

**A OCORRÊNCIA DA PRESCRIÇÃO NOS ACIDENTES E DOENÇAS
OCUPACIONAIS/DE TRABALHO**

**THE OCCURRENCE OF PRESCRIPTION IN ACCIDENTS AND
OCCUPATIONAL/WORK ILLNESSES**

Fernanda Maia de Souza

Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo
Otoni, e-mail: fernandamaia10@outlook.com

Katiane Pereira de Souza

Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo
Otoni, e-mail: katiisouza19@gmail.com

Maria Cecília Gonçalves Lima

Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo
Otoni, e-mail: cecilia152091@gmail.com

Breno de Oliveira Pereira

Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Di-
reito Professor Damásio de Jesus, Bacharel em Direito pela Faculdade Presidente
Antônio Carlos de Teófilo Otoni e Professor no curso de direito da Faculdade Presi-
dente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, e-mail:breno.cec@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho abordou a questão da prescrição nas ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional. A partir de uma revisão narrativa de literatura, foi possível identificar os principais entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o tema. A prescrição é a perda da pretensão, ou seja, do direito de exigir algo em juízo, pelo decurso do tempo. No caso das ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional, o prazo prescricional aplicável varia conforme a data do acidente e a data da propositura da ação. Até a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência para julgar essas ações era da Justiça Comum. Nesse período, o prazo prescricional aplicável era o de três anos, previsto no art. 206, § 3º, V, do Código Civil. Após a promulgação da Emenda Constitucional citada, a competência para julgar essas ações passou para a Justiça do Trabalho. Nesse período, o prazo prescricional aplicável é o de dois anos, previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. No entanto, existem situações em que a aplicação automática do prazo prescricional previsto na Constituição Federal pode levar a uma conclusão injusta. Nesses casos, pode ser aplicada uma regra de transição, que prevê o prazo prescricional de três anos a partir da data do acidente. O termo inicial do prazo prescricional também é objeto de divergência doutrinária e jurisprudencial. A jurisprudência predominante do Supremo Tribunal Federal considera o prazo prescricional para ajuizar ação de indenização por acidente de trabalho começa a correr na data da concessão da aposentadoria por invalidez. No entanto, há também decisões judiciais que fixam o termo inicial do prazo prescricional em outras datas, como, por exemplo, na data da decisão de concessão da aposentadoria por invalidez ou na data do trânsito em julgado de decisão em ação anterior, em que foram reconhecidos a existência de doença ocupacional e o direito à garantia provisória de emprego. Em conclusão, o prazo prescricional aplicável às ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional é complexo e depende de diversos fatores. É importante que os trabalhadores e seus advogados estejam atentos a essas regras para evitar que seus direitos sejam prejudicados pela prescrição.

Palavras-chave: Acidentes de Trabalho. Prescrição. Direito Processual do Trabalho.

ABSTRACT

This paper addressed the issue of prescription in compensation actions arising from a work accident or occupational disease. From a narrative literature review, it was possible to identify the main doctrinal and jurisprudential understandings on the topic. Prescription is the loss of claim, that is, the right to demand something in court, due to the passage of time. In the case of compensation actions arising from an accident at work or occupational illness, the applicable statute of limitations varies depending on the date of the accident and the date on which the action was filed. Until the promulgation of Constitutional Amendment nº 45/2004, the jurisdiction to judge these actions belonged to the Common Court. During this period, the applicable statute of limitations was three years, provided for in art. 206, § 3, V, of the Civil Code. After the promulgation of the aforementioned Constitutional Amendment, the jurisdiction to judge these actions passed to the Labor Court. During this period, the applicable statute of limitations is two years, provided for in art. 7th, XXIX, of the Federal Constitution. However, there are situations in which the automatic application of the statute of limitations provided for in the Federal Constitution may lead to an unfair conclusion. In these cases, a transitional rule may be applied, which provides for a statute of limitations of three years from the date of the accident. The initial term of the statute of limitations is also the subject of doctrinal and jurisprudential divergence. The predominant jurisprudence of the Federal Supreme Court considers that the statute of limitations for filing an action for compensation for an accident at work begins to run on the date on which disability retirement is granted. However, there are also court decisions that set the initial end of the statute of limitations on other dates, such as, for example, on the date of the decision to grant retirement due to disability or on the date of the final and unappealable decision in a previous action, in which recognized the existence of an occupational disease and the right to a provisional guarantee of employment. In conclusion, the statute of limitations applicable to compensation actions arising from an accident at work or occupational illness is complex and depends on several factors. It is important that workers and their lawyers are aware of these rules to prevent their rights from being harmed by the statute of limitations.

Keywords: Work Accidents. Prescription. Labor Procedural Law.

1 INTRODUÇÃO

A prescrição é uma forma de extinção da pretensão ou direito de ação, por não uso do mesmo durante determinado lapso temporal. No direito brasileiro, a prescrição está prevista no Código Civil, no Código de Processo Civil e na Constituição Federal. No âmbito do direito do trabalho, a prescrição também é aplicável, sendo regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, a prescrição nas ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional é uma questão controversa, sendo objeto de debate entre doutrinadores e tribunais.

Uma das questões controversas no que diz respeito à prescrição nas ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional gira em torno do termo inicial do prazo prescricional. Uma corrente defende que o termo inicial é a data do acidente ou da doença. Essa corrente sustenta que o acidente ou a doença é o fato gerador do direito à indenização, e que, portanto, o prazo prescricional deve começar a correr a partir do momento em que o trabalhador toma conhecimento do fato. Outra corrente defende que o termo inicial é a data da ciência inequívoca da lesão. Essa corrente sustenta que o direito à indenização não surge com o acidente ou a doença, mas sim com a ciência inequívoca da lesão.

Discute-se, inclusive, a respeito da prescrição nos acidentes e doenças do trabalho, considerando tanto a questão de modo geral quanto a prescrição nas ações ajuizadas por domésticos, nas ações do trabalhador não empregado e o pronunciamento de ofício da prescrição. Tratam-se de assuntos cuja pacificação não se evidencia por diversos fatores, mormente diante das divergências entre os próprios diplomas legais.

O artigo 7º, XXIX, da CF, estabelece que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e imprescritíveis. No entanto, o artigo 11 da CLT estabelece prazos prescricionais para as ações trabalhistas. Os prazos prescricionais previstos na CLT variam de acordo com o tipo de ação trabalhista e o direito material que está sendo pleiteado. No caso das ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional, o prazo prescricional é de 5 anos, contados da data da ciência inequívoca da lesão.

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar sob quais fundamentos vêm sendo determinados os prazos prescricionais nos acidentes e doenças ocupacionais e de trabalho, considerando as divergências entre os preceitos legais, jurisprudenciais e as especificidades intrínsecas à questão. Os objetivos específicos foram caracterizar os acidentes de trabalho e doenças profissionais, apresentar o histórico das leis acidentárias e discutir os conceitos de prescrição e decadência em suas diferentes abordagens no ordenamento jurídico pátrio.

Trata-se de uma revisão narrativa de literatura, de caráter qualitativo, fundamentada em livros, artigos científicos, teses, dissertações, leis e julgados dos tribunais brasileiros. A justificativa para a realização da pesquisa sob o tema proposto situa-se em sua importância no âmbito do Direito e, ao mesmo tempo, a complexidade resultante dos entendimentos divergentes por parte dos tribunais e da doutrina, a respeito da prescrição nos acidentes e doenças ocupacionais e do trabalho.

2 ACIDENTES DE TRABALHO: ASPECTOS QUALI-QUANTITATIVOS DESTAS OCORRÊNCIAS NO BRASIL

O trabalhador é toda pessoa que exerce uma atividade que gera renda, seja para si ou para outra pessoa. Isso inclui pessoas que trabalham no mercado formal ou informal, pessoas que não recebem remuneração, mas contribuem com o trabalho

doméstico, aprendizes, estagiários e pessoas que estão afastadas do trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego (Brasil, 1991).

As pessoas ocupadas são aquelas que trabalham pelo menos uma hora completa em uma atividade remunerada, seja em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios. As pessoas desocupadas são aquelas que não trabalham, mas que procuram emprego e estão disponíveis para trabalhar. Já a força de trabalho potencial é o conjunto de pessoas que não estão ocupadas nem desocupadas, mas que têm potencial para se tornarem força de trabalho (Ipece, 2022).

A atividade laboral, independentemente de sua natureza ou complexidade, traz consigo riscos, que são maiores ou menores, de acordo com a forma como ela processa. Desse modo, importa compreenderem-se os conceitos de doença ocupacional, doença do trabalho e acidente de trabalho.

As doenças profissionais são causadas pelo trabalho em si, enquanto as doenças do trabalho são causadas pelas condições em que o trabalho é realizado (Brianezi, 2008). Estas definições favorecem o entendimento de que, mesmo que ambos os tipos de adoecimentos se relacionem ao trabalho, eles são distintos devido à forma como são desencadeados os danos aos trabalhadores. As diferenças entre doença do trabalho, doença profissional e acidentes de trabalho são indicadas a seguir:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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. [...] Art. 20. Consideram-se acidentes 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 (BRASIL, 1991).

Doenças ocupacionais são aquelas que ocorrem em decorrência das atividades profissionais ou das condições de trabalho. O Anexo II, Listas A e B, do Regulamento

da Previdência Social, lista as doenças ocupacionais. A distinção entre doenças profissionais e doenças do trabalho é difícil de estabelecer, por isso, prefere-se tratá-las como doenças ocupacionais. Já o acidente de percurso é aquele que ocorre no trajeto entre a casa do trabalhador e o local de trabalho ou vice-versa.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: [...] IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:[...] d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (Brasil, 1991).

Conforme Monteiro e Bertagni (2020), o acidente de trabalho é um evento inesperado que ocorre no local de trabalho ou no trajeto para o trabalho, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que pode causar a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho.

Conforme Read et al. (2021), os modelos contemporâneos de prevenção de acidentes entendem que a segurança é um fenômeno complexo, influenciado por uma variedade de fatores. Esses fatores incluem pressões econômicas, decisões organizacionais e influências culturais. Quando esses fatores interagem de forma negativa, podem criar as condições para a ocorrência de acidentes. A análise desses fatores pode ajudar a identificar oportunidades para melhorar a segurança.

Os acidentes de trabalho são uma grave realidade global, com consequências trágicas. A cada dia, 860 mil pessoas sofrem acidentes de trabalho, resultando em 2,3 milhões de mortes por ano. Os custos desses acidentes são estimados em 2,8 trilhões de dólares. O Brasil é um dos países com maior índice de acidentes de trabalho no mundo, com mais de 700 mil acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho por ano. Essa situação é preocupante, pois representa um grande risco à saúde e à vida dos trabalhadores (Pinto, 2017).

Nos países de renda baixa e média, os acidentes de trabalho são uma das principais causas de morte. Cerca de 18% dos óbitos nessas regiões são resultado de acidentes no trabalho. Isso ocorre porque uma grande parte da população desses países está envolvida em atividades perigosas, como pesca, construção, agricultura e mineração. Em contraste, nos países de alta renda, os acidentes de trabalho são responsáveis por cerca de 5% dos óbitos (Malta, 2013).

O Brasil é um dos países com mais acidentes de trabalho fatais no mundo, ficando atrás apenas da China, Estados Unidos e Rússia. Os acidentes de trabalho são responsáveis por uma parcela significativa dos benefícios resultantes do trabalho no Brasil, cerca de 7,3%. Os profissionais dos segmentos de gás, eletricidade, construção e indústria de transformação são os mais afetados (Malta, 2013, Pinto, 2017).

No período de 10 anos, entre 2012 e 2022, o Brasil registrou mais de 6,7 milhões de acidentes de trabalho, dos quais 25,5 mil resultaram em morte. Esses acidentes levaram ao afastamento de 2,3 milhões de trabalhadores, e 2,4 milhões foram notificados ao sistema nacional de agravos de notificação (CNPJ, 2023).

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho (TRT, 2022), os estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul apresentam os maiores números de acidentes de trabalho no Brasil. As estatísticas desses estados são influenciadas por fatores locais, como as características da produção e as condições de trabalho, mas compartilham alguns aspectos comuns, como o alto número de acidentes e a predominância de alguns setores econômicos.

Conforme Mattos e Másculo (2019), os acidentes de trabalho são causados por uma combinação de fatores, incluindo a falta de planejamento, a má organização e a execução inadequada do trabalho. Eles revelam as falhas do sistema de trabalho como um todo.

No Brasil, os acidentes de trabalho são um problema grave e frequente. Os dados mostram que o país é um dos líderes mundiais em acidentes do trabalho, com implicações sociais, jurídicas e de saúde para os trabalhadores. Nesse contexto, os riscos e perigos existentes no ambiente de trabalho são importantes elementos a serem abordados. No entanto, as definições de risco e perigo não são consensuais. Alguns autores acreditam que são termos sinônimos, enquanto outros entendem que são conceitos distintos (BARSANO; BARBOSA, 2014).

3 HISTÓRICO DAS LEIS ACIDENTÁRIAS

No Brasil, a primeira referência legal ao acidente de trabalho ocorreu em 1850, no Código Comercial. No entanto, foi apenas em 1919 que foi promulgada a primeira lei específica sobre o tema, o Decreto Legislativo nº 3.724. Essa lei definia acidente de trabalho como "o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária

no exercício do trabalho", bem como "a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho".

Posteriormente, duas leis ampliaram o conceito de acidente de trabalho, que foram o Decreto nº 24.637/1934 incluiu as doenças profissionais atípicas, que não são causadas diretamente pelo trabalho, mas estão relacionadas a ele; e o Decreto-lei nº 7.036/1944 incorporou as concausas e o acidente *in itinere*, que é o acidente que ocorre no trajeto entre a casa do trabalhador e o seu local de trabalho. Atualmente, o conceito de acidente de trabalho é definido pela Lei nº 8.213/1991, que é a lei geral da Previdência Social.

São diversos os preceitos normativos que se referem aos acidentes de trabalho, como as determinações constitucionais, a exemplo do Capítulo II, que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (Brasil, 1988).

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho aborda a segurança do trabalho em diversos pontos, como no artigo 60:

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (Brasil, 1943).

A CLT, no entanto, aborda a saúde e segurança do trabalhador em diversos pontos, considerando aspectos específicos do trabalho, em diferentes setores e áreas da produção. Além disso, são trazidas definições que se relacionam à prevenção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Outros preceitos que se relacionam à proteção ao trabalhador são determinados pela Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras, do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho (Brasil, 1978).

4 PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

4.1 ASPECTOS CONCEITUAIS: PRAZO PRESCRICIONAL CIVIL E TRABALHISTA

O Código Civil de 1916 tratava todos os prazos extintivos como prescrição, o que causou problemas na aplicação da lei. Isso porque a prescrição e a decadência são institutos jurídicos distintos, com efeitos diferentes. A prescrição é a perda da pretensão, que é o direito de exigir algo em juízo. Já a decadência é a perda do próprio direito, que deixa de existir. No Código Civil de 1916, a falta de distinção entre prescrição e decadência dificultava a interpretação da lei. Isso porque, em alguns casos, o prazo previsto era o mesmo para ambos os institutos (Theodoro Júnior, 2021).

Conforme Theodoro Júnior (2021), a doutrina e a jurisprudência tentaram resolver esse problema, mas não conseguiram chegar a um consenso. Alguns doutrinadores defendiam que a prescrição era a perda apenas da pretensão, enquanto outros defendiam que ela era a perda do próprio direito. A falta de consenso na doutrina também dificultou a distinção entre prescrição e decadência. Isso porque, se a prescrição fosse considerada a perda apenas da pretensão, seria mais fácil distingui-la da decadência, que é a perda do próprio direito.

No entanto, se a prescrição também fosse considerada a perda do próprio direito, seria mais difícil distinguir os dois institutos. O Código Civil de 2002 resolveu esse problema ao distinguir expressamente prescrição e decadência. O artigo 189 do Código Civil de 2002 define a prescrição como a extinção da pretensão, e o artigo 205 do mesmo código define a decadência como a perda do direito pelo não exercício do mesmo no prazo legal (Theodoro Júnior, 2021).

Prescrição e decadência são institutos jurídicos que atuam em razão da inércia do titular do direito e do decurso do tempo. No entanto, apresentam diferenças importantes. A prescrição extingue a pretensão, ou seja, o direito de exigir o cumprimento de uma obrigação. Já a decadência extingue o próprio direito, independentemente de haver ou não uma obrigação a ser cumprida (Resende, 2023).

A prescrição está ligada aos direitos prestacionais, enquanto a decadência está ligada aos direitos potestativos. Os direitos prestacionais são aqueles que exigem uma prestação do devedor, como o pagamento de uma dívida ou a entrega de um bem. Já

os direitos potestativos são aqueles que o titular pode exercer unilateralmente, sem depender da vontade do outro, como o desfazimento do casamento ou a rescisão do contrato de trabalho (Resende, 2023).

Os prazos prescricionais são previstos em lei e não podem ser alterados pela vontade das partes. Já os prazos decadenciais podem ser fixados por lei, por contrato ou por ato unilateral. Os prazos prescricionais podem ser interrompidos ou suspensos, enquanto os prazos decadenciais, em regra, não podem. A decadência é pouco aplicada no âmbito trabalhista, mas pode surgir em convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho ou regulamentos empresariais. Um exemplo clássico de prazo decadencial no Direito do Trabalho é a prerrogativa de propositura de inquérito judicial para apuração de falta grave de empregado estável, nos termos do artigo 853 da CLT (Resende, 2023).

O direito material trabalhista trata da prescrição e da decadência, incluindo causas impeditivas, prazos, *actio nata* e outros temas. O direito processual trabalhista, por sua vez, reconhece duas causas suspensivas da prescrição: (a) a tentativa de composição nas comissões de conciliação prévia por 10 dias, e (b) a petição de homologação de acordo extrajudicial até o trânsito em julgado da decisão que negar a homologação, sempre quanto aos direitos nelas especificados. Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, passou a ser reconhecida apenas uma causa interruptiva da prescrição: o ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que esta venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos (Basile, 2019).

A prescrição é um instituto jurídico que extingue a pretensão, mas não o direito material. Aqueles que defendem a extinção do direito material pela prescrição argumentam que o direito desprovido de tutela estatal não pode ser considerado um direito. No entanto, o mero decurso do prazo prescricional não priva o credor da tutela jurisdicional. Para que a pretensão do credor seja paralisada, é necessário que o devedor alegue a prescrição como meio de defesa. O devedor tem o direito de renunciar à prescrição e de simplesmente não alegar, o que inviabiliza o seu conhecimento pelo juiz, de ofício. Portanto, a prescrição não extingue o direito material, mas apenas a pretensão (Theodoro Júnior, 2021).

O direito material, mesmo que prescrito, não deixa de existir. O que ocorre é que o credor perde o direito de exigir seu cumprimento judicial. Essa perda, embora prejudique o direito, não o extingue. A consciência social não aceita que o direito

desapareça simplesmente pelo passar do tempo. No plano do direito positivo, a debilitação do direito, e não sua extinção, é a única explicação aceitável para a possibilidade de o devedor renunciar à prescrição e para a impossibilidade do juiz conhecer, de ofício, a matéria (Theodoro Júnior, 2021).

Um exemplo refere-se ao prazo para o trabalhador reclamar férias não gozadas, que começa a contar a partir do dia seguinte ao final do período de férias que deveria ter sido concedido pelo empregador. Se o contrato de trabalho ainda estiver vigente, o trabalhador tem 5 anos para reclamar as férias não gozadas. Se o contrato de trabalho tiver sido rescindido, o trabalhador tem dois anos para reclamar as férias não gozadas (Sandes; Renzetti, 2020).

A prescrição, conforme o Código Civil, em seu art. 189, é definida da seguinte forma: “Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição...”. Portanto, a prescrição é a perda da pretensão pelo decurso do tempo em razão da inércia de seu titular. Por sua vez, a pretensão se fundamenta na ideia da possibilidade de o titular de um direito recorrer ao poder coercitivo do Estado, por meio do Poder Judiciário, para exigir a sua satisfação. A prescrição não incide sobre as ações meramente declaratórias, ao contrário do que ocorre nas ações de natureza condenatória (Sandes; Renzetti, 2020).

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. § 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins junto à Previdência Social (Brasil, 1943).

O art. 7º, XXIX, da CF/88, traz os prazos prescricionais: “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”.

Súmula 308. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial 204 da SBDI-1). Resolução n. 129/2005, DJ de 20, 22 e 25-4-2005. I – Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do

contrato. II – A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bial quando da promulgação da CF/1988.

De acordo com essa Súmula, a prescrição quinquenal é contada a partir do ajuizamento da ação trabalhista, e não do término do contrato de trabalho. Já a prescrição bial começa a ser contada automaticamente após o fim do contrato de trabalho.

4.2 PRESCRIÇÃO NAS AÇÕES AJUIZADAS APÓS A EC N. 45/2004

A Emenda Constitucional n. 45/2004, conhecida como Reforma do Judiciário, promoveu diversas alterações no sistema judiciário brasileiro, dentre elas a atribuição da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de reparação por danos materiais, morais e estéticos oriundos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

4.2.1 Início da fluência do prazo prescricional

Conforme o artigo 11, § 1º da CLT, a fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução (Brasil, 1943). Ressalta-se que a prescrição intercorrente ocorre quando uma ação judicial não é movimentada por um longo período de tempo. Essa prescrição só é possível na fase executória, após a sentença condenatória. Se a prescrição intercorrente for declarada, o processo é extinto e o autor perde o direito de exigir o cumprimento da sentença.

Até a vigência da EC n. 45/2004, tais ações eram de competência da Justiça Comum, e o prazo prescricional aplicável era o de três anos, previsto no artigo 206, § 3º, V, do Código Civil. Após a vigência da EC n. 45/2004, o prazo prescricional aplicável passou a ser o de dois anos, previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

A Justiça do Trabalho só passou a ter competência para julgar ações de indenização por acidente de trabalho ou doença profissional após a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004. Essa regra foi aplicada pela 7ª Turma do Tribunal

Superior do Trabalho (TST) em um caso em que a família de um leiturista da Sabesp vítima de acidente de trabalho ajuizou uma ação de indenização mais de três anos após a morte do empregado.

O acidente ocorreu em abril de 2006 e a ação foi ajuizada em abril de 2009. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) havia afastado a prescrição, condenando a Sabesp a pagar R\$ 400 mil aos familiares. No entanto, o TST reformou a decisão, aplicando o prazo prescricional de dois anos, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O ministro Vieira de Mello Filho, relator do caso, explicou que a competência da Justiça do Trabalho para julgar essas ações só foi reconhecida em 2004, após a promulgação da Emenda Constitucional 45. Portanto, a ação foi ajuizada após o prazo prescricional ter sido iniciado, em abril de 2007, com a morte do empregado.

RECURSO DE REVISTA – APELO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 – ACIDENTE DE TRABALHO – MORTE DO EX-EMPREGADO APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004 E JULGAMENTO DO CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 7.204/MG – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - AÇÃO AJUIZADA PELOS SUCESSORES E VIÚVA DO EX-EMPREGADO FALECIDO – INCIDÊNCIA DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA TOTAL. 1. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que a prescrição aplicável, nos casos de acidente do trabalho, deve considerar a data da lesão, se ocorrida antes ou depois da Emenda Constitucional nº 45/2004, pois somente após a sua promulgação é que se reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de reparação por danos materiais, morais e estéticos oriundos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais. 2. Essa norma, no entanto, restou obtemporada em nome da segurança jurídica, vindo a ser solucionada por decisão do Supremo Tribunal Federal (CC 7.204-1, publicado em 9/12/2005). 3. Em se tratando de pretensão à indenização por danos morais e materiais ocorridos antes da vigência do Código Civil de 2002, se na vigência deste, que se deu em 11/1/2003 (art. 2.044 do Código Civil) já havia transcorrido mais de dez anos (metade do tempo previsto no art. 177 do Código Civil de 1916), aplica-se a prescrição vintenária, conforme regra de transição estabelecida no art. 2.028 do referido diploma legal. Caso não transcorrida a metade do prazo prescricional vintenário, incide a prescrição trienal, prevista no art. 206, § 3º, do Código Civil (PROCESSO Nº TST-RR-36-43.2010.5.15.0133. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. DJe: 21/08/2019) (TST, 2019).

Quanto à prescrição relacionada à indenização por doença ocupacional, o entendimento se fundamenta na Súmula nº 230 do STF e na Súmula nº 278 do STJ, além de ser realizado em conformidade com a EC nº45/2004. Um exemplo nesse sentido trata-se de uma auxiliar de produção agrícola que alega ter sofrido doença ocupacional após trabalhar numa usina de álcool e açúcar, em Nova Alvorada do Sul, teve seu recurso negado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.

A trabalhadora alega que a atividade ocupacional gerou uma hérnia e tendinite. No entanto, a ação foi ajuizada em setembro de 2014, mais de dois anos após o fim do contrato de trabalho. O relator do caso afirmou que o prazo prescricional para ações de indenização por acidente de trabalho é de dois anos, contados da data da ciência inequívoca da doença ou da consolidação da lesão. No caso, a autora alega que ainda não teve ciência inequívoca da doença. O desembargador também lembrou que a Emenda Constitucional 45/2004 estabelece a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Com base nos argumentos apresentados, o desembargador negou provimento ao recurso da trabalhadora, por entender que a ação foi ajuizada após o prazo prescricional (TRT, 2015).

Conforme Paraguassu (2016), a doutrina brasileira considera que a "ciência inequívoca da incapacidade laboral" é um conceito subjetivo, que pode variar de pessoa para pessoa. Por isso, alguns entendem que essa ciência pode ocorrer mesmo após o prazo prescricional de dois anos, previsto na Constituição Federal.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendimentos divergentes sobre esse tema. Em alguns casos, o TST entende que a ciência da lesão pode ser contada a partir do trânsito em julgado de uma ação judicial em que o trabalhador postula o reconhecimento da lesão, ou do laudo pericial que constatou essa lesão. Em outros casos, o TST entende que somente após a cessação do benefício previdenciário é que se passa a contar o prazo para a propositura da ação acidentária (Paraguassu, 2016).

De modo geral, o prazo prescricional para a propositura de ação indenizatória por acidente de trabalho começa a contar da data em que o trabalhador tem ciência inequívoca da lesão. Essa ciência pode ocorrer em juízo ou fora dele, antes ou depois da extinção do contrato de trabalho. No entanto, se a ciência da lesão ocorrer após a extinção do contrato de trabalho, o prazo prescricional não será contado, pois a

Constituição Federal não prevê prescrição para ações indenizatórias propostas após a extinção do contrato de trabalho.

A regra geral para ações indenizatórias por acidente do trabalho é a aplicação da prescrição trabalhista, que é de dois anos a partir da extinção do contrato de trabalho. No entanto, quando o acidente ocorreu antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, que alterou a regra da prescrição trabalhista, pode ser aplicada uma regra de transição. Essa regra de transição é necessária para evitar que a aplicação automática da prescrição trabalhista leve a uma conclusão injusta, que contraria o princípio da segurança jurídica (Oliveira, 2006).

Por exemplo, se o acidente ocorreu em 2003 e a ação foi ajuizada em 2023, a aplicação da prescrição trabalhista levaria à conclusão de que o direito à indenização já está prescrito. No entanto, se a ação fosse ajuizada em 2005, a prescrição trabalhista ainda não teria ocorrido. A regra de transição prevê que, quando o acidente ocorreu antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 e a ação foi ajuizada após a vigência dessa emenda, o prazo prescricional será de três anos a partir da data do acidente (Oliveira, 2006).

Conforme Pamplona Filho e Fernandez (2019), o prazo prescricional para as pretensões fundadas em acidente de trabalho ou doença ocupacional varia conforme a ocorrência do termo inicial da prescrição:

- A partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04 (30/12/2004): aplicação do prazo prescricional trabalhista (cinco anos no curso do contrato, observado o biênio posterior à cessação do vínculo);
- Antes da promulgação da Emenda Constitucional n.º 45/04 (30/12/2004): A partir da entrada em vigor do Código Civil de 2002 (11/01/2003): prescrição trienal (CC/02, art. 206, §3º, inciso V);
- Antes da entrada em vigor do Código Civil de 2002 (11/01/2003), aplicação da regra de transição prevista no art. 2.028 do CC/02: b.2.1) se, em 11/01/2003, houver decorrido mais de dez anos de fluência do prazo, manutenção da prescrição vintenária prevista no art. 177 do CC/16 (contada a partir do seu termo inicial);
- Caso, em 11/01/2003, não houver decorrido mais de dez anos de fluência do prazo, aplicação da prescrição de três anos, conforme o Código Civil, art. 206, §3º, inciso V.

Segundo a jurisprudência predominante do Supremo Tribunal Federal, o prazo prescricional para ajuizar ação de indenização por acidente de trabalho começa a correr na data da concessão da aposentadoria por invalidez. No entanto, se o trabalhador não for aposentado por invalidez, o prazo começa a correr na data em que ele retorna ao trabalho, seja totalmente reabilitado, seja readaptado em outra função. Há também decisões judiciais que fixam o termo inicial do prazo prescricional em outras datas, como, por exemplo, ou na data do trânsito em julgado de decisão em ação anterior, em que foram reconhecidos a existência de doença ocupacional e o direito à garantia provisória de emprego (Pamplona Filho; Fernandez, 2019).

Conforme Oliveira (2006), os sabem que, até 2004, a Justiça Comum era competente para julgar ações de indenização por acidente do trabalho. Essa competência era baseada no argumento de que a reparação era de natureza civil, não trabalhista. Se, até 2004, os tribunais superiores entendiam que a indenização era um direito civil, o acidentado, confiando nesse entendimento, considerava o prazo prescricional do Código Civil para ajuizar a ação. Com a mudança da competência para a Justiça do Trabalho, a ação pode ser extinta, mesmo que o acidentado não tenha tido tempo de ajuizá-la dentro do prazo prescricional do Código Civil. Isso contraria os princípios da estabilidade e segurança jurídica, pois o acidentado pode se sentir vítima de uma armadilha jurídica.

De modo resumido, Oliveira (2011) afirma que duas correntes doutrinárias divergem sobre o prazo prescricional aplicável à indenização por acidente do trabalho. A primeira corrente defende que a prescrição aplicável é a de três anos, prevista no art. 206, § 3º, V, do Código Civil, pois a indenização por acidente do trabalho é um direito de natureza civil. Os defensores dessa corrente argumentam que o acidente do trabalho é um fato extraordinário, que não se relaciona diretamente com a relação de trabalho. Assim, a indenização não seria um crédito trabalhista, mas sim uma reparação por danos pessoais.

Ainda conforme Oliveira (2011), a segunda corrente defende que a prescrição aplicável é a de dois anos, prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, pois a indenização por acidente do trabalho é um direito de natureza trabalhista. Os defensores dessa corrente argumentam que a Constituição Federal expressamente prevê a indenização por acidente do trabalho como um direito trabalhista. Além disso, a indenização é um crédito resultante da relação de trabalho, mesmo que atípico. A

segunda corrente é a mais aceita pela doutrina e jurisprudência, pois considera que a indenização por acidente do trabalho é um direito de natureza trabalhista, mesmo que atípico.

Segundo Martins (2023), a lei estabelece que o direito não socorre aos que dormem. Isso significa que, se uma ação judicial não é movimentada por um longo período de tempo, o direito do autor pode ser perdido. Essa regra é importante para garantir a segurança jurídica nas relações jurídicas, a razoável duração do processo e a celeridade processual. Não é justo que um processo fique parado por muitos anos sem que se tome uma decisão. A prescrição intercorrente é uma forma de aplicar a duração razoável do processo.

4.2.2 Prescrição nas ações ajuizadas por domésticos

A Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta o trabalho doméstico, estabeleceu o prazo prescricional de cinco anos para o trabalhador doméstico reclamar seus direitos trabalhistas, contados a partir do término do contrato de trabalho. Esse prazo é o mesmo aplicado aos demais trabalhadores urbanos e rurais, conforme previsto na Constituição Federal (Resende, 2023).

EMPREGADO DOMÉSTICO. PRESCRIÇÃO. Em que pese o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista não conhecido” (TST, 2a T., RR 41700-07.2003.5.15.0034, j. 18-3- 2009, DEJT 7-4-2009) (TST, 2009).

Até 2013, não havia previsão expressa na Constituição Federal sobre o prazo prescricional para os empregados domésticos. Por isso, existiam dúvidas sobre qual prazo deveria ser aplicado, sendo que alguns doutrinadores defendiam a aplicação do prazo geral de cinco anos previsto na CLT, enquanto outros defendiam a aplicação do prazo de 10 anos previsto no Código Civil (Souza Júnior, 2015).

A Emenda Constitucional nº 72/2013, que incluiu os empregados domésticos no rol de trabalhadores protegidos pela Constituição, não trouxe expressamente a

previsão do prazo prescricional. No entanto, a Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta o trabalho doméstico, estabeleceu o prazo prescricional de cinco anos para os empregados domésticos. Além disso, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento de que o prazo prescricional para o FGTS é o mesmo que o prazo prescricional para os demais créditos trabalhistas, ou seja, cinco anos (Souza Júnior, 2015). Portanto, o prazo prescricional para os empregados domésticos é de cinco anos, com exceção do FGTS, que tem prazo prescricional de cinco anos.

A Emenda Constitucional n. 72/2013 garantiu aos trabalhadores domésticos o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No entanto, a emenda não estendeu aos domésticos o direito aos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. Portanto, a nova proteção constitucional envolve a adoção de medidas patronais nos campos da medicina e da segurança do trabalho, além da indenização nos casos de acidente do trabalho e da fruição dos benefícios previdenciários derivados do adoecimento ou de acidentes que vitimem empregados domésticos. A lei trouxe, entre as mudanças no sentido da proteção ao trabalho doméstico, a inserção do seguro de acidente do trabalho (SAT) e do direito à indenização por acidente do trabalho sofrido pelo empregado em virtude de culpa ou dolo de seu empregador.

4.2.3 Prescrição nas ações do trabalhador não empregado

A prescrição é um instituto jurídico que determina o prazo para o exercício de um direito. No direito do trabalho, existem dois prazos prescricionais, sendo o prazo bienal, que é de dois anos, e o quinquenal, que é de cinco anos. A jurisprudência brasileira entende que a natureza da relação jurídica de trabalho determina o prazo prescricional aplicável. Se a relação for de emprego, aplica-se a prescrição trabalhista, que é bienal. Se a relação for de trabalho, aplica-se a prescrição civil, que é quinquenal.

No entanto, Fonseca (2006) discorda dessa tese, considerando que a natureza da relação jurídica de trabalho não é relevante para a definição do prazo prescricional aplicável. Ele compreende que, o que determina o prazo prescricional, é a natureza do direito que está sendo pleiteado. No caso do dano moral, o direito é personalíssimo

e independe da natureza da relação jurídica de trabalho. Por isso, o prazo prescricional aplicável é o mesmo, seja a relação de emprego ou de trabalho.

Ainda segundo Fonseca (2006), a tese que defende a aplicação de prazos prescricionais distintos para relações de emprego e de trabalho é injusta e ineficaz. Ela pode prejudicar os trabalhadores, pois pode impedir que eles obtenham a reparação de danos morais sofridos no trabalho. Para exemplificar, o autor cita o caso de um trabalhador que é vítima de assédio moral no trabalho. Se a relação jurídica for de emprego, o trabalhador terá apenas dois anos para ajuizar uma ação.

Se a relação for de trabalho, o trabalhador terá cinco anos para ajuizar a ação. No caso do trabalhador que foi vítima de assédio moral em uma relação de emprego, o prazo de dois anos pode ser insuficiente para que ele se recupere do trauma sofrido e busque a reparação. Por isso, Fonseca (2006) defende que o prazo prescricional aplicável a todas as ações de dano moral no trabalho deve ser o mesmo, seja a relação de emprego ou de trabalho. Essa tese tem sido adotada por alguns tribunais trabalhistas, mas ainda não é o entendimento majoritário.

4.2.4 Pronunciamento de ofício da prescrição

O Código de Processo Civil (CPC) estabelece que os pronunciamentos do juiz podem ser classificados em sentenças, decisões interlocutórias e despachos. A sentença é o pronunciamento do juiz que põe fim à fase cognitiva do processo comum, bem como extingue a execução (Basile, 2019).

O artigo 769 da CLT estabelece que, nos casos em que a legislação trabalhista não preveja uma regra específica, o direito processual comum pode ser aplicado subsidiariamente. No entanto, essa aplicação subsidiária deve ser feita de forma compatibilizada com as normas da CLT. O instituto da prescrição é tratado na CLT, mas apenas estabelece o prazo prescricional. A legislação trabalhista é omissa sobre a iniciativa para declaração dos efeitos da prescrição. Diante dessa omissão, os dispositivos do Código Civil e do Código de Processo Civil anteriores à Lei nº 11.280/06, que previam a necessidade de arguição, pela parte interessada, da prescrição, bem como as possibilidades de decretação de ofício pelo Juiz, eram aplicados subsidiariamente no Processo do Trabalho (Stuchi, 2009).

Conforme o recurso ordinário RE 569056/PA, o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal estabeleceu que, conforme o art. 114, VIII, da CF, não cabe à Justiça

do Trabalho impor, *ex officio*, contribuição previdenciária relativamente à decisão que apenas declare a existência do vínculo de emprego, entendimento que convalida, integralmente, o teor da Súmula 368, I, do TST. Assim, sugere-se uma tendência de que o pronunciamento de ofício não seja aplicado em ações de caráter trabalhista, diante da necessidade do equilíbrio de forças entre trabalhador e empregador.

Do mesmo modo, compreende-se também que no Direito Processual do Trabalho, o juiz não pode declarar, de ofício, a prescrição. Esse entendimento foi aplicado pelo Tribunal Superior do Trabalho em um caso em que um operador de máquina injetora cobrava direitos trabalhistas de sua ex-empregadora. Trabalhador ajuíza ação trabalhista contra empresa por verbas rescisórias. Empresa não comparece à audiência e é declarada revel. Juiz julga procedentes os pedidos, mas declara prescrição de direitos anteriores a julho de 2012, por iniciativa própria. Em recurso ordinário, trabalhador alega que a prescrição declarada de ofício é incompatível com os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

O TRT manteve a decisão de primeiro grau, entendendo que o artigo 487, inciso II, do CPC/15, que permite a declaração de ofício da prescrição, se aplica subsidiariamente ao processo trabalhista. O TST reformou a decisão do TRT, afastando a prescrição declarada de ofício. O ministro relator, Alexandre Luiz Ramos, destacou que o TST firmou entendimento de que o artigo 487, inciso II, do CPC/15 não se aplica subsidiariamente ao processo trabalhista, pois é incompatível com os princípios protetivos do Direito do Trabalho. O ministro também destacou tese fixada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST no sentido de que a decretação de ofício da prescrição é incompatível com os princípios que regem o Direito do Trabalho, principalmente o princípio da proteção voltada ao equilíbrio da disparidade de forças entre as partes do Processo do Trabalho (TST, 2021). Outro julgado que indica a impossibilidade desse tipo de declaração de ofício pode ser observado a seguir:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 11.496/2007. RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. PRONÚNCIA DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 219, § 5º, DO CPC COM O PROCESSO DO TRABALHO. O artigo 219, § 5º, do CPC, que possibilita a pronúncia de ofício da prescrição pelo juiz, não se aplica subsidiariamente ao Processo do Trabalho, porque não se coaduna com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e

com o princípio da proteção ao hipossuficiente. Precedentes desta Subseção Especializada. Recurso de embargos conhecido e não provido" (E-RR-82841-64.2004.5.10.0016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/03/2014).

No entanto, Pamplona Filho e Fernandez (2021) discordam dessa inaplicabilidade, afirmando que a maioria das ações que visam à satisfação do crédito do exequente podem ser ordenadas pelo juiz, ainda que em determinados atos processuais ocorra a dependência exclusivamente do autor da ação, como a apresentação de artigos de liquidação.

Nesses casos, como o juiz não pode agir de ofício, a prescrição intercorrente pode ser declarada. O fundamento para a aplicabilidade da declaração de ofício da prescrição é a determinação do art. 11-A, §2º, da CLT, definindo que "a declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição" (Brasil, 1943). O entendimento dos autores citados indica, desse modo, a possibilidade de que ocorra o Pronunciamento de ofício da prescrição no âmbito da Justiça do Trabalho.

Stuchi (2009) também concorda com a aplicação, de ofício, da prescrição nas ações relacionadas ao Direito do Trabalho. A possibilidade de declaração de ofício da prescrição no processo do trabalho foi inicialmente discutida, pois o Código de Processo Civil (CPC) é aplicado subsidiariamente ao Direito Processual do Trabalho apenas em caso de omissão e compatibilidade.

No entanto, não há dúvida de que a regra da declaração de ofício da prescrição é plenamente aplicável ao processo do trabalho, pois o diploma trabalhista consolidado é omissivo e não há qualquer incompatibilidade entre este diploma e o CPC. Além disso, a declaração de ofício da prescrição, tanto no processo do trabalho quanto no processo civil comum, é imprescindível, por se tratar de norma de ordem pública. Ela também contribui para a efetividade dos princípios constitucionais da razoável duração do processo, da segurança jurídica e da economia processual, evitando que atos desnecessários ou atentatórios ao regular andamento do processo sejam praticados. Caso a prescrição não for declarada de ofício pelo juiz ou tribunal, estará configurada a violação do art. 219, §5º do Código de Processo Civil, configurando o cabimento da ação rescisória (Stuchi, 2019).

Conforme Martins (2023), no processo do trabalho, a prescrição intercorrente ocorre no prazo de dois anos (art. 11-A da CLT). O prazo começa a ser contado quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida pela parte contrária ou declarada de ofício pelo juiz em qualquer grau de jurisdição.

5 CONCLUSÃO

A prescrição é um instituto jurídico que extingue a pretensão, mas não o direito material. No caso das ações indenizatórias decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, o prazo prescricional é de dois anos, contados da data da ciência inequívoca da lesão. No entanto, a jurisprudência tem admitido a aplicação da prescrição trienal, prevista no artigo 206, § 3º, V, do Código Civil, para as ações ajuizadas antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, que atribuiu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar essas ações.

A Constituição de 1988 atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para julgar os conflitos decorrentes da relação de trabalho, incluindo as ações indenizatórias por acidentes de trabalho. No entanto, a Justiça Comum continuava a julgar essas ações, até que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, que a Justiça do Trabalho é competente para julgar todas as ações de indenização por danos morais ou materiais decorrentes da relação de trabalho, inclusive os acidentes de trabalho.

A partir dessa decisão, surgiu uma controvérsia na jurisprudência sobre qual prazo prescricional deve ser aplicado às ações de indenização por danos morais decorrentes de acidentes de trabalho. Alguns juízes trabalhistas defendem a aplicação dos prazos prescricionais do direito do trabalho, enquanto outros defendem a aplicação dos prazos prescricionais do direito civil.

A aplicação da prescrição trienal é justificada em nome da segurança jurídica, evitando que os trabalhadores sejam prejudicados pela mudança de competência. Ainda, a prescrição não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins junto à Previdência Social. Isso porque a Previdência Social possui um regime próprio de prescrição, previsto na Lei nº 8.213/1991.

Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais podem ser difíceis de avaliar, pois nem sempre é possível determinar a data exata do evento ou o momento em que as consequências começaram a se manifestar. Por isso, o prazo prescricional para

ações de indenização por esses acidentes é o mesmo que o prazo prescricional para qualquer outra demanda trabalhista, sendo de até dois anos após o fim do contrato de trabalho e até cinco anos no total.

No entanto, compreende-se que o prazo começa a correr a partir do momento em que o trabalhador toma conhecimento da verdadeira extensão do dano sofrido. Antes disso, ele não teria condições de avaliar de maneira justa qual seria a sua demanda. Se o acidente ou doença levou a algum tipo de incapacitação ou limitação para o trabalho, a comprovação pode ser feita por meio de laudo médico. Se o trabalhador precisou se afastar do trabalho, recebendo benefício previdenciário, os tribunais costumam entender que ele teve ciência da extensão do dano a partir do momento em que recebeu alta do afastamento e voltou a trabalhar. Nesse momento, é produzido um laudo médico que comprova a condição do trabalhador.

Por outro lado, se o acidente ou doença não causou nenhuma incapacitação ou limitação, considera-se que o trabalhador teve ciência da extensão do dano a partir do próprio momento do acidente. Isso porque, nesse caso, o dano sofrido não tinha nenhuma extensão maior. Constata-se que o prazo prescricional para ações de indenização por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais começa a correr a partir do momento em que o trabalhador toma conhecimento da verdadeira extensão do dano sofrido. Essa data pode ser determinada por meio de laudo médico, especialmente se o acidente ou doença levou a algum tipo de incapacitação ou limitação para o trabalho.

Um dos aspectos que confere complexidade ao assunto trata-se do fato de que a Constituição Federal estabelece que todo trabalhador brasileiro celetista tem direito à ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os créditos resultantes das relações de trabalho anteriores à promulgação da Constituição e de dois anos para os posteriores, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. A controvérsia se evidencia, inclusive, diante da definição da própria CLT, a respeito dos prazos prescricionais inerentes aos créditos trabalhistas.

Ressalta-se que os acidentes de trabalho podem causar danos físicos, psicológicos e econômicos ao trabalhador. Em alguns casos, os efeitos do acidente podem não ser imediatamente perceptíveis, podendo se manifestar anos após o evento. Diante destas controvérsias e avaliando os posicionamentos trazidos no presente trabalho, ressalta-se que o tema discutido se encontra distante de uma

pacificação, considerando as divergências doutrinárias e jurisprudenciais. Assim, sugere-se a realização de novos trabalhos a respeito do tema, considerando sua importância social e acadêmica.

REFERÊNCIAS

BARSANO, P. R.; BARBOSA, R. P. **Controle de Riscos: Prevenção de Acidentes no Ambiente Ocupacional**. São Paulo: Érica, 2014.

BASILE, C. R. O. **Processo do Trabalho: Justiça do Trabalho e Dissídios Trabalhistas**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. 1991. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 20 dez. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 23 dez. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 dez. 2023.

BRASIL. Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em 28 dez. 2023.

BRIANEZI, K. **Qual a diferença entre doença profissional e doença do trabalho?** Jusbrasil. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/295815/qual-a-diferenca-entre-doenca-profissional-e-doenca-do-trabalho-katy-brianezi>. Acesso em 20 dez. 2023.

CNJ. **Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho preocupam**. Conselho Nacional de Justiça. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/dados-do-observatorio-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-preocupam/>. Acesso em 21 dez. 2023.

FONSECA, R. D. Danos morais e materiais na justiça do trabalho – prazo prescricional. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70, nº 4, pág. 448, abr/2006. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23108-23110-1-PB.pdf>. Acesso em 27 dez. 2023.

IPECE. **Termômetro do mercado de trabalho**. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. 2022. Disponível em: https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2022/11/Termometro_do_Trabalho_3trim_2022_21.pdf. Acesso em 20 dez. 2023.

MALTA, D. C. Acidentes de trabalho autorreferidos pela população adulta brasileira, segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde, 2013. **Ciênc. saúde colet.**, v. 22, n. 1, jan. 2017.

MARTINS, S. P. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MATTOS, U. A. O.; MÁSCULO, F. S. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. F. S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

OLIVEIRA, S. G. Prescrição nas ações indenizatórias decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104578/2006_oliveira_sebatiao_prescricao_acoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 04 jan. 2024.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011.

PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. A pronúncia de ofício da prescrição no processo civil e no processo do trabalho. **Revista Unifacs**. 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/5208/3326>. Acesso em 03 jan. 2024.

PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. **A prescrição no acidente de trabalho e na doença ocupacional**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Prescri%C3%A7%C3%A3o-no-acidente-de-trabalho-e-na-doenc%C3%A7a-ocupacional.13.04.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em 03 jan. 2024.

PARAGUASSU, L. E. S. **Prescrição nas ações indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho e doenças ocupacionais equiparadas: marco inicial ou actio nata**. Jus.com.br. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/48947/prescricao-nas-acoes-indenizatorias-decorrentes-de-acidente-do-trabalho-e-doencas-ocupacionais-equiparadas-marco-inicial-ou-actio-nata>. Acesso em 08 jan. 2024.

PINTO, J. M. Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho no Brasil: aplicação do filtro Hodrick- Prescott. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, V. 42, e10, 2017.

READ, G. J. M. et al. What factors influence risk at rail level crossings? A systematic review and synthesis of findings using systems thinking. **Safety Science**, v. 138, jun. 2021.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

SANDES, F.; RENZETTI, R. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: Somos Educação, 2020.

SOUZA JÚNIOR, A. U. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.

STUCHI, V. H. N. A Prescrição e sua decretação de ofício na Justiça do Trabalho. **Scientia FAER**, Ano 1, v. 1, 2º sem. 2009.

THEODORO JÚNIOR, H. **Prescrição e Decadência**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

TRT. **Abril Verde**: Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior. Justiça do Trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143>. Acesso em 22 dez. 2023.

TRT. **Prescrição bienal impede trabalhadora de receber indenização por doença ocupacional**. Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/418400>. Acesso em 26 dez. 2023.

TRT. **E-RR-82841-64.2004.5.10.0016**. Subseção I. Especializada em Dissídios Individuais. Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/03/2014. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2006064530/inteiro-teor-2006064535>. Acesso em 20 dez. 2023.

TST. **Processo nº TST-RR-36-43.2010.5.15.0133**. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. DJe: 21/08/2019. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=36&digitoTst=43&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0133&submit=Consultar>. Acesso em 23 dez. 2023.

TST. **Processo nº RR 41700-07.2003.5.15.0034**. Julgado em 18/03/2009, DEJT 7-4-2009. Tribunal Superior do Trabalho. 2009.

TST. **Processo nº TST-RR-1001209-25.2017.5.02.0708**. Julgado em 22/04/2021. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/tst-acordao-prescricao.pdf>. Acesso em 27 dez. 2023.