

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO
TRABALHO**

MAICON LOPES TRENTIN

**A IMPORTÂNCIA DO EPI E DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO (CA)
PARA O SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO**

SÃO LEOPOLDO

2016

Maicon Lopes Trentin

A IMPORTÂNCIA DO EPI E DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO (CA) PARA O
SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO

Artigo apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de Especialista em
Engenharia de Segurança do Trabalho,
pelo Curso de Especialização em
Engenharia de Segurança do Trabalho da
Universidade do Vale do Rio dos Sinos –
UNISINOS

Orientador: Prof. Eng.º César Augusto Sostizzo

São Leopoldo

2016

A IMPORTÂNCIA DO EPI E DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO PARA O SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO

Maicon Lopes Trentin*

César Augusto Sostizzo**

Resumo: As relações de trabalho, no Brasil, são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo o regime estatutário, aplicado ao servidor público. É evidente a importância e solidificação das normativas técnicas no regime celetista, contudo, ainda há uma lacuna e diversidade de sua aplicação nos regimes de estatuto próprio. Por isso, este estudo objetiva demonstrar através de normativas técnicas, a importância do Equipamento de Proteção Individual (EPI) com Certificado de Aprovação (CA) para ambos os grupos, sem fazer distinção entre o trabalhador estatutário ou celetista. Como metodologia, primeiramente, realizou-se uma revisão bibliográfica sobre o tema, que possibilitou a fundamentação técnica na sequência. O resultado mais relevante obtido é que o estatutário tem os mesmos direitos que o trabalhador comum, conforme Constituição Federal, portanto, deve receber os equipamentos de proteção individual (EPI), devidamente certificados, conforme a norma regulamentadora 06.

Palavras-chave: Normas Regulamentadoras. CLT. Estatutário. Equipamento de Proteção Individual. Certificado de Aprovação.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é conceituado como o conjunto de atividades realizadas, ou o esforço de indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. A relação de trabalho entre o empregador e o empregado está subordinada a diversas leis e convenções. Segundo Villela (2014), para concretização da dignidade da pessoa humana, o trabalho consiste em um legítimo instrumento, construído sob os termos da Constituição da República, em seu artigo 1º, inciso III, na condição de Estado Democrático de Direito. A Constituição da República garante ainda, a qualquer cidadão, um trabalho digno e seguro. Tal afirmação é corroborada em seu Art. 7º, inciso XXII, que versa sobre “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Conforme Fiorillo (2010, p.73):

*Engenheiro de Produção com experiência em fornecimento de materiais a órgãos públicos. mltrentin@hotmail.com

**Engenheiro Mecânico e Perito da Justiça do Trabalho. Mestre em gerenciamento de projeto e Engenheiro de Segurança do Trabalho. Cesaras1972@gmail.com.

[...] constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e a ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

No Brasil, a contratação do trabalhador é feita através de dois regimes distintos. O primeiro regime efetiva o trabalhador denominado celetista, que é aquele contratado com base na Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida por CLT. Já o segundo contempla o trabalhador estatutário, que são os funcionários públicos contratados por um estatuto próprio, eles possuem uma legislação própria para regulamentar o seu vínculo com a administração pública.

Há muito tempo se discute a legislação protetiva do servidor público, em virtude de uma carência enorme de informações em seu estatuto. Consequentemente existem diversos debates jurídicos acerca da aplicação ou não das mesmas normas, de saúde e segurança dos trabalhadores que são contratados através da CLT, aos trabalhadores contratados através do estatuto.

Para Villela (2014), essa sensação denominada por ele como “vácuo normativo”, alimentada pelo descaso do poder legislativo, somente vem fomentar essa situação, mitigando opiniões contrárias à incidência das NR's aos servidores que são regidos por estatuto próprio.

A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho determina em sua orientação de nº 7, que:

O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas **nas normas regulamentadoras** do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários. (VILLELLA, 2014, P. 7-8). (grifo nosso).

Não restam dúvidas quanto à aplicação das Normas Regulamentadoras de medicina e segurança no trabalho aos trabalhadores e às empresas, regidos pela relação de emprego na forma da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, existe uma lacuna e diversidade no entendimento da aplicação dessas Normas Regulamentadoras no que tange o servidor público estatutário. Nesse sentido, esse artigo visa demonstrar que é obrigatório a qualquer tomador de serviço o

fornecimento do EPI, independente do seu regime jurídico, mostrando a importância de que este EPI possua o certificado de Aprovação (CA).

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Consolidação das Leis do Trabalho

Após a criação da Justiça do Trabalho em 1939, a CLT surgiu como uma necessidade institucional. A Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida pela sigla CLT, foi criada em 1943, através do Decreto-Lei nº 5452/43, pelo então presidente Getúlio Vargas e foi elaborada por renomados juristas da época. Tinha como objetivo unificar toda a legislação trabalhista existente no Brasil e regulamenta as relações de trabalho, tanto do trabalhador urbano, quanto do rural.

Cabe destacar que se utiliza normalmente o termo “celetista” para se referir ao trabalhador que trabalha com carteira assinada. O trabalhador celetista assina um contrato de trabalho que pode ser interrompido a qualquer momento e por qualquer uma das partes envolvidas, a saber, o empregado ou o empregador.

2.2 Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras são um conjunto de regras, previstas pela CLT, com o objetivo de orientar os empregadores na elaboração de um ambiente de trabalho mais seguro e salubre aos seus funcionários. Elas têm força de lei e o seu descumprimento torna a empresa passível de penalidades. Conforme o artigo 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, é dever do Ministério do Trabalho determinar às disposições complementares às normas relativas à segurança e medicina do trabalho. (BRASIL, CLT, 1943)

Com base nisso, em 1978, o Ministério do Trabalho aprovou a Portaria nº 3214, que regulamentou 28 NR's – Normas Regulamentadoras, que dizem respeito a Segurança e Medicina do Trabalho. Atualmente são 36 Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil, essas normas são de observância obrigatória a todas as empresas públicas (administração direta ou indireta) e empresas privadas que possuam empregados regidos e contratados pela Consolidação das Leis do

Trabalho. (INBEP, 2015). Abaixo uma relação de todas as 36 Normas Regulamentadoras e os assuntos que são abordados nas mesmas.

Tabela 1- Normas Regulamentadoras (NR's)

(continua)

Normas Regulamentadoras	Descrição
NR 1	Disposições Gerais
NR 2	Inspeção Prévia
NR 3	Embargo ou Interdição
NR 4	Serviços Especializados em Eng. De Segurança e Medicina do Trabalho
NR 5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR 6	Equipamentos de Proteção Individual - EPI
NR 7	Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR 8	Edificações
NR 9	Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR 12	Máquinas e Equipamentos
NR 13	Caldeiras e Vasos de Pressão
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e Operações Insalubres
NR 16	Atividades e Operações Perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR 21	Trabalho a Céu Aberto
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23	Proteção Contra Incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25	Resíduos Industriais
NR 26	Sinalização de Segurança
NR 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no TEM (Revogada pela Portaria GM nº 262/2008)
NR 28	Fiscalização e Penalidades
NR 29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31	Segurança e Saúde no Trabalho da Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR 32	Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35	Trabalho em Altura

Fonte: elaborado pelo autor

Para fins de estudo, destaca-se que o presente artigo se limita as Normas Regulamentadoras NR06, que regulamentam os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), bem como a NR15 que define as atividades e operações insalubres.

2.2.1 Norma Regulamentadora 06 - NR06

A NR 06 trata dos Equipamentos de Proteção Individual e suas diretrizes, segundo essa norma, é considerado um Equipamento de Proteção Individual – EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, que se destina à proteção de riscos que são suscetíveis de ameaçar a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. Porém para ser considerado um EPI, esse produto deve ser certificado e aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Ainda, de acordo com a NR-6 (EPI), item 6.6.1, é responsabilidade do empregador:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada;
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

No subitem “c”, fica evidente que, ao fornecer um EPI ao trabalhador, o empregador deve atentar ao fato de que esse EPI precisa ser testado e aprovado antes de ser utilizado, originando, então, certificado de aprovação, no caso o Certificado de Aprovação (CA). Já o subitem “h” da NR 06 fala da importância de ser

qualidade efetiva e emite o CA. Cabe ao empregador fornecer o EPI adequado ao trabalhador e a atividade que ele executa.

O EPI e o seu uso nasceram do Decreto Lei Nº 5.452 de 1943, no seu artigo de número 160 foi determinado que em todas as atividades exigidas, o empregador forneceria o Equipamento de Proteção Individual. Todo o EPI deverá apresentar em caracteres indelévels e bem visíveis, o nome da empresa fabricante, o seu lote de fabricação e o número do CA. (SEGURANÇA DO TRABALHO NWN, 2014).

2.2.1 Norma Regulamentadora 06 – NR15

A NR15 - Atividades e Operações Insalubres – descrevem em seus anexos, os agentes insalubres, limites de tolerância e os critérios técnicos e legais, para avaliar e caracterizar as atividades e operações insalubres e, em caso de necessidade, definir o adicional devido para cada caso.

A décima quinta norma regulamentadora estabelece dois tipos de critérios para caracterização de insalubridade, critérios quantitativos e critérios qualitativos. Nos critérios quantitativos, é configurada insalubridade quando a concentração dos agentes de risco estiver acima dos limites de tolerância. Já nos critérios qualitativos, a insalubridade é caracterizada por avaliação pericial da exposição ao risco. (LABORAL, 2016). Os artigos 189 e 192 da CLT dão a fundamentação legal e embasamento jurídico à existência desta NR. Destaca-se ainda, a neutralização da insalubridade, esse tema é abordado tanto no Art.º 19, item II, da Lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977 e também na NR-15, Item 15.4 e item 15.4.1, da Portaria n.º 3.214 de 08 de junho de 1978.L

É importante frisar que, se comprovada a entrega e o uso adequado do EPI pela empresa, conforme NR-6, item 6.6.1 alínea “c” e item 6.7.1, item “a”, da Portaria n.º 3.214 de 08 de junho de 1978, nestes casos a insalubridade é descaracterizada. Dessa forma, não sendo necessário o seu pagamento ao trabalhador, contudo, ressalta-se a importância do CA, se esse equipamento não possuir a certificação, ele não vai servir como prova para neutralizar o agente nocivo e, com isso, a empresa será penalizada.

2.3 Estatutários

Em 11 de dezembro de 1990 foi criada a Lei nº 8.112, também conhecida como Estatuto dos Servidores Públicos Civil da União. Sua criação teve como objetivo de estabelecer parâmetros para as relações trabalhistas entre os funcionários públicos e o órgão público contratante dos seus serviços.

Carvalho Filho (2010) define os servidores públicos através de três características específicas: a primeira é a profissionalidade, isto é, o servidor público, ao desempenhar uma função pública, exerce de forma efetiva a atividade profissional. A segunda característica é a definitividade, que determina a função do servidor público como de caráter permanente, sendo exceções o caráter temporário. E por último a relação jurídica, existente entre o agente que exerce o cargo público e a entidade beneficiária dos serviços prestados.

Até a publicação da Constituição Federal em 1988, a administração pública utilizava a CLT para regular as relações trabalhistas com os seus empregados e, com a Constituição Federal, estabeleceu-se um Regime Jurídico Único. Já em 1998 com a Emenda Constitucional nº19 suprime a obrigatoriedade de um regime jurídico para todos os servidores públicos, podendo então se adotar a CLT.

2.4 Perícia Judicial

Para Galia e Feijó (2016), a perícia judicial é a produção de provas por um profissional indicado pelo juiz, esse profissional possui conhecimento técnico e tem como função informar a verdade sobre o assunto em discussão através de laudos. O perito judicial deve ser legalmente habilitado, possuir de diploma de nível superior ou provido de conhecimento técnico. No Brasil, não é necessário prestar concurso público para ser perito judicial.

De acordo com o artigo 139 do Código de Processo Civil, o perito é um profissional qualificado de nível técnico habilitado para tal, versado, douto, experto em determinada ciência ou atividade, ou seja, aquele que tem perícia. Ele é um especialista, que presta assistência ao juízo, de quem é um auxiliar da justiça (CPC, 2002).

A perícia judicial é extremamente importante em um processo judicial, pois o perito é “os olhos do juiz”, é ele que vai avaliar se os motivos do reclamante

procedem e, através de um laudo, irá subsidiar o juiz na hora em que ele deverá tomar a sua decisão. Galia e Feijó (2016) ainda comentam que uma perícia malfeita pode comprometer todo o processo, prejudicando tanto o reclamante como a reclamada.

Segundo Santana (2013), o laudo emitido pelo perito, depois de elaborado e entregue ao juiz, passa a ser uma das peças que irão compor o processo judicial. Esse trabalho é remunerado e como não se exige exclusividade, o perito pode ter outro emprego desde que consiga conciliar sua jornada. Ainda na visão do mesmo autor, o objetivo principal da perícia judicial é auxiliar a autoridade julgadora para que ela possa tomar a decisão de forma justa, correta e imparcial.

Santana (2013) cita o artigo 145 do Código de Processo Civil como base para definir o perfil exigido para a função pericial.

Art.145 – Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico e científico o Juiz será assistido por perito, segundo o disposto no Art. 42.

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscrito no órgão de classe competente.

§ 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos.

3 FUNDAMENTAÇÃO TÉCNICA

Destaca-se, através de fundamentação técnica, a importância do fornecimento do EPI, com o devido Certificado de Aprovação, aos trabalhadores, independentemente do seu regime de contratação. Pois não basta somente fornecer um dispositivo de proteção ao trabalhador, esse dispositivo precisa ser testado e aprovado segundo os preceitos da NR 06.

É fato que, na maioria dos casos, o EPI neutraliza a percepção de insalubridade, cabendo ao perito avaliar se o CA é adequado a situação de risco ao qual o trabalhador está exposto, se há quantidade suficiente ofertada para o pacto laboral, e este devidamente registrado na ficha de EPI e com a assinatura do empregado.

O artigo 191 da CLT afirma que a eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá nas seguintes situações, a saber: i) com adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e ii) com a

utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Diante da leitura do artigo 191, fica claro que a neutralização da insalubridade ocorrerá caso o tomador do serviço conseguir proteger o seu trabalhador dos riscos ambientais aos quais estaria exposto, seja através de medidas no ambiente de trabalho ou através do fornecimento do Equipamento de Proteção Individual. (CLT, 1978).

Como para ser considerado um Equipamento de Proteção Individual o material deve ter o Certificado de Aprovação (CA), já fica claro a importância do CA em uma avaliação pericial, pois caso o equipamento não possua tal certificação o perito não irá nem considerá-lo como uma proteção.

Para ilustrar tudo que foi exposto até o momento e salientar ainda mais a importância do CA, cita-se um exemplo. O protetor auditivo, do tipo inserção pré-moldado da marca 3M, que possui o CA Nº 5.745, ao consultar o site do MTE é possível verificar que o seu NRRsf é de 18db, caso um trabalhador esteja exposto a um ruído constante de 97db(A), fazendo o cálculo, tem-se um saldo de 79db, ou seja, abaixo do limite de tolerância, sendo considerado portanto uma atividade salubre.

Figura 2- Certificação de Aprovação- CA nº 5.745

 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - DSST	
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	
CERTIFICADO DE APROVAÇÃO - CA Nº 5.745	
VÁLIDO	
Validade: 31/01/2019	Nº. do Processo: 46000.003966/2014-11
Produto: Nacional	
Equipamento: PROTETOR AUDITIVO	
Descrição: Protetor auditivo, do tipo inserção pré-moldado, de silicone, tamanho único, em diversas cores, com ou sem cordão, metal detectável ou não.	
Aprovado para: PROTEÇÃO DO SISTEMA AUDITIVO DO USUÁRIO CONTRA NÍVEIS DE PRESSÃO SONORA SUPERIORES AO ESTABELECIDO NA NR 15, ANEXOS I E II, CONFORME TABELA DE ATENUAÇÃO ABAIXO.	
Marcação do CA: No plugue e/ou na embalagem	
Referências: 3M Pomp Plus /Pomp Plus	
Tamanhos: Único	Cores: Diversas
Normas técnicas: ANSI S12.6 - 2008 - Método B	
Laudos:	
Nº. Laudo: 028 - 2014	
Laboratório: LAEPI - LABORATÓRIO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	

Fonte: Site do Ministério do Trabalho e Emprego

Além disso, vale destacar outro ponto, caso esse protetor auditivo não tivesse CA, não seria possível averiguar todas essas situações e saber se de fato o sistema auditivo do trabalhador está protegido contra os níveis de pressão sonora

estabelecidos pela NR 15. Pode-se afirmar, com certeza, que não teria como obter tal resposta, ou seja, é possível verificar na prática a importância do CA e de todas as informações que nele constam, para que a área de Segurança do Trabalho da empresa possa manter, de fato, os seus colaboradores protegidos.

Com relação ao funcionário público estatutário, mesmo não sendo celetista, está amparado legalmente pelas NR 06 e NR 15, ou seja, os órgãos públicos devem estar atentos a essa situação. Para Rocha (2014) existe um desequilíbrio e uma forma diferenciada de tratamento, quando se fala em saúde e segurança ocupacional entre os trabalhadores celetistas, que tem o amparo da Consolidação das Leis do Trabalho, e os servidores estatutários.

Rocha (2014) destaca ainda que os servidores estatutários ficam desprotegidos das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, diante da presença de riscos à saúde e a acidentes no trabalho, uma vez que não existe uma preocupação da Administração Pública em seguir tais normativas. Ele salienta ainda que, independentemente do regime de contratação, a Constituição Federal de 1988 garante o mesmo tratamento a todos trabalhadores.

Por tanto, não se pode descuidar do fato de que o servidor público estatutário é um trabalhador, por isso, trata-se de uma legítima relação de trabalho, uma vez que consiste em uma pessoa física que fornece seus serviços em prol da realização de serviços públicos, beneficiando, dessa forma, toda a sociedade e inclusive o seu empregador, que é o próprio Estado.

O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive, quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários. (VILLELA, 2014).

Nesse entendimento, fica claramente configurada a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para exigir que a Administração Pública direta e indireta observe e siga as normas de higiene, de saúde e de segurança do trabalho em relação a seus servidores, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos. Assim sendo, no tocante ao servidor público, seja celetista ou estatutário, devem incidir todas as normas consolidadas de higiene, saúde e segurança do trabalho, além das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria nº 3.214/78), bem como as demais normatizações legais e/ou ministeriais que sejam

compatíveis com as respectivas leis de regência e as circunstâncias que envolvem a prestação dos serviços.

4 CONCLUSÃO

Com o exposto, afirma-se que o CA é obrigatório para todo tipo de EPI/EPC e, o funcionário público estatutário possui os mesmos direitos que o funcionário celetista, ou seja, ele tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, de acordo com a Constituição Federal de 1988, que estabelece o princípio da isonomia, cuja premissa é que todos são iguais perante a lei.

Rocha (2014) acrescenta que:

Nesse sentido, o direito social à saúde previsto no art. 6º, é um direito de todos, inclusive, de todos os trabalhadores, independentes do regime de contratação. É óbvio que no serviço público também é grande o número de riscos, doenças e acidentes profissionais, razão pela qual devem ser aplicadas também aos serviços públicos ações, projetos e medidas que garantam o seu direito à saúde.

O Certificado de Aprovação, conhecido pela sigla “CA”, é a única forma de garantir que, ao fornecer o Equipamento de Proteção Individual, o tomador do serviço, neste caso o órgão público, estará de fato fornecendo um equipamento que protegerá o trabalhador do risco a que está exposto. Isso se dá ao fato de esse equipamento ter sido submetido a inúmeros testes que comprovaram a sua eficácia.

O Certificado de Aprovação, além de proteger o trabalhador, tem a finalidade de também proteger a Administração Pública, visto que, em uma perícia trabalhista por insalubridade, a primeira atitude do perito será verificar, se o EPI fornecido possui o CA, bem como averiguar a sua validade e adequação ao agente nocivo que o trabalhador esta exposto.

A Constituição Federal obriga o empregador a adotar as medidas necessárias para garantir a saúde dos trabalhadores. Segundo o Procurador do Trabalhador Alessandro dos Santos (DF), as Normas Regulamentadoras são plenamente cabíveis também no serviço público inclusive o procurador defende a sua aplicação integral. (JUSBRASIL, 2008).

Por fim, salienta-se que o Certificado de Aprovação é uma exigência da Norma Regulamentadora 06, portanto, deve ser tratado com muita relevância pelos órgãos públicos, principalmente em situações em que o órgão esteja sendo

acionado na Justiça do Trabalho por cobrança de insalubridade, tema esse abordado na Norma Regulamentadora 15.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-atualizada-pe.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-15-norma-atualizada-pe.html)> Acesso em: 20 nov. 2016

BRASIL. **Lei nº 10406, 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em: 15 nov. 2016

BRASIL. **Portaria nº 3214, 08 de junho de 1978**. Aprova as normas regulamentadoras do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>> Acesso em: 16 nov. 2016

BRASIL. Normas Regulamentadoras. **Portal do Ministério do Trabalho**. Brasília, 14 de setembro de 2015. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>> Acesso em: 18 nov. 2016

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 23. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2010.

GALIA, Rodrigo W; FEIJÓ, Paulo V. A Importância da perícia judicial no processo trabalhista. **Portal Empório do Direito**. São Paulo, 03 de Março de 2016. Disponível em: <<http://emporiოდodireito.com.br/a-importancia-da-pericia-judicial-no-processo-trabalhista-por-rodri-go-wasem-galia-e-paulo-vinicius-feijo/>> Acesso em 10 set. 2016

LABORAR. Ficha de controle de EPI's. Jundiaí, 2016. Disponível em: <<http://www.laborar.com.br/>> Acesso em: 29 nov. 2016

MTP pode atuar nas questões de saúde e segurança do trabalho dos servidores públicos. **JUSBRASIL**. Brasília, 2008. Disponível em: <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/82154/mpt-pode-atuar-nas-questoes-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-dos-servidores-publicos>> Acesso em: 29 nov. 2016

NORMAS regulamentadoras (NR's) – O que são e como surgiram? **Portal INPEB**. Florianópolis, 03 de fevereiro de 2015. Disponível em: <<http://blog.inbep.com.br/normas-regulamentadoras-nrs-o-que-e/>> Acesso em 25 de Set. 2016

NR 15 - Atividades e operações insalubres. **Laboral**. São Paulo [2016?]. Disponível em: < <http://www.laboral.com.br/servicos/item/122-nr-15-atividades-e-operacoes-insalubres>> Acesso em 11 de Set.

O QUE é EPI- Equipamento de Proteção Individual. **Portal Segurança do Trabalho NWN**. Aparecida de Goiânia, 23 de Julho de 2011. Disponível em: < <http://segurancadotrabalhonwn.com/o-que-e-epi/> > Acesso em 5 Nov. 2016

ROCHA, José Wilson. **Saúde e Segurança do trabalho no serviço público**: uma reflexão à luz da Constituição Federal. Artigo científico. 11f. Curso de Direito da UNESC. Campina grade, Unesc, 2014. Disponível em: < [file:///C:/Users/usuario/Downloads/art._cientifico__sst_no_servico_publico__novo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/art._cientifico__sst_no_servico_publico__novo%20(1).pdf)> Acesso em: 7 Nov. 2016

SANTANA, Edson Júnior. O que é Perícia Judicial? **Portal Beatriz Iolanda**. São Paulo, 21 de 2013. Disponível em: <<http://beatriziolanda.com/?p=5394> > Acesso em 15 Nov. 2016

VILLELA, Fábio Goulart. A Proteção do Meio Ambiente do Trabalho no Serviço Público. **Portal Ciclo**. [Local?], 2014. Disponível em: <http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/a_protecao_do_meio_ambiente_d_o_trabalho_no_servico_publico_fabio_goulart.pdf>. Acesso em 23 Nov. 2016.