
ACIDENTE DE TRABALHO – AGENTE BIOLÓGICO

PAULO GONÇALVES

INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado é de extrema importância no mundo do trabalho, nos dias atuais com toda uma tecnologia os acidentes de trabalho são constantes, causando traumas irreversíveis ao trabalhador.

E na área em que pretendo dar maior ênfase, que é a área de saúde a situação se agrava ainda mais, sendo que o trabalhador de saúde ele além de não ter um EPI 100% eficaz ele ainda está em contato direto e permanente com agentes biológicos e químicos.

Devido à complexidade do tema, pretendo de início fazer um breve relato do Acidente de Trabalho de forma geral e após traçar uma linha mais específica ao trabalhador da saúde, tratando do agente biológico e químico e qual seria a forma de prescrição para uma futura ação, quando e onde nasce esta prescrição, qual seria o foro competente para ajuizar tal ação.

Neste caso pretendo usar a Legislação, Súmulas, jurisprudências e pesquisa internet.

ACIDENTE DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, por volta de 50 empregados saem do mercado de trabalho por mês vítima de acidente de trabalho, ocasionando morte ou invalidez permanente. Nos anos 70 o Brasil ostentava o título de campeão mundial em acidente de trabalho.

Fontes do Conselho Nacional de Previdência Social apontam quem em 2003, foram gastos 32,8 bilhões com acidentes de trabalho, hoje deve estar em 70 bilhões ano, mas na área de saúde os dados são ainda mais alarmantes, até mesmo porque o trabalhador da área de saúde não tem um EPI 100% eficaz luvas são ultrapassadas por objeto perfuro-cortante facialmente, máscara não dá total imunidade, mas não seria este o maior problema, a situação é agravante, porque de cada 10 acidentes, nem a metade é notificada, talvez por medo, má informação ou até mesmo pelo fato de que após a notificação do acidente por objeto perfuro-cortante o trabalhador tem que se submeter a medicamentos para prevenir doenças dentre elas o HIV, e estes remédios têm efeitos colaterais desagradáveis.

No século passado à família do acidentado, tinha direito ao seguro de acidente de trabalho, com caráter alimentar, portanto garantia somente a sobrevivência da família, não se via o acidente de trabalho no campo da responsabilidade civil, hoje a realidade é outra.

Atualmente a Previdência social trata o acidentado de forma igual ao do auxílio doença, ou seja, os pagamentos são iguais quanto à forma de pagamento, este fato acarreta confusão para trabalhador, e como é mais fácil dar entrada como auxílio doença, a maior parte vai por este caminho, perdendo assim depósitos de FGTS, estabilidade, além de ter forte nexo causal para eventual ação de dano material.

1.1 História das Leis Acidentaria

No ano de 2001 a OIT (Organização Internacional do Trabalho) institui o dia Mundial da Saúde e Segurança do Trabalho a ser comemorada no dia 28 de abril, fato ocorrido para lembrar do acidente ocorrido nos Estados Unidos em 1969, onde 78 trabalhadores da West Virginia morrem vítimas de uma explosão.

No Brasil a Lei 11.121 de 25 de maio de 2005, institui o dia Nacional em memória das vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a ser comemorado no dia 28 de abril.

Fontes da OIT citam que em 2003, ocorrera 270 milhões de acidentes, sendo 740 por dia e nove por segundo, imagine 9 (nove) por segundo, é lamentável, pois se fosse visto de maneira seria estes índices com certeza diminuiria, a um enfoque grande no acidente de trânsito, mas o acidente de trabalho fica a mercê de falsas ilusões, medidas preventivas seriam de extrema importância, informação seria primordial ao trabalhador, que na maioria das vezes sequer sabe como requerer uma emissão de guia CAT, lamentavelmente ele não sabe que se o empregador recusar-se a emitir a guia CAT, ele mesmo, trabalhador poderá fazer, as informações de preenchimento são claras e objetivas, não requerendo conhecimento específico.

A Alemanha foi quem iniciou e instituiu a primeira Lei, especificamente para o acidente de trabalho.

No Brasil, surge no Código Comercial de 1850 em seu artigo 79, que vale a pena citar:

Art. 79: Os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos.

Após vem o Decreto Legislativo N. 3724, de 15 de janeiro de 1919, considerada a primeira Lei acidentaria no Brasil. A segunda Lei ocorre com o Decreto N. 24.637 de julho de 1934 e a terceira Lei adivem em novembro de 1944, com o Decreto 7.036.

Antigamente não existia responsabilidade civil, hoje o acidente de trabalho gera responsabilidade civil elencadas nos artigos 186,187 e 927 do código civil brasileiro.

Importante avanço para a relação capital trabalho, onde existe negligencia, imperícia e imprudência, devem ter a responsabilidade, caso contrario seria uma terra de ninguém, onde a pessoa lesiona a outra e neste caso causando a ela irreversíveis danos e nada ocorreria.

Em 2007, foram desembolsados R\$10, 7 bilhões para benefícios decorrentes de acidentes de trabalho e de atividades insalubres . Em 2006, R\$ 9,94 bilhões.

1.2 Interpretação Celetaria

O tema hora em questão tem total amplitude no mundo do trabalho, e conseqüentemente tem extrema complexidade, bem como entendimentos vastos, e com Legislação esparsa, sem um regramento básico o qual me preocupa. Portanto para dar inicio a este importante trabalho, tomo como ponto principal o regramento básico da relação de Trabalho, sendo assim cito primeiramente o Art. 189 da CLT.

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saude, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Portanto a pessoa deve estar exposta diretamente e permanente e a exposição tem que estar acima dos limites, sendo que as pessoas habilitadas para fazer esta avaliação seria a Medicina e Segurança do Trabalho, formada por Médico, Engenheiro, Técnico de Segurança do Trabalho, Auxiliares.

Quem aprova os parâmetros, os limites de tolerância, os meios de proteção, bem, como o quadro de atividades e operação insalubres é o Ministério do Trabalho, sendo assim cabe a ele a fiscalização, mas ocorre que na maior parte dos casos, prevalece o bom senso financeiro obstruindo o caminho da ética e dos bons costumes, Laudos são feitos em desconformidade, ou seja, prevalecendo os interes do Empregador, que não percebe, ou não é orientado de que Laudo Fraudulento, ou mau feito coloca a empresa em situação perigosa, eu chamaria de vitima impotente em situações futuras, porque em eventuais demandas se ele tem um laudo bem feito, seguindo todos os parâmetros de normas, NRs , etc , sua probabilidade de perda é menor, agora sendo um Laudo falho, quando o perito olha de imediato sabe que as pretensões são coerentes. Já vi casos de o Laudo da empresa A, ser igual ao da empresa B.

Prevê também o Art. 191, I e II ambos da CLT, a possibilidade de eliminação ou neutralização.

O primeiro trata da conservação dentro dos limites de tolerância, e o segundo dos EPIs.

Mas faço as seguintes considerações, seria na saúde possível dizer que à medida que conservem ou neutralize, e o EPI é eficaz?

Tanto um como o outro tem o seu grau de possibilidade totalmente abalado, pois a saúde trata de agente biológico, físico e químico. Veja bem o agente biológico conhecido á uma dificuldade enorme de controle de como evitar, de que forma se da o contágio ex. a atual gripe suína. Imagine situações em que desconhecemos totalmente a doença.

O EPI, como dizer que na área de saúde, eles são totalmente seguros, a mascara utilizada seja ela da melhor marca, não da total segurança, a luva utilizada qualquer objeto perfuro-cortante ultrapassa facilmente.

Preceitua o Art. 192 CLT, porcentagens que deverão ser pagas conforme exposição, sendo 40%, 20% ou 10% avaliadas no Laudo Ambiental, entendo que só estes profissionais, Médico do Trabalho, engenheiro ambientalista é que tem a prerrogativa de avaliar qual porcentagem deve ser paga, neste caso não ha ampla divergência, mas o parâmetro de pagamento, embora a CLT fale salário mínimo, existe uma grande discussão, pois ha entendimento de que é o salário mínimo e outro de que deve ser um salário base do trabalhador, ai em 9 de maio de 2008, vem o Tribunal Superior do Trabalho através da sumula 228 e regra a situação. Sumula:

‘Adicional de insalubridade base de calculo: A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante n.4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo’.

Desta forma o Egrégio Tribunal Federal regra e coloca parâmetro, para esta base de calculo, mas logo em seguida, pressionado pela classe patronal, toma uma posição, entendo eu, totalmente política, o mesmo Tribunal volta atrás, mantendo o mínimo e no futuro criara um valor a ser seguido, ou seja, nunca mais mudara tal posição, pois certamente foi convencido de que tal situação causaria aumentos de grande proporção em determinados salários, veja, exemplos abaixo:

Trabalhador 01: ganha R\$ 500,00 (quinhentos reais)

Trabalhador 02: ganha R\$10. 000,00 (dez mil reais)

Tomando como base salário mínimo de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais)

Antes da sumula, quem ganha R\$ 500,00 (quinhentos reais) e tem uma porcentagem de 40%, o valor a receber é de R\$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais), após a sumula passaria a receber R\$ 200,00(duzentos reais).

Agora o trabalhador 2, antes da Sumula recebe R\$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais), após sumula R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

Este simulado faz com que a classe patronal busque reverter à situação alegando inconstitucionalidade da Sumula, e obtém a princípio êxito.

Como se denota não é uma matéria pacífica.

Outra questão de extrema relevância esta contida no artigo 168 CLT, por se tratar do exame médico, ele sempre é feito na admissão e demissão, porém se esquecem do periódico, também se faz importante mencionar, que quando o trabalhador esta locado em determinada área e muda para uma outra completamente diferente se faz necessário exames, eu particularmente entendo que sempre que houver esta mudança deve se fazer uma avaliação. Entendo que o exame admissional e demissional é extremamente importante se bem feito é claro, também tem extrema relevância para eventual demanda e entendo que este seria um dos momentos em que se nasce a prescrição, o qual farei uma exposição mais ampla nas conclusões.

Um ponto importante que vale a pena mencionar é a sumula 289 do TST, ela fala que mesmo quando é concedido o EPI (Equipamento de Proteção Individual), não elimina o pagamento de adicional de insalubridade é necessário à eliminação, ou diminuição, entendo ser um dos pontos mais importantes deste trabalho, necessita eliminação, e no menos grave a diminuição, hoje é comum trabalhadores com sérios danos a saúde em decorrência de acidente de trabalho que poderia ser evitado ou até mesmo eliminado, em conversa com membro do TRT 15, obtive informação que um trabalhador estava com ação de dano material, contra seu empregador, pois o mesmo trabalhava em uma empresa que faz fundição de ferro e seu olho fritou pelo calor excessivo este trabalhador foi encontrado debaixo de uma mesa e o empregador sem averiguar o ocorrido precedeu demissão por justa causa, o juizado de primeira instancia deu causa ganha ao trabalhador, o empregador recorreu à segunda instancia e lá foi aumentado devido ao grau de complexidade.

Portanto menciono a sumula 289:

“INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO EFEITO

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabe-lhe tomar as Medidas de que conduzem a diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas do uso efeito do equipamento pelo empregado”.

Como se denota o EPI é fundamental, por se tratar de uma medida preventiva, mas os meios para diminuição e extinção esta no trabalho em conjunto entre medicina e segurança do trabalho, CIPA, Ministério do trabalho, Sindicatos e fundamental o bom senso do empregado e do empregador, são as duas figuras mais importantes, por estarem diretamente envolvidos e são as figuras mais difíceis de entendimento. O empregador tem todos os mecanismos para melhorar a situação, tem todo um aparato do seu lado, mas prefere deixar como esta não investindo em EPI mais avançado em treinamento e até mesmo em medidas drásticas aquele que não usa EPI, não notifica, enfim se faz necessário uma visão mais ampla de uma matéria tão importante para o mundo em geral, pois se vincula ao bem maior a VIDA.

INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Insalubre, advêm do Latim e significa tudo aquilo que origina doença. Já o conceito legal esta previsto no Artigo 189 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 189 “Serão consideradas atividades de operação insalubres aquilo que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saude, acima dos limites de tolerância fixado em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição dos seus efeitos”.

2.1 Agente, Físico, Químico, e Biológico

Na insalubridade estão presentes três agentes agressivos que levam o empregado a adquirir doença profissional são eles:

Agentes físicos são: Ruído, calor, radiação, frio, vibrações e umidade.

Aspecto químico:

Agente químico, poeira, gases e vapores nevoas e aspecto biológico.

Agentes biológicos, compostos por Microorganismos, vírus e bactérias.

Foco principalmente no agente biológico, buscando solução para quando e onde nasce à prescrição do acidente de trabalho, vitima do agente biológico.

Uma vez que a exposição a microorganismos, vírus e bactérias, pode levar meses, anos para que a doença aparece, e em muitos casos não aparecer o vírus fica incubado ela transmite é o caso do HIV, mas em seu organismo não se manifesta

Exemplo citado é o caso do Vírus HIV.

2.2 Periculosidade

Conceito esta previsto no artigo 193 CLT:

“São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou contrato de trabalho, implique o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

Vale a pena comentar que existe grande confusão, no que se refere à periculosidade, não seria o contato físico e sim exposição ao agente causador, ou seja, uso para melhor explicar o exemplo do policial militar ele esta eminentemente em perigo pela profissão que exercem, mas não seria periculosidade, por este motivo é que cito o contato físico, quando o policial, seja ele civil ou militar recebe alguma coisa é insalubridade e não periculosidade.

RESPONSABILIDADE CIVIL - DOLO E CULPA

A responsabilidade civil advém de estudos doutrinários desenvolvido no direito Francês, sendo que é possível afirmar, que a responsabilidade civil, cuida do vínculo jurídico que adstringe determinada pessoa à pretensão de reparar o dano causado a outrem, por fato de pessoas ou de coisas relacionadas ao ofendido.

A causa remota do pedido é o fato material, ou seja, o trabalho, por exemplo: Trabalha, durante longo período, exposto a Agente Biológica, sem ter nenhum EPI (Equipamento de Proteção Individual), portanto não usei, pois não tinha, sendo assim ocorreu culpa do empregador.

3.1 Culpa

A responsabilidade civil, ter por fundamento base o principio fundamental da culpa, no sentido mais amplo, culpa intencional, como vontade livre e consciente de causar o dano a outrem, a consciência do resultado, que pode ser material ou moral (01)

Agora, quando não a o propósito de causar o dano, culpa não intencional, o resultado advém por negligência ou imprudência ao agente ocorre` Culpa Strito Senu`

O acidente de trabalho ocorre em sua maior parte a culpa em`estricto Senu``, ou seja, o empregador até concede da as condições, fornece o EPI, mas não fiscaliza seu uso, ele sabe que existe o perigo, mas deixa acontecer.

A responsabilidade civil aparece claramente em 3 (três) dispositivos do Código Civil, no artigo 186, artigo 187 e artigo 927. Que segue abaixo:

Art. 186 ``Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligencia ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito`` Art.

187 `` Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes ``.

Art. 927 `` Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) , causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos específicos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.``

Não há dúvida de que existe a obrigação de reparar, pois a situação mencionada é visível, ou seja, o empregador tem a obrigação de fornecer EPI, não forneceu o empregado sofreu o acidente, não tenha dúvida é obrigado a reparar, mas e no caso do Agente Biológico, o fato é o mesmo, tem, a obrigação de conceder o EPI, fornece, mas, quando tratamos de Agente Biológico, não existe no meu ver, EPI 100% eficaz. Outro fato de extrema relevância é quando e onde nasce a prescrição, sendo que o agente biológico pode ficar encubado no organismo do ser humano, por, seis meses, um ano ou até dez anos, e em alguns casos nunca se manifestar. Para tanto é fundamental a pergunta, quando e onde nasce à prescrição, e qual seria a regra desta prescrição, sigo a prescrição do cód. Civil ou da Justiça do Trabalho.

3.2 Nexo Causal.

Nexo causal seria a culpa do causador do dano, requisito para obter eventual indenização, **Art. 186 do cód. Civil**, (já citado acima), sendo assim o nexu causal é o vinculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente de trabalho ou doença ocupacional (efeito), sendo assim se o acidente não estiver relacionado ao trabalho, não há o que dizer em acidente de trabalho, portanto incabível qualquer indenização. Exemplo: O trabalhador é vítima de um câncer incurável, mesmo sendo alegado e algumas citações médicas, que dizem que o estrés excessivo, a pressão psicológica traz um adiantamento na doença, ou até mesmo provoca, no meu ver não caracteriza acidente de trabalho, nem doença ocupacional, diferentemente do trabalhador que é acometido de Depressão, síndrome do pânico, são doenças, ou distúrbios provocados pelo estrés, pela pressão psicológica, entendo que nestes casos existe o nexu causal, claro que existe dificuldade enorme em se caracterizar, cito para ficar mais claro tal definição a Lei 8.213 de julho de 1991, em seu artigo 21.

Lei acima citada:

Art. 21-A. “A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento”.

ESTABILIDADES

Estabilidade no âmbito trabalhista significa, permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, só podendo ser dispensado por justa causa.

Casos em que se aplica a estabilidade:

- Acidente de trabalho: Tendo o empregado gozado auxílio acidente, tem estabilidade por 1 ano após o retorno ao trabalho. **ART. 118 DA Lei 8.213/91.**
- Dirigente Sindical: Desde o registro de sua candidatura ate 1 ano após o termino do mandato.
- Membro da comissão Interna de Prevenção a Acidente de Trabalho (CIPA): Desde o registro da candidatura ate 1 ano após o termino do mandato.
- Gestante: Desde a confirmação da gravidez ate 5 meses após o parto.
- Há outras hipóteses: estabilidade pactuada em negociação sindicais (ex. alguns meses após a paralisação por greve); 1 ano antes da aposentadoria , etc.

Nestes casos quando o trabalhador é demitido injustamente, ele pode ser reintegrado através de ação judicial ou por ação sindical.

Chamo a atenção para o acidente de trabalho, primeiramente ele deve ser comunicado as pessoas responsáveis e habilitadas para acompanhar tal situação, o relato do acidente deve ser minuciosa, já vi casos em que o acidente foi claro, mas como não foi relatado no dia, quando foi apurado o trabalhador se equivocou quanto à data, afirmando ser data tal e neste dia ele não estava trabalhando, o nexos causal é de suma relevância, nos casos em que o acidente não é de imediatismo, ou seja, por movimentos repetitivos, situações de pressão psicológica etc.

4.1 Estabilidade da gestante:

Há interpretações dúbias quanto à estabilidade da gestante, no que se refere ao nascimento do direito à estabilidade, seria a partir da gravidez ou da comunicação á empresa.

A legislação hora em vigor, garante a estabilidade a partir da confirmação da gravidez, exceto no caso do contrato de experiência ou contrato determinado.

O entendimento mencionado está prescrito no artigo 10, II, "b" do manto constitucional, onde confere a empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

“Art. 10- até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 70, I da Constituição:

I -...

II – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) ...

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

No ano de 2008, advêm a Lei 11.770/2008, que institui o Programa Empresa Cidadã, sendo que o prazo poderá ser prorrogado por mais 60 dias, quando a empregada assim o requerer ou que a empresa voluntariamente venha a aderir ao programa.

Para a dúvida sobre as empresas de quando e onde nasce a estabilidade, se é no ato da comunicação pela empregada de que está grávida, ou se é a partir da gravidez. Inúmeras empresas desconhecendo a gravidez, praticam o ato arbitrário.

Se analisarmos a gravidez veremos que ela tem 3 (três) fatos, ou 3 (três) datas distintas, vejamos:

- Primeira data: da gravidez em si.

- Segunda data: Data da confirmação da gravidez pelo médico, que pode ocorrer na mesma semana, 1 mês ou até 3 meses depois, dependendo do caso.

- Terceira data: data da comunicação por parte da empregada ao empregador.

Entendimentos Jurisprudências e Julgados, vem a entender que seria a data da gravidez em si.

No meu entendimento a postura do sistema Jurisdicional, está brilhantemente correta, não há o que se discutir no tópico, segundo e terceiro, a estabilidade se dá no ato da confirmação da gravidez em si, não se pode ficar aberto, a proteção a parturiente e ao bebê tem que ser primordial e no meu entender fica prejudicado os tópicos, segundo e terceiro, o segundo porque mesmo em épocas de medicina avançada a possibilidade do conhecimento só no ato do nascimento, pelo profissional. O terceiro, se a trabalhadora não comunicar por medo, não terá estabilidade.

4.2 Estabilidade do Cipeiro

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, CIPA, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final de seu mandato”. Artigo 100, II, “ a “ dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias. “Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária , entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” art. 165 da CLT.

Há neste aspecto grande divergência no que constitui a estabilidade do suplente, uma vez que a Lei na menciona, neste sentido se faz interessante mencionar o entendimento de alguns doutrinadores:

Valentim Carrion, “Pelas expressões da lei, que a estabilidade abrange os suplentes, apenas, quando no exercício esporádico ou continuado da função”

Sergio Pinto Martins, “ A constituição só faz referencia a necessidade de a pessoa ter sido eleita para cargo de direção, e não no que diz respeito á questão de ser o empregado titular ou suplente da Cipa”.

Da divergência ressalta –se á questão a sumula do TST:

“CIPA – SUPLENTE- Garantia de emprego – CF/88 – O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a” , do ADCT da Constituição da Republica de 1988. (Enunciado 339 do TST)”.

Portanto, coloca um ponto final em sua interpretação, porem o Cipeiro indicado pelo empregador, este não goza de estabilidade.

No meu ponto de vista o suplente sempre deve ter sua garantia, tomando por base a condição mais favorável para o empregado, que neste caso é para mais franca na relação de emprego, sendo assim em nossos acordos coletivos de Trabalho e Convenções, já tínhamos clausulas prevendo. Agora o indicado, ao meu ver deveria ter alguma previsão, pois ele mesmo sendo pessoa de confiança do empregador, poderá querer levar a coisa a serio, como deve ser e com isso ser penalizado, não que eu concorde com a garantia de emprego, pois com isso muitos encostam na CIPA, só para não ser demitido, uma vez que ela deve ser levada a serio e com isso reduziriam em muito os acidentes, quando vejo na porta dos estabelecimentos, aqui estamos a tantos dias sem acidente, dou risada, pois sei que a maior parte é mentira.

CIPA, no meu entendimento é qualidade de trabalho, tendo ela responsabilidade civil e criminalmente, por sua atuação e omissão.

4.3 Estabilidade do Dirigente Sindical

Dispõe o atual manto constitucional em seu artigo 8º , VIII , A garantia de emprego ao dirigente Sindical para

Porém através de entendimentos Jurisprudências, existe a necessidade da comunicação da entidade obreira, a empresa, caso isto não ocorra o entendimento vai ao sentido de que a pessoa não tem direito a estabilidade provisória.

AGENTE BIOLÓGICO

Os agentes biológicos são microorganismos capazes de originar qualquer tipo de infecção, alergia ou toxidade no corpo humano. Sua presença no local de trabalho coloca em risco a saúde do trabalhador, que nem sempre pode evitar ou ter EPI, 100% EFICAZ.

Hoje podemos ver o vírus da Gripe suína, quanto desconforto e terrorismo traz a população do mundo, imagine um trabalhador da saúde que fica exposto a todos os tipos de vírus e bactérias em caráter permanente, pois nem sempre ele sabe com o que está lidando.

Para prevenir estas ameaças é necessário aplicar a legislação comunitária nacional, e organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho nos setores profissionais de risco e que estes agentes trabalhem com seriedade.

Estes vírus e bactérias podem ser classificados em várias espécies, em grau de exposição.

Exemplos de doenças:

Leptospirose, Tétano, Raiva, enterovirus (Poliomielite, hepatites virais), Tuberculose, Conjuntivite, e outros até mesmo desconhecidos pelo ser humano e não classificados.

Também é comum acidente com gás metano, monóxido de carbono.

Exposição há Raio X.

Falo especificamente da área de Saúde, e nela o trabalhador está exposto a tudo, principalmente aquele trabalhador que trabalha em unidades não especializadas para receber o paciente infectado. Este caso se torna importante explicar, porquê entendo que aquele trabalhador que está em algum PS (Pronto Socorro), Hospital Psiquiátrico, ou Hospital Clínico, até mesmo em um consultório Médico, melhor dizendo principalmente em um consultório Médico, tem maior probabilidade de contrair uma doença por agente biológico, do que aquele trabalhador que trabalha em Hospital especializada para tratar a doença, é simples no Hospital especializada o paciente já vem com o diagnóstico da doença, enquanto que nos demais Hospitais na maior parte das vezes o paciente da entrada e não sabe o que tem, usando o exemplo da trabalhadora de consultório médico fica bem mais fácil entender, no consultório médico de um pneumologista, por exemplo, entra por dia

inúmeras pessoas, e dentre elas uma ou duas, ou mais pode ser portadora de tuberculose e não sabe, e o caso da atual gripe suína, que no momento e no meu entendimento agentes de saúde ainda estão perdidos no que diz respeito a formas de contágio e sintomas.

Portanto o trabalhador da área de saúde esta constantemente exposto a agente biológica conhecido e desconhecido para o ser humano. Sendo necessário um controle rigoroso dos órgãos responsáveis, uma medicina e segurança do trabalho muito bem estruturada, cumprimento de protocolos e uso correto de EPI. E mesmo assim pode ocorrer o acidente e quando ocorrer, quais as medidas a serem tomadas, e se o trabalhador não ficar sabendo da exposição, até quando poderá ajuizar uma ação, qual a sua prescrição, sem dúvida nenhuma o fato polemico. Colocar prazo, deixar abertas situações perigosas. Mas ao meu ver o mais importante a ser averiguado é o nexo causal.

5.1 Quem é considerado trabalhador da saúde.

Entendi ser de grande importância, como estou falando especificamente na área de saúde, definir quem seja ele.

Trabalhador da saúde é todo o trabalhador que se insere direta ou indiretamente na prestação de serviços de saúde, no interior de estabelecimentos de saúde ou em atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções referentes ao setor. O vínculo de trabalho com atividades no setor saúde, independente da formação profissional ou da capacitação do indivíduo, é o aspecto mais importante na definição de trabalhador da saúde.

5.2 Formas de Contato.

A forma de contágio pode ser diretamente ou indiretamente, direta o trabalhador entra em contato com o paciente portador da deficiência. Indiretamente o familiar do trabalhador entra em contato com roupas, aperto de mão, beijo, abraço etc.

Contato por via aérea ocorre quando o doente fala, espirra, tosse, portanto este caso qualquer pessoa esta exposta. Outro tipo de contaminação é através de secreções.

Um grande problema quanto a forma de contato e de transmissão, bem como a forma de tratamento, ocorre porque o indivíduo é contaminado, não comunica ninguém e só após algumas semanas, após aparecer os sintomas é que vai comunicar ai não se sabe mais quem é o hospedeiro, dificultando forma de controle e remédios e vacinas.

O trabalhador da saúde esta exposto a todo tipo situação e como este trabalho tem como objetivo principal a preocupação e busca de prevenção, saliento em dizer que o trabalhador da saúde fica a mercê de inúmeras situações, de dificuldade a Legislação e boa, hoje existe

uma norma específica para a área de saúde que se chama NR 32, esta norma é um marco para o Brasil, pois é única no mundo, porém os órgãos de fiscalização, tem ao meu ver dificuldade em fiscalizar, por outro lado a o descaso do estado com a saúde, principalmente do cuidador, a saúde è vista com boa vontade em plataforma política, mas no restante empurra –se com a barriga, coloca-se debaixo do tapete, é lindo o eslogam cuide bem de sua saúde , previna-se, mas na realidade a historia é outra, ai quando vem uma epidemia ou pandemia fica todo mundo louco, em muitos casos já é tarde.

FORO COMPETENTE

Pela EMENDA Constitucional 45, entendo ser o foro competente a justiça do trabalho, sendo que o artigo 114, inciso I, diz que a justiça do trabalho compete julgar as ações oriundas de relação de emprego, seja ela publica ou partícular. Claro que é polemico o ditame da expressão “Relação de trabalho”, ate onde vai, uma Senhora dona de casa, não poderia ter uma relação de trabalho com os demais membros da casa, pois ela lava passa , prepara a alimentação e na maior parte das vezes não recebe nenhum centavo por isto. Por outro lado lide como dano material oriunda de relação de trabalho, tem a possibilidade de ser mais bem examinada na justiça do trabalho, por ser ela especializada na relação de capital trabalho, no Brasil a Justiça do trabalho é exemplar funcionando muito bem.

PRESCRIÇÃO

De acordo com o Artigo 7o, inciso XXIX da Constituição Federal Brasileira, os créditos trabalhistas, prescrevem em 5 (cinco) anos, observando-se o limite de 2 (dois) anos, após extinção do contrato de trabalho, ou seja, o Trabalhador é demitido na data de hoje terá portanto 2 (dois) anos para ajuizar ação, e terá a possibilidade de cobrar 5 (cinco) anos para trás, com exceção do FGTS que a prescrição é trintenaria.

A matéria é complexa, existindo conflitos, segundo Maria Helena Diniz, ela entende que deve ser seguido o Código Civil, por entender que o dano moral e material não são invocados pela CLT, sendo assim invoca-se a matéria civil, uma vez que inexistente na CLT.

O TST em decisão proferida pelo Ministro João Orestes Dalazen, também cita a prescrição do Dano Moral e material trabalhista no sentido do código civil.

Já existem Jurisprudências do TST, nas quais invoca a Constituição Federal artigo 7o, inciso XXIX, que é o caso do julgado do PR - 158/2003 – 019 –03-00 3a Turma, Relator Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e outros.

Entendimento recente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, da 2a Região de SÃO Paulo cita que:

O Direito á reparação civil que o empregado tenha em face de ato do empregador, ano obstante o efeito atrativo de competência decorrente do art. 114 da CF., não pode ser confundido com “credito decorrente de relação de trabalho”. O credito, nessa hipótese, decorre de ato ilícito do empregador, causador do suposto dano moral, tendo por obstrato, apenas, a relação de emprego, o que é bastante para firmar a competência da justiça do trabalho.

Tratando – se de demanda que envolva pretensão de natureza civil, a prescrição é a ordinariamente prevista pelo Cód. Civil, restando inaplicáveis os prazos previstos no Art. 7o , inciso XXXIX, da CF/88. O Código Civil de 2002 reduziu o prazo prescricional, na hipótese, de 20 (vinte) anos para 3 (três) anos.

Ao meu ver é claro e evidente que aplicabilidade da prescrição esta inserida no cód. Civil, mas ainda resta uma duvida, quando e onde nasce esta prescrição, no caso de dano material e moral em virtude de acidente com agente biológico. Para tanto resta transparecer melhor tal situação, o empregador por negligencia não concede EPI e em decorrência o trabalhador fica exposto e contrai uma bactéria ou vírus, porém esta bactéria fica encubada só vindo a aparecer 30 (trinta) anos após a exposição e este trabalhador já se desligou da empresa há 15 (quinze) anos.

CONCLUSÃO

Embora, a emenda constitucional 45, remeta a matéria a Justiça do trabalho, que ao meu ver não exista prejuízo, por entender que ela tem igual competência, se não dizendo melhor competência para julgar casos vinculado à relação de emprego, o ato prescricional fica imensamente prejudicado, e de forma inequívoca e totalmente conturbada, aja vista que anteriormente regida pela esfera civil já ocorria em alguns casos situações de total afrontamento ao direito do ser humano, pois estamos tratando nesta matéria do bem maior que é a vida e são raros evidentemente, mas existem casos em que a doença adquirida na relação de emprego só venha a aparecer depois de 20 anos, sendo assim prejudicando o ser humano, caso o fato venha a ocorrer.

Hoje há entendimentos que a prescrição possa chegar a 10 anos, ou 3 anos, desde que observado a saída do emprego, ou seja, a rescisão do contrato de trabalho, que tem prescrição de 2 anos, sendo assim o direito ao bem maior fica prejudicado . Bem mais recente entende-se que aquela pessoa que adquiriu a doença anteriormente na vigência do código de 1916, seria, portanto regida por ele e sua prescrição seria de 20 anos, e aquele

que ocorresse a doença na vigência do código de 2002, teria, portanto uma prescrição de 10 anos.

Portanto ao meu ver necessita de um regramento protegendo a vida do trabalhador, pois se estou tratando neste trabalho de risco biológico especificamente do trabalhador da saúde, trabalhador este que trata e cuida de todas as esferas da sociedade, ele trabalhador deve ao mínimo se sentir protegido pelo estado através de normas que resguardem seu direito, sendo assim, nestes casos específicos o direito de ação nasce no momento do conhecimento da doença, não importando quanto tempo tenha decorrido o lapso de desligamento da empresa, ate mesmo porque casos como este raramente ocorrera, por outro lado o empregador se tiver uma medicina e segurança do trabalho bem estruturada, no ato do exame demissional poderá sem sombra de duvida detectar tal situação, pois o medico do trabalho alem de ter a possibilidade de fazer uma boa avaliação no ato da demissão, ainda tem meios através de exames específicos, averiguar se a algum tipo de doença seja ela biológica, física entre outras, portanto não vejo impedimento nenhum para que o lapso de tempo de prescrição neste caso especifico seja a data do conhecimento da doença, pois para fraudar qualquer situação ou melhor dizendo manipulá-la è quase impossível pelo nexo causal e por outro lado existe a perícia medica da justiça do trabalho. Portanto meu entendimento seria no sentido de que a prescrição para doença decorrente de agente biológico seria o momento do conhecimento da doença, não importando se ocorra daqui a 10, 20 ou 30 anos. Neste sentido exclui se o ato prescricional da Justiça do trabalho que seria o de 2 (dois) anos, ficando só com a prescrição do conhecimento da doença.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

SALIBA, Tuffi Messias. **"Insalubridade e periculosidade"**. 3. Edição. Atual. São Paulo: Editora LTDA, 1997.

NETO Antonio Carvalho e SALIN, Celso Amorin, **"Novos desafios em Saúde e Segurança no Trabalho"**. Belo Horizonte, Segrac Editora e gráfica Limitada, 2001.

CAMPOS, Jose Luiz Dias e CAMPOS, Adelina Bitelli Dias. **"Responsabilidade Penal Civil e Acidentaria do Trabalho"**. 5. edição, ampliada e atualizada. São Paulo: Editora LTR, 1914.

GISLENE, A Sanches. **"Dano moral e suas complicações no direito do trabalho"**. São Paulo: LTr, 1997, pág. 42

VARGAS, Glaci de Oliveira Pinto. **"Reparação do Dano Moral: controvérsias e perspectivas"**. Porto Alegre/ RS: Síntese, 1997. Pág. 22

FLORINDO, Valdir. **"Dano Moral e o direito do trabalho"**. São Paulo: Ltr ,1997. Pág.93