

# SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

*Anderson Maestro Vidal*

“Todo cuidado é pouco”. Quem não conhece este dito popular? Foi pensando nisso que a Constituição Federal de 1988 tratou seriamente sobre segurança e medicina do trabalho, no seu art. 5º, inc. XIII, que no seu dizer nos autoriza: “Ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas às qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Essa liberdade dada a qualquer um do povo deve respeitar certos limites como garantir um ambiente de trabalho sadio, evitar brincadeiras no ambiente de trabalho, pois elas podem propiciar acidentes e o constante respeito ao direito à vida própria, ou alheia.

Por causa desta preocupação, o legislador criou a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Assim, toda empresa que possuir mais de 50 empregados é obrigada a constituir uma equipe com a finalidade de observar e relatar condições de riscos nos ambientes de trabalho, e requisitar medidas para reduzir ou eliminar os riscos existentes, além de elaborar medidas que previnam acidentes.

Para prevenir acidentes, o empregador é obrigado pela lei a fornecer gratuitamente o material de trabalho necessário, como uniformes e material de suporte, necessários à tarefa exigida, além de equipamentos de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de uso, conservação e funcionamento, conforme dispõe o art. 166 da CLT. Além disso, o empregador é responsável pela vigilância quanto ao uso desses equipamentos.

Também se faz obrigatório o exame médico, por conta do empregador, tanto no ato de admissão, como no da demissão, e devem ser aplicados periodicamente. Se necessário, a realização de exames complementares podem ser aplicados para a apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deve exercer.

Ao empregado cabe o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive instruir-se quanto às precauções a serem tomadas no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Segundo o art. 193 da CLT, o trabalho realizado em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário. Os integrantes da CIPA gozam de um privilégio chamado de estabilidade provisória, ou seja, não podem ser dispensados a não ser por um motivo realmente sério, chamado pela lei de justa causa, enquanto durar aquela representação para qual foram investidos. Todavia, se necessária a dispensa desse empregado representante da CIPA, por justa causa, rompe-se a estabilidade, penalizando-o, por meio da perda ao direito de alguns benefícios, tais como não recebimento do FGTS, o pagamento da multa de 40% e aviso prévio.

Cabe a cada um exercer seus direitos e obrigações, e, assim, contribuir para uma tranqüila jornada de trabalho. Em caso de violação de algum desses direitos, as portas do Poder Judiciário estarão sempre abertas para garantir o direito, que é de todos nós.