

NR-32 – JUSTA CAUSA – Uso EPI

A legislação exige que o empregador não só forneça o Equipamento de Proteção Individual (EPI), como também exija o seu uso.

A NR 32 trata de disponibilização de EPI e exigência de capacitação quanto ao seu uso nos itens: 32.2.4.7; 32.3.9.4.3; 32.3.9.4.7; 32.3.9.4.8, letra “a”; 32.4.3, letra “c”; 32.4.16.1, letra “c”; 32.5.1, letra “h”; 32.8.1 e 32.9.1, letra “e”.

Cabe, portanto, ao empregador entregar o EPI ao trabalhador mediante comprovante de fornecimento, que pode ser livro, ficha ou sistema eletrônico, como determina o item 6.6.1, letra “h”, da Norma Regulamentadora 6.

O empregador pode exigir o cumprimento pelo trabalhador das normas regulamentadoras, e aplicar as penalidades cabíveis, inclusive justa causa, como consta na NR 1:

1.8. Cabe ao empregado:

- a) **cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;**
- b) **usar o EPI fornecido pelo empregador;**
- c) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR;
- d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras - NR.

1.8.1. **Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.**

Como se verifica somente depois de dada a ciência ao trabalhador de que está sendo exigido o uso do EPI, e em havendo negativa do trabalhador em cumprir ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, depois de advertido e suspenso, pode ser aplicada a pena de dispensa por justa causa prevista no artigo 482, letra “h”, da CLT.