trabalhador, entre outras obrigações:

- cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho (SST), inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- colaborar com a organização na aplicação da Norma Regulamentadora (NR);
- usar o EPI fornecido pelo empregador;

Inclusive, constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no parágrafo anterior.

Assim, o empregado que não utiliza o EPI fornecido pelo empregador está praticando conduta contrária às regras fixadas no contrato de trabalho, e poderá sofrer sanções cabíveis, tais como advertência e suspensão. Dependendo da gravidade da situação, poderá até haver a caracterização de justa causa, por ato de indisciplina ou insubordinação.

(Norma Regulamentadora nº 1 – NR 1, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214/1978, subitens 1.4.2 e 1.4.2.1; Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, art. 482, “h”).

RECIBO DE ENTREGA

P.: Ao fornecer o Equipamento de Proteção Individual (EPI), o empregador deve colher a assinatura do empregado em recibo de entrega?

R.: A Norma Regulamentadora nº 6 (NR 6) dispõe apenas que é de responsabilidade do empregador registrar o fornecimento do EPI ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Não há previsão expressa na NR 6 quanto à obrigatoriedade de colher a assinatura do trabalhador, porém, por medida de cautela, o empregador poderá solicitar a aposição do visto do empregado, a fim de comprovar o cumprimento da obrigação futuramente, caso necessário.

(Norma Regulamentadora nº 6 – NR 6, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214/1978, e atualmente com redação da Portaria SIT/DSST nº 25/2001, subitem 6.6.1, letra “h”).

SERVIÇOS EM INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

P.: Nos serviços em instalações elétricas, deve haver algum sistema de proteção coletiva ao individual?

R.: Sim. Em todos os serviços executados em instalações elétricas devem ser previstas e adotadas, prioritariamente, medidas de proteção coletiva aplicáveis, mediante procedimentos, às atividades a serem desenvolvidas, de forma que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Referidas medidas de proteção coletiva compreendem:

- a) prioritariamente, a desenergização elétrica (conforme estabelece a Norma Regulamentadora nº 10 – NR 10 – Segurança em Instalações e serviços em eletricidade); e
- b) na impossibilidade da letra “a”, o empregado de tensão de segurança.

Todavia, na impossibilidade de implementação das medidas de proteção coletiva citadas no parágrafo anterior, devem ser utilizadas outras medidas de proteção coletiva, tais como:

- a) isolamento das partes vivas;
- b) obstáculos;
- c) barreiras;
- d) sinalização;
- e) sistema de seccionamento automático de alimentação;
- f) bloqueio do religamento automático, etc.

O aterramento das instalações elétricas deve ser executado conforme regulamentação estabelecida pelos órgãos competentes e, na ausência desta, deve atender às Normas Internacionais vigentes.

Por fim, nos trabalhos em instalações elétricas, quando as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou insuficientes para controlar os riscos, devem ser adotados Equipamentos de Proteção Individual (EPI) específicos e adequados às atividades desenvolvidas, em atendimento ao disposto na Norma Regulamentadora nº 6 (NR 6).

(Norma Regulamentadora nº 10 – NR 10, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214/1978, e atualmente com redação da Portaria MTEE nº 598/2004, subitens 10.2.8.1 a 10.2.8.3 e 10.2.9.1) - Fonte: IOB Boletim Legislação Trabalhista e Previdenciária – Manual de Procedimentos 16/2021 p. 5 e 6.

REPETITIVO DISCUTE COMPROVAÇÃO DA EFICÁCIA DOS EPI'S PARA RECONHECIMENTO DE TEMPO ESPECIAL PELO INSS

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu afetar o Recurso Especial 1.828.606, de relatoria do ministro Herman Benjamin, para julgamento sob o rito dos **repetitivos**. A questão submetida a julgamento, cadastrada como **Tema 1.090** na base de dados do STJ, está definida da seguinte forma:

- 1) "Se, para provar a eficácia ou ineficácia do EPI (Equipamento de Proteção Individual) para a neutralização dos agentes nocivos à saúde e integridade física do trabalhador, para fins de reconhecimento de tempo especial, basta o que consta do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), ou se a comprovação pode ser por outros meios probatórios e, nessa última circunstância, se a prova pericial é obrigatória;
- 2) Se é possível impor rito judicial instrutório rígido e abstrato para apuração da ineficácia do EPI, como fixado pelo tribunal de origem, ou se o rito deve ser orientado conforme os elementos de cada contexto e os mecanismos processuais disponíveis na legislação adjetiva;
- 3) Se a corte regional ampliou o tema delimitado na admissão do IRDR e, se positivo, se é legalmente praticável a ampliação;
- 4) Se é cabível fixar de forma vinculativa, em julgamento de casos repetitivos, rol taxativo de situações de ineficácia do EPI e, sendo factível, examinar a viabilidade jurídica de cada hipótese considerada pelo tribunal de origem (enquadramento por categoria profissional, ruído, agentes biológicos, agentes cancerígenos e periculosidade);
- 5) Se é admissível inverter, inclusive genericamente, o ônus da prova para que o INSS demonstre ausência de dúvida sobre a eficácia do EPI atestada no PPP".

STF - O recurso repetitivo foi interposto contra acórdão do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) no julgamento de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR).

Segundo o ministro Herman Benjamin, o Supremo Tribunal Federal (STF) já discutiu, em repercussão geral, as questões de direito material relativas à eficácia do EPI para a neutralização dos agentes nocivos ou prejudiciais à saúde do trabalhador.

No Agravo em Recurso Extraordinário 664.335, o STF estabeleceu duas teses: "1) O direito à aposentadoria especial pressupõe a efetiva exposição do trabalhador a agente nocivo à sua saúde, de modo que, se o EPI for realmente capaz de neutralizar a nocividade, não haverá respaldo constitucional à aposentadoria especial; 2) Na hipótese de exposição do trabalhador a ruído acima dos limites legais de tolerância, a declaração do empregador, no âmbito do Perfil Profissiográfico Previdenciário, no sentido da eficácia do EPI, não descaracteriza o tempo de serviço especial para aposentadoria".

No entanto, segundo o relator, a questão submetida ao rito dos repetitivos no STJ é eminentemente procedimental, relativa ao rito instrutório previsto na legislação infraconstitucional para a apuração do direito material. "Não é o caso, pois, de incursão no âmbito de competência da Corte Suprema", esclareceu.

PRORROGADA A ENTRADA EM VIGOR DO GRO (NR 1) E OUTRAS, PARA JANEIRO DE 2022

Publicada a Portaria SEPRT nº 8.873, de 23 de julho de 2021 - (DOU de 26/07/2021 Seção I pág. 75), que prorroga o prazo de início de vigência das Normas Regulamentadoras:

- nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;
- nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;
- nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos;
- nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção.

Foram também prorrogados os subitens específicos da nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

PARCEIROS INSTITUCIONAIS

