

PRAZO PRESCRICIONAL APLICÁVEL ÀS AÇÕES DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS NOS ACIDENTES TRABALHISTAS

Ana Paula Ribeiro Rinaldi¹

Valmir César Pozzetti²

Fecha de publicación: 01/10/2018

Sumário: Introdução. **1.** Segurança jurídica e estabilidade da relação de emprego. **2.** Dano moral no trabalho. **3.** Direito de ação e prazo prescricional. - Conclusão. – Referências.

Resumo: Ao longo da existência de um contrato de trabalho surgem diversas situações enquanto os direitos e deveres recíprocos das partes se cumprem. Recentemente a justiça trabalhista vem recebendo inúmeros pedidos de indenização por danos morais decorrentes de acidentes de trabalho; em razão disso, surge a importante questão sobre o prazo prescricional aplicável a essas ações e há dúvidas sobre o marco inicial para a contagem prescricional do dano moral acidentário. Assim, o objetivo deste trabalho é o de analisar a divergência sobre qual prazo prescricional seria aplicável às ações de reparação por danos morais causados por acidentes laborais. O método científico utilizado foi o da dedução; quanto aos meios a pesquisa foi a bibliográfica e quanto aos fins utilizou-se do método qualitativo. Assim sendo, o presente estudo concluiu que o prazo

¹ Bacharelada em Direito pela UFAM - Universidade Federal do Amazonas; jovem pesquisadora PIBIC/CNPQ.
anarinaldi94@hotmail.com

² Doutor em Biodireito/Direito Ambiental pela Université de Limoges/França. Professor Adjunto da UFAM – Universidade Federal do Amazonas e Professor Adjunto da UEA - Universidade do Estado do Amazonas.
v_pozzetti@hotmail.com

correto para a contagem prescricional do dano moral, deve ser o previsto no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal de 1988, qual seja o prazo bienal e quinquenal de prescrição das verbas trabalhistas e não o prazo civilista que era aplicável antes da ampliação da competência da Justiça do Trabalho feita pela inclusão do artigo 114 à Constituição Federal da República de 1988.

Palavras-chave: indenização; dano moral; prazo prescricional.

PRESCRIPTION PERIOD APPLICABLE TO INDEMNITY
ACTIONS FOR MORAL DAMAGES IN WORKERS
'ACCIDENTS

Abstract: Throughout the existence of an employment contract various situations arise while the reciprocal rights and duties of the parties are fulfilled. Recently labor justice has been receiving numerous claims for compensation for moral damages resulting from work accidents; because of this, the important question arises about the statute of limitations applicable to these actions and there is doubt about the initial framework for the prescriptive count of accidental moral damages. Thus, the objective of this work is to analyze the divergence as to which prescriptive period would be applicable to the actions of reparation for moral damages caused by occupational accidents. The scientific method used was that of deduction; As for the means, the research was the bibliographical one and in terms of the purposes it was used the qualitative method. Therefore, the present study concluded that the correct period for the prescriptive count of moral damages must be that provided for in article 7, paragraph XXIX of the Federal Constitution of 1988, which is the biennial and five-year period of limitation of the labor sums and not the civilian term that was applicable before the extension of the jurisdiction of the Labor Court made by the inclusion of article 114 to the Federal Constitution of the Republic of 1988.

Keywords: indemnification; moral damage; period of time.

Introdução

A execução do contrato de trabalho envolve direitos e obrigações recíprocos entre as partes. Essa relação tem um caráter especial, pois o empregado recebe um tratamento jurídico diferenciado em razão da sua posição vulnerável ao prestar seus serviços. Por essa razão –hipossuficiência - o Direito do Trabalho busca proteger os interesses do trabalhador, preservando sua incolumidade física e psíquica por meio de normas específicas, geralmente constantes das Instruções Normativas e Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego.

Cumpre salientar que todo esse ideal do Direito trabalhista é perseguido tendo em vista a função social das empresas, ou seja, não é razoável que os tribunais e leis trabalhistas desequilibrem em demasiado a relação entre patrão e empregado.

Durante a revolução industrial, os trabalhadores dos campos mudaram-se para as cidades em busca de emprego nas fábricas. Nessa época a regulamentação do trabalho era quase inexistente, o que culminava em abusos por parte dos empregadores: jornadas exaustivas, salários baixos, trabalho infantil e acidentes em serviço. Em razão desses abusos, os empregados passaram reunir-se em sindicatos e a reivindicar seus direitos trabalhistas, alcançando êxito em algumas delas.

Uma dessas conquistas diz respeito as regras de Saúde e Segurança do Trabalho, presentes na CLT – Consolidação das Leis trabalhistas - e em outros instrumentos normativos. Essa regulamentação visa a diminuir a ocorrência de acidentes do ambiente de trabalho ao instituir normas a serem respeitadas pelos empregadores, como a exigência de ambientes de trabalho salubres e o fornecimento de equipamentos de proteção individual.

Porém, mesmo com a existência de uma proteção legal aos trabalhadores os acidentes laborais continuam a existir, e, por conseguinte existem as ações que pretendem a reparação das lesões sofridas pelo empregado. Portanto, o empregado que sofre um dano moral ou material em razão de um acidente laboral tem o direito de ajuizar uma ação de indenização por acidente trabalhista.

Embasando-se na existência das proteções legais à saúde e incolumidade física, moral e psíquica dos empregados, surge a possibilidade de se pretender nos tribunais a respectiva reparação que lese esses direitos personalíssimos do trabalhador e por fim levanta-se a questão sobre qual prazo se aplicaria para que esse direito à indenização estivesse prescrito.

Logo, a divergência sobre essa questão está presente nos tribunais pátrios e entre os doutrinadores. Cada lado erige um conjunto de argumentos jurídicos que justificam suas posições, estas que se dividem entre aqueles que defendem que o prazo a ser aplicado é o civilista, presente no artigo 206 do CC/06, outros afirmam que após a EC/45, a justiça do trabalho além de ter sua competência para julgar essas ações estabelecida, também teria a prerrogativa de aplicar as normas trabalhistas para decidir o caso, logo essa outra corrente defende a aplicação da prescrição prevista na CF/88, Art. 7º, XXIX, qual seja a prescrição bienal e/ou quinquenal.

Dessa forma, a problemática que se levanta nesta pesquisa é: qual o prazo prescricional correto a ser aplicado em uma ação na qual se pleiteia a reparação por danos morais ocasionados por um acidente trabalhista?

A justificativa desta pesquisa centra-se no fato de que, embora, atualmente, os tribunais pátrios concordem no sentido de que o prazo prescricional que rege essas ações indenizatórias seria aquele tipicamente trabalhista (prazo bienal e quinquenal constata na CF/88), ainda há divergência entre os doutrinadores que discutem a natureza dessa indenização, se ela seria um reflexo extraordinário, ou não, da execução do contrato de trabalho.

Além desse desencontro entre os operadores do direito, existe a questão da aplicação do prazo prescricional civilista ou trabalhista às ações ajuizadas antes da vigência da Emenda à Constituição - EC/45 de 2004.

Os objetivos desta pesquisa centram-se em fazer uma análise doutrinária e jurisprudencial sobre a problemática em questão, uma vez que a legislação trabalhista não a trata de modo expresso. Portanto, o objetivo do presente trabalho está voltado para o exame da divergência sobre a aplicação do prazo prescricional civil ou o prazo prescricional previsto na CF/88, adotado pelos tribunais trabalhistas. Faz-se necessário, também, analisar o instituto da prescrição diante da novel reforma trabalhista ocorrida no final de 2017, no Brasil; ou seja, após a vigência da Lei 13.467/2017.

Diante disto, por motivos de segurança jurídica, ocorre a necessidade de se estudar e definir qual o prazo prescricional a ser aplicado às ações de indenização por danos morais ocorridos por acidentes no ambiente de trabalho.

A metodologia a ser utilizada na presente pesquisa é a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa será a pesquisa bibliográfica e documental e quanto aos fins a pesquisa é qualitativa, sem a intenção de trazer dados estatísticos.

1. SEGURANÇA JURÍDICA E ESTABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A segurança jurídica é um aspecto essencial nas relações sociais; pois sem segurança o estado democrático de direito tende a desaparecer. Dessa forma, é necessário que o Estado tutela os direitos e deveres e uniformize os procedimentos. Essa tutela deve ser pautada em Princípios e requisitos como juntos e honestos, reconhecidos pela sociedade onde o fato ocorre. Dessa forma, é necessário analisar esse contexto.

1.1 Dignidade da Pessoa Humana

O reconhecimento da Dignidade da Pessoa Humana ocorreu de forma gradual em diversos países, sendo estimulado, principalmente, após a ocorrência de graves violações aos direitos humanos em guerras, jornadas exaustivas de trabalho, desrespeito da esfera privada dos administrados pelo Estado, entre outros.

Essa evolução no tempo está permeada por altos e baixos. Iniciando pela Grécia, onde a concepção de dignidade estava atrelada a condição social da pessoa, passando pelo pensamento cristão, o qual concebeu uma visão da dignidade da pessoa humana como uma qualidade do ser, independentemente de seu status (SARLET, 2013, p. 32).

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, publicada pela ONU- Organização das Nações Unidas – foi o marco para a construção conceitual da dignidade da pessoa humana, pois esse documento passou a elencar direitos a que o cidadão fazia jus, além de prever diversos deveres do Estado para com ele.

Nos âmbitos das relações laborais, não eram incomuns as violações à dignidade do trabalhador, seja por meio de jornadas exaustivas de 12 horas diárias, ou pela exploração da mão de obra em detrimento da saúde, tendo como contraprestação o mínimo, para que o trabalhador pudesse viver e retornar ao trabalho no dia seguinte.

Nesse contexto, acidentes trabalhistas e danos à moral do operário faziam parte do cotidiano culminando, no século XIX, em manifestações dos trabalhadores pelos seus direitos; como exemplo disso tem-se a publicação da obra de Karl Marx em 1898 o “Manifesto do Partido Comunista”, que

retratava a forma brutal como a mão de obra era explorada e marginalizada pelo detentor do capital:

O trabalho industrial moderno, a sujeição do operário pelo capital, tanto na Inglaterra como na França, na América como na Alemanha, despoja o proletariado de todo caráter nacional. As leis, a moral, a religião é para ele meros preconceitos burgueses, atrás dos quais se ocultam outros tantos interesses.

Diante das mudanças de pensamento e a crescente importância dos direitos humanos, vários países decidiram positivizar a proteção a esse grupo de direitos. No Brasil, durante a promulgação da Constituição de 1988, ocorreu a caracterização da Dignidade da Pessoa Humana como um dos fundamentos da república federativa do Brasil, que estão previstos no artigo 1º, III, da citada carta constitucional que preleciona:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) omissis

III - a dignidade da pessoa; (gn)

Percebe-se que a Dignidade da Pessoa Humana está presente nesse rol constitucional. Tal fato é devido à importância que esse princípio ganhou no âmbito pátrio e internacional, podendo ser conceituado, nas palavras de Alexandre de Moraes (2005, p. 129), como:

[...] é um valor espiritual e moral, inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas humanas.

Dessa forma, pode-se inferir que o Princípio da Dignidade Humana destina-se a proteger o ser humano e os seus direitos da personalidade, que não podem ser violados pelo Estado, diante da existência de normas constitucionais de primeira geração presentes na Carta de 1988, e que devem ser garantidos em conjunto, visando uma existência digna para todos os indivíduos, independentemente de credo, classe, orientação ou qualquer outra forma de discriminação negativa. Tal assertiva encontra também nos artigos iniciais da CF/88 - Constituição Federal de 1988, no artigo 3, IV:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...) omissis

IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (gn)

Similar mandamento é encontrado também na CF/88, provando que o Brasil incorporou o princípio da dignidade da pessoa humana tanto na esfera interna quanto na externa, balizando sua atuação pela promoção da vida digna das pessoas:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

(...) omissis

II - prevalência dos direitos humanos; (gn)

Assim, esse princípio que visa a reconhecer o ser humano como sujeito de direitos e proteção, e não como mero objeto, pode ser entendido como “não é apenas uma arma de argumentação, ou uma tábua de salvação para a complementação de interpretações possíveis de normas postas [...], pois mesmo sozinho, por si só, já estruturaria todo o sistema jurídico (NERY JÚNIOR E NERY, 2009, P.151).

De forma similar a Dignidade da Pessoa Humana como Princípio também foi reconhecida no Direito do Trabalho. Historicamente a relação entre empregados e empregadores é impermeada de exploração e negligência à condição humana do operário. Para evitar que o direito desse grupo de hipossuficientes seja violado, incorporou-se a dignidade da pessoa humana como balizador da proteção estatal feita aos empregados. Nessa perspectiva, a afirmação de Kant (1995, p. 102) exemplifica como trabalhadores e operários devem se relacionar para que “cada um deles jamais trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre simultaneamente como fins em si.”

É característica latente do Direito Trabalhista brasileiro a proteção legal dada aos trabalhadores, uma vez que os empregadores se encontram em posição de superioridade econômica e detêm a propriedade dos meios de produção. Portanto, a Consolidação das Leis Do Trabalho (CLT), mesmo antes da publicação da Constituição de 1988, já assegurava aos empregados meios para proteger seus direitos personalíssimos durante a execução do trabalho.

Em relação a esse princípio Sussekind (1993, p. 128):

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho.

Nesse sentido a CF/88 corrobora esse entendimento:

Art. 1º . (...) omissis

(...) omissis;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (gn)

Cumpra salientar que as recentes alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) reforçaram a proteção do empregado ao incluir um novo título na CLT, tal proteção encontra-se disciplinada nos artigos 223-A ao 223- G do referido título normativo, que tratam expressamente do Dano moral nas relações de trabalho.

1.2 Deveres do empregador na oferta do trabalho

O contrato individual de trabalho – ou contrato de emprego- tem características específicas e diferentes das demais figuras contratuais do direito brasileiro, sendo marcante nessa forma contratual a figura do empregado. Ou seja, o contrato individual de trabalho difere dos contratos de prestação de serviços, empreitada, mandato e outros pela existência de subordinação jurídica exercida pelo empregador e a qual o empregado se submete. A CLT conceitua o empregador e o empregado:

Art. 2º, CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal** de serviços. (gn)

Art. 3º, CLT: Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob dependência deste** e mediante salário. (gn)

Percebe-se, pela leitura do artigo 2º da CLT, que o empregador possui o poder de direção para controlar, fiscalizar e determinar como será realizada a prestação dos serviços. Como uma das características do contrato individual de trabalho é a bilateralidade, pela qual empregado e empregador possuem obrigações recíprocas durante a execução contratual, é fundamental que aquele esteja obrigado a prestar os serviços da forma exigida pelo empregador e este possua a obrigação de pagar salário.

Porém, a obrigação do empregador não se restringe ao pagamento da contraprestação pecuniária, fazendo-se necessário que o empresário cumpra com os demais deveres impostos pelo direito ao ofertar uma vaga de emprego. Ou seja, além dos valores em pecúnia, deve-se garantir um ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, que respeite as normas de saúde e segurança expedidas pelas autoridades em matéria de direito do trabalho, como as Instruções Normativas feitas pelo Ministério do Trabalho.

Tal abordagem refere-se ao conceito de Função Social da empresa, qual seja “Para que o papel social seja cumprido não basta que a empresa funcione, o

que é necessário são as decisões dos administradores, que sempre devem ser voltadas para o bem comum, sem que se esqueça, entretanto, o escopo final de qualquer empresa, que é o lucro.”

Portanto, é vital que a empresa respeite a dignidade do trabalhador durante a execução contratual, observando o que preleciona a CLT:

Art. 157 da CLT. Cabe às empresas:

- I-Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II-Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III-Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV-Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente

Verifica-se, então, que o empregador deverá cumprir com todas essas obrigações a fim de que sejam respeitadas as normas de saúde e medicina do trabalho e caso ele não cumpra com as suas responsabilidades no tocante ao ambiente de trabalho, ocorrerão duas consequências: a autuação pela fiscalização do trabalho e a possibilidade de rescisão indireta, com fundamento na CLT:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...) omissis

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;(gns)

(...) omissis

Se por um lado o empregador tem os seus deveres, o empregado também os possui como vaticina o contrato de trabalho sinalagmático. Tais obrigações encontram-se na CLT:

Art. 158 da CLT. Cabe aos empregados:

- I- Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
 - II- Colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo
- Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) À observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
 - b) Ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Logo, compete aos empregadores fornecerem um ambiente de trabalho segundo as normas de saúde e medicina do trabalho e cabe aos empregados obedecer a tais normas e instruções expedidas pelo empregador. Se ocorrer a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de tais normas e à utilização dos equipamentos de proteção, caberá a dispensa por justa causa.

1.3 Segurança e Saúde no ambiente de trabalho

A preocupação com um ambiente salutar de trabalho remete ao século XVIII com o advento da Revolução Industrial, onde o operário teve que se adequar a máquina. Houve também nesse período publicações que faziam alusão à segurança e medicina do trabalho de forma inédita, um exemplo disso foi quando o médico italiano Bernadino Ramazzini (2006, p. 77) publicou a sua obra “As doenças dos trabalhadores”, na qual ele inova ao relacionar as profissões exercidas pelos trabalhadores aos respectivos problemas de saúde desenvolvidos, além do diagnóstico, o médico ainda sugeriu os procedimentos adequados para que se evitassem tais infortúnios.

Cumpre salientar que a Teoria Científica de Frederick Taylor (2010, p. 50) que associou saúde, segurança e rendimento operacional, também contribuiu para a construção da noção de um ambiente de trabalho salubre.

A saúde e segurança no trabalho podem ser conceituadas respectivamente como a promoção e prevenção das saúdes dos trabalhadores e ainda como um conjunto de medidas usadas para prevenir a ocorrência de acidentes laborais, reduzindo, ou até mesmo eliminando, as condições inseguras do ambiente, por meio de instruções e adoção de equipamentos e técnicas seguras (CHIAVENATO, 1999, p. 35).

No ordenamento pátrio o direito tutelar do trabalho, ou direito do meio ambiente de trabalho, está previsto no Capítulo V da CLT que trata da Segurança e Medicina do Trabalho nos artigos 154 a 200. Tais questões foram erigidas pelo direito brasileiro como de ordem pública e, portanto, não podem sofrer disposição pelas partes. São cláusulas que estão implícitas no contrato de trabalho e visam proteger a integridade física do empregado, consubstanciando-se em garantia do princípio da dignidade da pessoa humana presente no artigo da CF/88.

Assim sendo, a CLT, já com conteúdo da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) preleciona a indisponibilidade absoluta desses direitos:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos:

(...) omissis

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou norma regulamentadoras do Ministério do Trabalho. (gn)

Porém, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista 2017, as disposições sobre duração e jornada do trabalho, que antes eram normas de indisponibilidade absoluta, agora podem ser flexibilizadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho, pois o Parágrafo único do artigo 611-B, da CLT, dispõe expressamente que tais regras não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Art. 611-B. (...) omissis

(...)omissis

Parágrafo único: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (gn)

Referido artigo afronta à disposição constitucional sobre o princípio de prevenção do local de trabalho, uma vez que a CF/88 erige como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao meio ambiente laboral, no qual se insere a existência de uma jornada de trabalho que respeito à dignidade do empregado, como assegura o Artigo 7º da Constituição Federal:

Art. 7º da CF/88: É direito dos empregados urbanos e rurais, além de outros:

(...) omissis

XXII- a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (gn)

Há também previsão na CLT, alterada pela Lei nº 13.467/17, que transfere os riscos da atividade ao empregado, pois afirma que na execução do teletrabalho o empregador tem o dever de instruir o empregado e este assinará um termo de responsabilidade no qual se comprometerá a seguir tais instruções.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Segundo a Organização Mundial de Saúde -OMS- (2010, p. 6), o conceito de um ambiente de trabalho saudável é o seguinte:

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em

conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas;

- 1) Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho
- 2) Questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização
- 3) Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho
- 4) Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

Para que seja a segurança e medicina do trabalho sejam respeitadas, incumbe ao Ministério Público do Trabalho à regulamentação detalhada dessas normas e o papel de fiscalizar as empresas. Tais normas não são passíveis de redução por meio dos instrumentos coletivos de trabalho conforme estabelece o artigo 611-B da CLT.

O dever de fiscalizar as empresas cabe essencialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme destaca a CLT:

Art. 156 da CLT: Compete essencialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- I- Promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho
- II- Adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III- Impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Portanto, durante a execução contratual devem ser observadas as normas sobre saúde e segurança do trabalho, que são de indisponibilidade absoluta, uma vez que são expressão da dignidade humana no trabalho, e não podem sofrer flexibilização pelas partes, à exceção da disposição sobre a jornada e duração do trabalho que já não são mais consideradas como normas de saúde e segurança, podendo dispor delas desde que se observe os preceitos mínimos da CF/88.

2. DANO MORAL NO TRABALHO

O Dano constitui-se em um ato ilícito que atrai a obrigação de indenizar. Dessa forma, todas as vezes que o empregador realizar qualquer ato que enseje dano moral, comete ato ilícito contra o empregado e fica obrigado a indenizar.

2.1 Conceito de dano moral

As lesões que atingem os direitos da personalidade das pessoas, ou seja, os seus bens imateriais, podem ser classificadas como dano extrapatrimonial ou moral. Ao atingir a honra, a dignidade ou até o nome da pessoa, estar-se-á ferindo um grupo de direitos garantidos pela ordem jurídica nacional que visam permitir a melhor convivência em sociedade.

Tal preocupação com o respeito aos direitos da personalidade tem proteção constitucional, que trazem a noção geral do que pode ser considerado alvo de proteção contra o dano extrapatrimonial:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...) *omissis*

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...) *omissis*

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (gns)

Como afirmado, a Constituição traz a compreensão genérica do que pode ser considerado dano extrapatrimonial, cabendo aos ramos do direito a especificação desse conceito, adaptando-a à realidade jurídica de cada código.

Na doutrina também encontramos o conceito dessa espécie de agravo, como preleciona Nehemias Domingos de Melo (2004, p. 13):

[...] há uma concordância quanto a classificar a lesão que possa autorizar a indenização por danos morais, como aquela que atinge a âmago do indivíduo, causando-lhe dor (incluindo-se aí a incolumidade física), sofrimento, angústia, vexame ou humilhação e, por se passar no íntimo das pessoas, torna-se insusceptível de valoração pecuniária adequada, razão porque o caráter da indenização é o de compensar a vítima pelas aflições sofridas e de subtrair o desejo da vingança pessoal, além de impor uma pena ao lesante como uma forma de reprimenda.

Nesse sentido, há regulamentação pelo Código Civil – CC/02 que afirma o dever que parte tem de indenizar à outra quando comete ato ilícito, ainda que exclusivamente moral, desde que presente o nexo causal:

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

Em semelhante pensamento, o CC/02 sinaliza para a obrigação de indenizar a parte lesada quando a atividade desenvolvida pelo autor gere riscos a outrem. Podendo ser entendida essa última parte como a situação de subordinação entre empregado e empregador, que ao executar as ordens para cumprir o serviço pode sofrer diversos reveses materiais ou morais:

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, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (gn)

Portanto, presente a violação aos direitos da personalidade e cumpridas as outras exigências, faz-se mister a restituição ao estado anterior em que as partes se encontravam. Notando-se que essa indenização está inserida no âmbito da responsabilidade civil.

Demonstrado que a matéria tem sede constitucional e que a indenização por dano moral é assegurada a parte lesada, pode-se afirmar a existência de normas infralegais regulando o tema.

Por conseguinte, com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, o tema ganhou destaque ao ser incorporada à CLT um novo título chamado Dano Extrapatrimonial, que nos seus artigos 223-A à 223-D traz o conceito de dano moral e as suas consequências no âmbito trabalhista.

É possível conceituar o dano moral no trabalho como aquele que ofende bens de ordem moral de uma pessoa, tais como a honra, imagem, intimidade e etc. Porém, o dano extrapatrimonial na seara trabalhista é mais amplo e abrange condutas como: trabalho degradante, ausência de pagamento de salário, assédio sexual, acidente laboral e até mesmo as revistas íntimas. Vejamos o que diz a CLT:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Importante salientar a diferença entre o dano material e o dano moral laboral. Aquele atinge o patrimônio material do trabalhador, como os gastos com tratamento médico decorrentes de um acidente de trabalho, albergando os danos emergentes e os lucros cessantes, conforme afirma o CC/02:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Já o dano material laboral alcança aqueles direitos do trabalhador que não tem mensuração patrimonial, são de difícil cálculo pois seus reflexos são de ordem interna da pessoa, do seu íntimo.

Logo, como essas lesões são de difícil comprovação, usa-se como prova do “dano moral” os fatos que originaram os atos ilícitos, como a inscrição do nome do trabalhador no Serasa e SPC (Serviço de Proteção ao Crédito) por ausência dos pagamentos dos salários, por parte do empregador.

Ressalta-se que a justiça laboral é competente para processar as ações em que se discuta dano moral em face do empregador e que é possível a cumulação em uma mesma ação de pedidos de indenização por danos materiais e morais, conforme aventam o artigo 114 da CF/88 e a súmula 37 do STJ:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...) omissis

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Súmula 37 do STJ – São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

2.2 Doenças Adquiridas x Acidente de Trabalho

O acidente do trabalho quando ocorre lesa a incolumidade física do trabalhador, podendo levar a sua invalidez para o serviço ou até mesmo a sua morte. Porém, esses danos não por vezes não se restringem a lesões físicas e atingem a saúde psicológica do empregado, repercutindo também no seu ambiente familiar e social.

Encontramos o conceito de acidente de trabalho na Lei nº 8.213/91, que preleciona:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, Lei 8.213 de 1991, p. 1415).

As doenças mórvidas também são consideradas como acidente de trabalho, estando seu conceito presente no artigo 20 da Lei 8.213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I -doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II -doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Logo, nota-se, que a definição de acidente de trabalho é mais abrangente e abarca três modalidades, quais sejam: acidente típico, doenças ocupacionais e acidentes por equiparação.

Porém, o conceito trazido pela legislação é restritivo, configurando somente o acidente típico trabalhista, terminologia utilizada pelo doutrinador Sebastião Oliveira, e deixando de fora as demais ocorrências. Por essa razão a doutrina incumbiu-se de formular definições mais amplas e satisfatórias do que pode ser considerado acidente de trabalho.

Nessa esteira, Hertz J. Costa (2003, p. 134): faz uma afirmação fundamental para a caracterização do acidente de trabalho, pois ele afirma que “esse acidente deriva de um relacionamento prévio entre patrão e empregado, portanto o acidente trabalhista se difere dos demais tipos de acidentes por estar ligando a esse liame entre as partes que compõe a relação de trabalho, independentemente de quaisquer outras definições jurídicas”.

No mesmo sentido Cláudio Brandão, citado por Carvalho (2006, p.116-117), ao dispor sobre o acidente de trabalho, afirma que:

[...] o efeito danoso para a pessoa, verificado pelo exercício do trabalho. Tudo quanto, por este exercício, venha a determinar, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença, é acidente do trabalho.

Por outro lado, Raimundo Simão de Melo (2011, p. 178) explica que é essencial para a diferenciação do acidente de trabalho da doença adquirida:

Macro trauma ou acidente típico é o que ocorre de forma instantânea e atinge o trabalhador de súbito, causando-lhe gravame consubstanciado numa incapacidade parcial ou total (transitória ou definitiva) para o trabalho, com dano lesivo à saúde física ou psíquica, podendo ainda resultar na morte do trabalhador.

Dessa forma, percebe-se uma dessemelhança entre o acidente tipicamente trabalhista e a doença adquirida ou ocupacional, pois estas últimas são deflagradas por uma atividade exercida pelo trabalhador, como estabelece o art.20, § 2º, da Lei 8.213/91.

Pelo viés doutrinário, podemos fazer a classificação dessas doenças entre profissionais e do trabalho. Sendo a doença profissional aquela desencadeada pelo exercício da atividade a que realizam determinados grupos de empregados e a doença de trabalho aquela que é deflagrada pelas condições especiais em que se realiza o trabalho e com ele se relacione diretamente.

Para diferenciá-las do acidente trabalhista, o doutrinador Cláudio Brandão estabeleceu diferenças básicas entre essas duas categorias que lesam o trabalhador. Pelos seus estudos é possível afirmar que o acidente de trabalho tem como característica a subaneidade e violência, ao contrário das doenças adquiridas que exigem um processo de certa duração para que se manifestem.

Temos que na doença ocupacional a causa interna e influenciada por uma ocorrência externa constante, muitas vezes em um processo silencioso. Já o acidente de trabalho a causa é externo, podendo ser provocada ou espontânea.

Por fim, as consequências do acidente e a sua causa são simultâneas ou imediatas, enquanto que na doença há o imediatismo nessa relação de causalidade.

2.3 Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Dano Moral

As lides decorrentes das relações de trabalho são dirimidas na Justiça Trabalhista, ramo da justiça especializada. O principal dispositivo que trata das competências dessa justiça é o artigo 114 da CF/88, que foi alterado pela EC 45/2004.

A alteração ocorreu pela necessidade de unificar a tramitação do processo judicial e dirimir controvérsias antes existente e que passariam a ser por sua própria natureza e fundamento, apreciadas pela Justiça laboral.

Importa, para esta pesquisa, a inserção do inciso VI ao artigo 114 da Constituição Federal, pois ele determina que será da competência da justiça do trabalho o processamento e o julgamento das lides que envolvam indenização por danos morais, acidentes trabalhistas, decorrentes da relação entre empregado e empregador.

Em momento anterior à EC 45/2004 as ações sobre acidentes trabalhistas que geravam o direito a indenização eram de competência da Justiça Comum estadual, por terem fundamento no ilícito civil presente no artigo 186 do CC/2002:

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

Tal disposição era reiterada pela jurisprudência da época:

AGRAVO REGIMENTAL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA ESTADUAL E JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL. 1 - Compete à Justiça Estadual processar e julgar ação objetivando indenização em razão de acidente de trabalho. 2 - Agravo regimental improvido. (AgRg no CC 41.954/RJ, Rel. Ministro Fernando Gonçalves, Segunda Seção, julgado em 22/09/2004, DJ 06/10/2004 p. 172)

Porém, com o advento da EC 45/2004 foi estabelecido que o acidente de trabalho está ligado ao não respeito às regras de medicina e segurança do trabalho, regras estas tipicamente trabalhistas e que não estão abarcadas pela codificação civilista.

Logo, se os acidentes laborais têm ligação com a seara trabalhista, as discussões decorrentes desse fato também deveriam ser de competência dessa justiça especializada. Esse pensamento foi sedimentado na atual redação do artigo 114, VI, da CF/88:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...) omissis

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (gn)

Entretanto, outras controvérsias surgiram ao se questionar a partir de que momento a justiça laboral seria competente, pois à época da modificação da CF/88 já existiam ações em trâmite na justiça comum. Para resolver esse impasse o Superior Tribunal do Trabalho, editou a súmula 392, que preleciona:

Súmula 392/TST - 20/04/2005. Responsabilidade civil. Dano moral. Dano material. Empregado. Competência. Sucessão. Dependência. Acidente de trabalho. Doença do trabalho. Sucessores e dependentes. Julgamento pela Justiça do Trabalho. CF/88, arts. 5º, V e X e 114, VI.

Nos termos do art. 114, VI, da CF/88, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Contudo, o STJ – Superior Tribunal de Justiça - limitou a competência da justiça trabalhista aos processos não sentenciados, pois as ações que já tinham sentença de mérito na Justiça Comum não seriam transferidas à Justiça do trabalho, por força das Súmulas 367 do STJ e Súmula vinculante nº 22 do STF:

Súmula 367 STJ: A competência estabelecida pela EC n. 45/2004 não alcança os processos já sentenciados.

Súmula Vinculante 22: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

Cumpre salientar que as ações acidentárias que derivam do acidente de trabalho, promovidas pelo trabalhador em face do INSS continuam sendo de competência da Justiça Comum estadual por não terem ligação com a relação de trabalho.

3. DIREITO DE AÇÃO E PRAZO PRESCRICIONAL

No âmbito do direito, os prazos devem ser estabelecidos, porque o direito é uma ciência exata e deve dar segurança jurídica aos jurisdicionados. Assim, se faz necessário estabelecer prazos para que o direito de se acionar a justiça possa ser limitado e não ficar disponível *ad eterno*, gerando inseguranças e indisciplina na sociedade.

3.1 O Instituto da Prescrição

Quando o direito do trabalho é violado, surge para ele a pretensão de exigir judicialmente o que lhe é devido. Dessa forma, há um determinado prazo para que se acione a justiça laboral requerendo o cumprimento da obrigação violada.

De acordo com as lições dos professores Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho a prescrição pode ser definida como “a perda da pretensão de reparação do direito violado, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto pela lei”. (2006, p. 510). Semelhante entendimento pode ser extraído do Código Civil de 2002:

Art. 189. Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.

A justificativa para a existência de um passo temporal para se requerer a reparação de um dano sofrido pelo trabalhador se fundamenta na paz social, pois se a prescrição não existisse os empregadores seriam forçados a guardar documentos eternamente, gerando grave insegurança jurídica. Tal

entendimento é amparado pela Constituição Federal de 1988 no seu artigo 5º, inciso LXXVIII:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...) omissis

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Percebe-se, por esse artigo, que a prescrição é uma disposição de ordem pública que visa, conforme exposto, a não propagação da instabilidade jurídica e conseqüente desordem social. Esse instituo retira a possibilidade de ser demandar uma determinada pretensão pela inércia do seu titular, porém é importante frisar que o direito permanece intacto, sendo atingida pela prescrição somente a possibilidade de sua exigência em juízo.

Fazendo uma síntese, pode-se afirmar que a prescrição é observada quando existe uma ação exercitável pelo seu titular, a inércia desse mesmo sujeito em ajuizar a correspondente ação, que essa situação se prolongue por um determinado tempo e a ausência de algum fato que por disposição tenha o condão de impedir, suspender ou interromper o curso prescricional.

Esse entendimento é corroborado pelo estudo do Professor Homero Batista Da Silva (2017, p. 224):

Define-se, assim, a prescrição como a perda de uma pretensão, decorrente da inércia prolongada do credor, tendo por fundamento a estabilidade das relações jurídicas, também considerada como pacificação das relações sociais, e como consequência a perda da exigibilidade.

Existem duas formas de prescrição no direito brasileiro; a prescrição extintiva, que consiste na não possibilidade de se exigir o direito por razão do escoamento do prazo e a prescrição aquisitiva, não aplicável no direito do trabalho por consistir na usucapião.

Com o advento Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, o ordenamento jurídico pátrio reconheceu a ocorrência da prescrição intercorrente na Justiça Trabalhista. A Consolidação das Leis Trabalhistas traz a previsão:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. (gn)

Portanto, a prescrição da pretensão executiva, antes proibida de ser aplicada na justiça laboral, agora tem previsão expressa e determina que se o exequente se manter inerte por mais de dois anos, o juiz reconhecerá a prescrição intercorrente de crédito trabalhista.

3.2 Efetuação da Prescrição na Justiça do Trabalho

A prescrição, como já foi afirmado, é a perda do direito de ação em razão da inércia de seu titular que deixou fluir o prazo para ajuizar a medida judicial cabível. É regra de direito material – e não processual como se pode pensar – pois quando o juiz a reconhece no curso do processo o feito é extinto com resolução de mérito, também é matéria de ordem pública e tem previsão constitucional no artigo 7º, inciso XX da CF/88, que dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) omissis

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Tal prazo foi estabelecido pela EC nº 28/2000 que equiparou os prazos prescricionais entre os trabalhadores urbanos e rurais. Antes da vigência dessa Emenda Constitucional o lapso prescricional para que o trabalhador rural perdesse o direito de ação era contado a partir da extinção do contrato de trabalho até o limite de 2 anos, retroagindo a reclamação trabalhista até o início do pacto laboral, ou seja, poderiam ser pleiteados todos os créditos referentes ao contrato de trabalho. Atualmente, tais trabalhadores – e os urbanos também – só tem o direito de pedir em juízo os cinco últimos anos trabalhados, até o limite de dois anos da extinção contratual.

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

(...) omissis

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

Em relação ao artigo exposto, é mister apontar que os incisos I e II foram revogados por terem sua redação incorporadas ao caput do artigo.

Nota-se que a regra prevista na CLT após a vigência da reforma trabalhista de 2017 se iguala a disposição constitucional prevista no artigo 7º, XXIX. Porém, a Lei 13.467/2017 alterou algumas regras da consolidação trabalhista, como a possibilidade da ocorrência de prescrição intercorrente na fase de execução, que tem o seu cômputo iniciado quando o exequente permanece inerte frente a uma determinação judicial, prescrevendo o direito de execução nos dois anos seguintes à essa ordem judicial:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Ademais, com a Reforma trabalhistas de 2017 foram incorporadas a esses artigos súmulas do TST, como ocorreu com as súmulas 294 e 268 do TST que passaram a integrar, respectivamente, os parágrafos 2º e 3º do artigo 11 da CLT, para tratar da prescrição total e da interrupção da prescrição.

Além da prescrição quinquenal e da bienal, existem algumas peculiaridades em relação ao prazo prescricional aplicável a certos créditos trabalhistas, por exemplo, a prescrição das ações que tenham por objeto anotações na CTPS para fins de prova perante o INSS são imprescritíveis.

Outrossim, existem os casos da prescrição para pleitear as férias que possuem um regulamento próprio que não foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 e está contido no artigo 149 da CLT:

Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Esse artigo prevê que o início da contagem da prescrição se dará com o final de cada período concessivo, a partir daí seguindo a prescrição quinquenal e bienal comum aos demais direitos trabalhistas.

Também merece destaque o fato de que o prazo prescricional para os menores de dezoito anos só começa a correr quando atingem a maioridade, conforme destaca a CLT:

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Disposição oposta se encontra no Código Civil de 2002 que afirmar que somente não se inicia a contagem do prazo prescricional em relação aos absolutamente incapazes; logo contra os relativamente incapazes corre a prescrição, tendo eles ação contra os seus assistentes que derem causa a prescrição da ação. Ambas as informações postas são encontradas no Código Civil de 2002:

Art. 3º. São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos.

Art. 198. Também não corre a prescrição:

I - Contra os incapazes de que trata o art. 3o;

Art. 195. Os relativamente incapazes e as pessoas jurídicas têm ação contra os seus assistentes ou representantes legais, que derem causa à prescrição, ou não a alegarem oportunamente.

Pelo exposto, percebe-se que a regra civilista e a regra celetista por vezes podem diferir uma da outra. Essa divergência ocorre também quanto ao termo inicial da prescrição do dano moral decorrente de acidente do trabalho, uma vez que CLT e Código Civil divergem entre si quando em seus dispositivos tentam determinar quando que o titular de uma reparação de dano moral por acidente laboral perdera o direito de ação em razão da sua inércia.

Cumpre salientar que a indenização por dano moral visa reparar uma lesão a um direito da personalidade, situação que ocorre comumente na execução do contrato de trabalho, portanto, o acidente de trabalho pode gerar um dever de reparação ao empregado que tem fundamento constitucional, sendo evidente a correlação entre o agravo moral causado pelo acidente e a respectiva compensação.

O marco inicial para que seja inaugurada a contagem prescricional da ação de indenização por danos morais decorrentes do acidente de trabalho ocorre quando o trabalhador tem ciência dos efeitos causados por esse acidente, ou seja, o cômputo inicial leva em conta o momento em que a vítima pode avaliar a extensão e as consequências do sinistro. Tal entendimento se baseia na súmula nº 278 do STJ:

Súmula 278 - O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

Essa jurisprudência se aplica tanto aos casos de reparação por danos morais quanto por danos materiais, embora seja mais difícil definir a consolidação dos malefícios de um dano que muitas vezes não tem expressão física. Porém, apesar do dano moral não ser tão visivelmente latente como um dano físico, é possível determinar o seu início por meio da análise de outras searas

da vida do trabalhador, como ocorre quando se exige a reparação por dano moral decorrente de uma cegueira causada pela ausência de EPI - equipamento de proteção individual- fornecido pela empresa, nesse caso o dano moral será configurado juntamente com o dano material, pois ambos terão como marco inicial a consolidação da redução visual, que por sua vez além de causar limitações laborais trará reflexos sociais na vida desse operário . Nessa mesma linha de pensamento, afirma Raimundo Simão de Melo (2011, p. 185):

A lesão motivadora da pretensão reparatória somente se caracteriza quando o trabalhador toma conhecimento, de forma inequívoca, da consolidação das lesões decorrentes do agravo e os seus efeitos na capacidade do trabalho, o que ocorre mediante diagnóstico médico-pericial.

Ainda, o enunciado nº 46 da 1ª jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 2007, corrobora esse pensamento:

EN 46/2007. ACIDENTE DO TRABALHO. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. O termo inicial do prazo prescricional da indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho é a data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou do resultado gravoso para a saúde física e/ou mental.

Dessa maneira, não há divergência doutrinária nem jurisprudencial acerca do início do cômputo para que se obtenha uma indenização por dano moral que decorra de acidente laboral, sendo a contagem iniciada no momento em que o empregado tenha compreensão da consolidação dos danos, o que pode ser feito por um exame psicológico, uma vez que se trata de dano moral, ou até mesmo pode ser considerado um exame médico que atestou a ocorrência do dano material para que se busque as duas pretensões ao mesmo tempo.

Logo, a discussão paira sobre qual o prazo aplicável para que essa pretensão reparatória esteja prescrita, uma vez que há entendimentos de que se aplicaria o lapso temporal de 10 anos, previsto no artigo 205 do CC/2002, por outro lado há outros que pensam que há de ser adotado o prazo trabalhista previsto no artigo 7º, inciso XXIX da CF/88.

Porém, antes de adentrar nessa discussão, é prudente tecer alguns comentários acerca da possibilidade de as ações de indenização por dano moral decorrente de acidentes trabalhistas serem imprescritíveis. Alguns *jus* laboristas defendem a tese da imprescritibilidade dessas ações, por considerarem que, uma vez que não existe disposição legal que estabeleça esse prazo prescricional, há de se perceber essas ações como imprescritíveis no âmbito das relações de trabalho, por ser uma disposição mais favorável a parte mais vulnerável desse vínculo hierarquizado, segundo Luiz Souto Maior (2009, p. 105):

(...) se não há previsão de prescrição da ação para os efeitos do acidente do trabalho em nenhuma norma do ordenamento jurídico, há de se entender ser ela imprescritível, até porque os danos à personalidade humana, no contexto da dinâmica das relações hierarquizadas do modelo de produção capitalista, no qual o ser humano é transformado em força de trabalho, não devem mesmo prescrever.

Essa teoria é refutada por parte significativa da doutrina porque admitir a imprescritibilidade da ação de indenização nesses casos de acidente do trabalho colocaria o empregador em uma situação de insegurança jurídica, dada a possibilidade de ser a qualquer tempo acionado para responder pela lesão. Assim afirma Carmo (2009, p. 679):

A teoria da imprescritibilidade dos direitos da personalidade, em todos os sentidos, em que pese sedutora, serve como fator de intranquilidade e de quebra da harmonia da paz social, colocando o ser humano ou quem quer que esteja obrigado a respeitar direito dessa natureza a um jugo eterno e inexorável, pois a qualquer tempo poderá ser acionado por uma responsabilidade civil que se esvaneceu nas brumas do tempo.

Superada essa discussão sobre a imprescritibilidade dessas ações, inicia-se a análise sobre possíveis prazos aplicáveis a essa ocorrência. Essa questão gera bastante dissenso na doutrina e jurisprudência, pois a lei trabalhista e a lei civil apontam diferentes prazos quando tratam do acidente laboral.

Para a corrente que acredita ser o prazo aplicável o da lei civilista, argumenta-se que a indenização que tem por base um acidente de trabalho tem natureza civil, uma vez que a competência da justiça trabalhista se delimita às pretensões decorrentes da relação de trabalho, não havendo importância o direito material a ser aplicado. Por esse motivo, afirma-se que o acidente laboral é uma ocorrência que extrapola a execução normal dessa relação, sendo a competência para julgar o conflito da justiça trabalhista, mas o instituto a ser aplicado há de ser o de direito civil previsto no artigo 206, § 3º, V, do CC/02, qual seja o prazo de 3 anos:

Art. 206. Prescreve:

(...) *omissis*

§ 3º Em três anos:

(...) *omissis*

V - a pretensão de reparação civil; (gn)

Encontra base na doutrina essa corrente por meio da obra de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 24), que ao sintetizar as ideias das duas correntes, afirma sobre a tese civilista:

Uma corrente defende que, por ser a indenização proveniente de acidente do trabalho um direito de natureza eminentemente civil, deve prevalecer a prescrição prevista no art. 206, § 3º, V, do CC/02, ainda que o julgamento seja proferido pela Justiça do Trabalho, porquanto o fundamental para estabelecer a competência é que a pretensão deduzida em juízo esteja vinculada à relação de trabalho, pouco importando se a controvérsia de Direito Material deva ser dirimida à luz do Direito Comum. Argumentam os defensores dessa corrente que o acidente representa uma ocorrência extraordinária, alheia à expectativa normal do empregado e à execução regular do contrato de trabalho. Assim, a vítima estará postulando a reparação dos danos pessoais sofridos e não créditos trabalhistas propriamente ditos (...)

Mesmo dentro da corrente civilista, há divergência sobre qual prazo deveria ser aplicado, havendo decisões que indicam a aplicação do artigo 205 do CC/02, qual seja o prazo de 10 anos e outras que afirmam ser o correto o prazo de 3 anos do já citado artigo 206 do CC/02. Nesse sentido, anuncia a jurisprudência:

ACÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL. PRESCRIÇÃO ACIDENTÁRIA.

O prazo prescricional em ações que objetivem o recebimento de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional não pode ser regido pelo inciso XXIX do art. 7º da CLT, pois não se relacionam com a prestação ou a contraprestação laboral derivadas da execução contratual, mas de fato anômalo, indesejado, sem relação com o contrato em si. A lesão à integridade física atine ao ser humano, mais que simplesmente à condição de trabalhador, de modo que os prazos aplicáveis são os civis, de 20 anos (CC de 1916) ou de 10 anos (CC de 2003). Recurso Ordinário provido. (TRT-2 - RO: 00011222720125020461 SP 00011222720125020461 A28, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Data de Julgamento: 02/10/2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 17/10/2014).

Outra parte da doutrina defende a aplicação do prazo previsto na constituição, artigo 7º, inciso XXIX, pois a lesão decorrente do acidente trabalhista deriva do contrato de trabalho e mesmo que atípicas, possuem natureza trabalhista. Nessa esteira, Oliveira (2011, p. 25) traz os fundamentos:

A outra corrente, todavia, assevera que a indenização por acidente do trabalho é também um direito de natureza trabalhista, diante da previsão contida no art. 72, XXVIII, da CR/88, devendo-se aplicar, portanto, a prescrição de cinco ou dois anos prevista no inciso XXIX do mesmo art. 7. Esse argumento, sem dúvida, é de fácil acolhida porque a indenização, na hipótese, não deixa de ser também um crédito resultante da relação de trabalho, mesmo que atípico, e o litígio tem como partes o empregado e o empregador (...).

Logo, para essa tese doutrinária, o prazo prescricional aplicável seria a bienal e o quinquenal, prescrevendo a ação de indenização por acidente laboral dois anos após a cessação do vínculo trabalhista ou após 5 anos da consolidação da lesão se não houve ruptura contratual.

Parece ser mais acertada está segunda corrente, pois com a mudança feita pela EC nº 45/2004, que incluiu o artigo 114 na CF/88, a competência da justiça trabalhista tomou traços mais delineados. Logo, se a intenção do constituinte derivado fosse a de manter o prazo civilista para reger essas situações, não teria havido motivos para que o inciso IV desse mesmo artigo anunciasse de forma expressa a competência da justiça trabalhista para julgar as ações de reparação moral ou material decorrentes da execução do contrato de trabalho.

Entretanto, surge outra controvérsia acerca do prazo prescricional dessas ações, pois à época da publicação da EC nº 45/2004 já haviam processos em curso sobre indenização por danos morais decorrentes de acidentes de trabalho. Para resolver essa divergência, o TST consolidou seu entendimento no recurso de revista nº 7816120115040305, segundo o qual:

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO ACIDENTÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA INCAPACIDADE PARA O TRABALHO OCORRIDA APÓS A VIGÊNCIA DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04. APLICABILIDADE DO PRAZO PRESCRICIONAL TRABALHISTA.

A SBDI -1, examinando a matéria, em sua composição completa, julgando o processo nº TST-E-RR-145600-73.2007.5.17.0013 (publicado no DEJT em 14/2/14), decidiu, por maioria de votos, que, quanto às lesões ocorridas posteriormente à vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, por meio da qual foi estabelecida a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização de danos moral e material decorrentes da relação de trabalho, a prescrição incidente é a prevista no artigo 7º, XXIX, da Carta magna, porquanto indiscutível a natureza trabalhista reconhecida ao caso. De outro modo, verificada a lesão anteriormente à entrada em vigor da referida emenda constitucional, prevalece a prescrição civil, em face da controvérsia quanto à natureza do pleito. (TST - RR: 7816120115040305, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 05/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014)

À vista disso, se o acidente do trabalho ocorreu antes da EC nº 45, o prazo prescricional a ser aplicado será o previsto no Código Civil, uma vez que à época do ajuizamento da ação o entendimento era de que essa competência cabia a Justiça Comum, não obstante se o fato ocorreu após a vigência da citada Emenda Constitucional, a prescrição aplicável será a trabalhista.

CONCLUSÃO

A problemática que envolveu essa pesquisa foi a de evidenciar qual o prazo prescricional seria aplicável às ações de indenização por dano moral decorrentes de acidentes trabalhistas, sejam elas ajuizadas antes a vigência da EC 45/04 ou até mesmo após a ampliação da competência da Justiça do trabalho. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos na medida em que se fez uma análise jurisprudencial e doutrinária dos argumentos escolhidos para embasar as duas posições divergentes, quais sejam o lado que defende a aplicação do prazo civilista ou àquele que intercede pela utilização do prazo constitucional do artigo 7, inciso XXIX.

Também foi analisada a dissonância sobre as ações ajuizadas antes da vigência da EC 45/04, questão que causava muita insegurança jurídica para as partes.

Como resultado da pesquisa conclui-se, que existem posicionamentos ambíguos sobre a aplicação de qual norma seria utilizada para determinar o computo da prescrição de uma ação de indenização por dano moral em decorrência de um acidente trabalhista. Entretanto, apesar de que a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017- não ter resolvido essa divergência de forma expressa, é comum que os tribunais trabalhistas sigam a jurisprudência consolidada do TST e considerem como prazo correto o presente na CF/88, artigo 7º, inciso XXIX.

Cumprido ressaltar que para as ações ajuizadas antes da EC nº 45/04, que ampliou a competência da justiça do trabalho ao modificar o artigo 114 da CF/88, o prazo prescricional a ser aplicado será o do Código Civil de 2002, por questão de direito intertemporal, e para as ações que foram ajuizadas após a vigência da referida emenda se aplicará o prazo prescricional bienal e quinquenal presente na CF/88.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do. Congresso Nacional**. Brasília, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943** – Consolidação das Leis Trabalhistas. Presidência da República, Rio de Janeiro, 1.943.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991** – Planos de Benefícios da Previdência Social. Congresso Nacional, Brasília, 1991.

- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** – Código Civil Brasileiro. Congresso Nacional, Brasília, 2002.
- BRASIL. **Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.** Brasília, Congresso Nacional, 2017.
- BRASIL. **Organização Mundial da Saúde - Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.** Congresso Nacional, Brasília, 2010.
- BRASIL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ) - Enunciado Sumular 278 – Disponível em https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas_2011_21_capSumula278.pdf> Acesso em 12 julho 2018.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) - Enunciado Sumular 392 – Disponível em <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=392>> Acesso em 21 maio 2018.
- BRASIL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ) - Enunciado Sumular 367 – Disponível em <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=stj&num=367> > Acesso em 21 maio 2018.
- BRASIL SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF) - Enunciado Sumular 22 – Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>> Acesso em 21 maio 2018.
- CARMO, Júlio Bernardo. **O Dano Moral e Sua Reparação no Âmbito do Direito Civil e do Trabalho.** 2. Ed. São Paulo: RTM, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 13. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CORREIA, Henrique. **Reforma Trabalhista.** Salvador: JusPodivum, 2018.
- CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** Salvador: JusPodivum, 2018.
- COSTAS, Hertz. **Acidentes do Trabalho na Atualidade.** 1.Ed. São Paulo: Amar Ler, 2003.
- FREDERICK, Taylor. **Princípios de Administração Científica.** 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2014.

- HERTZ, Jacinto Costa. **Resumo histórico. Acidente do Trabalho.**
Disponível em:
<<http://www.acidentedotrabalho.adv.br/resumo/01.htm>>. Acesso em:
20 mar 2018.
- KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** 70. Ed.
São Paulo: Lisboa. Tradução: Paulo Quintela, 1995.
- MARX, K; ENGELS. F. **Manifesto do Partido Comunista.** 9. Ed.
Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- MELO, Nehemias Domingos. **Dano moral - problemática: do cabimento à fixação do quantum.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.
- MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional.** 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- NERY Júnior, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição Federal comentada e legislação constitucional.** 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** São Paulo: LTR, 2011.
- RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores.** 4. Ed. São Paulo: Fundacentro. Tradução de Raimundo Estrêla, 2016.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Comentários à Constituição do Brasil.** 1. Ed. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.
- SIMÃO DE MELO, Raimundo. **Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho.** 1. Ed. São Paulo: LTR, 2011.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado v. 1 - Parte Geral.** 4. Ed. São Paulo: LTR, 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho.** Direito Processual do Trabalho - Volume IV. 1. Ed. São Paulo: LTR, 2009.
- STOLZE, Pablo. **Manual De Direito Civil - Volume Único.** 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Coordenadoria de Documentação - Bibliografia Seleccionada; Disponível em
<http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.pdf> Acesso em 20 mar 2018.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Os princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988.** Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano 8, n.8, 2000.