

UNIVERSIDADE TIRADENTES - UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - ARTIGO CIENTÍFICO

ACIDENTE DE TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS

Lizandra Maria Almeida da Silva
Mario de Oliveira Neto

Itabaiana

2019

LIZANDRA MARIA ALMEIDA DA SILVA

ACIDENTE DE TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão do Curso - Artigo-
apresentado ao curso de Direito da Universidade
Tiradentes - UNIT, como requisito para obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

**ACIDENTE DE TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS.
WORK ACCIDENTS AND WORK CONSEQUENCES**

1

Lizandra Maria Almeida da Silva

RESUMO

O presente trabalho, tem o objetivo de abordar, a responsabilidades, e obrigações quando se tratamos de um acidente de trabalho, embasando um estudo de caso, abordando o tema em suas variáveis, como suas espécies, vem abordar as consequências trabalhistas frente ao acidente de trabalho, relatando o tipo e a natureza jurídica do contrato de trabalho. O trabalho está estruturado, iniciando pela a formação do contrato de adesão ao qual rege o direito trabalhista, bem como os tipos de doenças causadas por acidente trabalho, assim como a abordagem para a responsabilização dos empregadores nesse âmbito, além de relatar sobre a prescrição. Entretanto o objetivo deste trabalho é abordar, a responsabilidades, e obrigações quando se tratamos de um acidente de trabalho, bem como suas espécies, pois, um dano causado ao trabalhador na esfera trabalhista pode ser um acidente, o que o leva a uma doença mental, e está caracterizada por vários meios de manifestações. Sendo assim, objetiva-se esclarecer que os argumentos teóricos e chega à conclusão de que prevalece ainda hoje, a responsabilidade do empregador prevista na Constituição Federal/88.

PALAVRAS-CHAVE: Acidente de Trabalho. Empregador. trabalhador.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to address responsibilities and obligations when dealing with an occupational accident, based on a case study, addressing the issue in its variables, such as its species, to address the labor consequences of the accident. reporting the type and legal nature of the employment contract. The work is structured, beginning with the formation of the contract of adhesion which governs the labor law, as well as the types of illnesses caused by work accidents, as well as the approach to the responsibility of the employers in this scope, besides reporting on the prescription. However the purpose of this work is to address

¹ SILVA, L.; M.; A.; Graduanda no curso de Direito pela Universidade Tiradentes -UNIT. E-mail: lizzandramaria12@hotmail.com.

responsibilities and obligations when dealing with an accident at work, as well as their species, therefore, an injury caused to the worker in the labor sphere can be an accident, which leads to a mental illness, and is characterized by various means of manifestation. Therefore, it aims to clarify that the theoretical arguments and comes to the conclusion that still prevails today, the responsibility of the employer provided for in Federal Constitution /88.

KEY WORDS: Accident at Work. Employer. Worker.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar o tema acidente de trabalho bem como suas características, relatando a sua regulamentação pelas leis previstas e a doutrina vigente. Relatando assim o acidente de trabalho, e suas especificações, bem como o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Além de relatar historicamente a legislação previdenciária, ao qual prever as doenças ocupacionais equiparadas desde longa data, na prática, ou o enquadramento incomum, até pela difícil confirmação do nexos causal, especialmente nas doenças do trabalho.

A abordagem do trabalho leva em consideração de divergência doutrinária, que abarca esse tema com mudanças de posicionamentos. Com o contrato de trabalho é o vínculo jurídico da relação entre empregado e empregador, sua natureza jurídica está pautada em tese majoritária de que se trata de um contrato de adesão diferentemente dos contratos que rege o direito civil, embora alguns doutrinadores abordem que o vínculo de emprego está pautado simplesmente pelo fato de agir do trabalhador, quando está no ambiente do empregador exercendo alguma atividade, mas a única teoria que versa sobre o direito do trabalho de forma jurídica e social é o contrato de adesão abordada pela doutrina, e buscam explicar a formação do vínculo empregatício entre as partes.

Além do que a relação de emprego vai muito mais além do que a prestação de um serviço, ela também se pauta nas responsabilidades e obrigações que cada um desenvolve em seu trabalho. Como é o caso que citamos neste trabalho.

Esse trabalho tem por objetivo principal abordar a responsabilidades, e obrigações quando se tratamos de um acidente de trabalho, bem como suas espécies, pois, um dano causado ao trabalhador na esfera trabalhista pode ser um acidente, o que o leva a uma doença mental, e está caracterizada por vários meios de manifestações.

Portanto a justificativa de se realizar essa pesquisa, é mostrar a variável de doenças que se trata em um acidente de trabalho, bem como o meio pelo qual se faz para requerer a responsabilização dos envolvidos.

Dessa forma, objetiva-se esclarecer que os argumentos teóricos e chega à conclusão de que prevalece ainda hoje, a responsabilidade do empregador prevista na Constituição Federal/88. Esse estudo foi estruturado pela metodologia de estudo de caso, ao qual visa entender o tema pela leitura jurisprudencial e nas leis, e sua consonância com a aplicação da nos casos concretos.

Esse trabalho se encontra estruturado da seguinte maneira:

No segundo capítulo será abordada sobre o tema “Acidente de trabalho no Brasil”, apresentando seu conceito, seus principais obstáculos, e algumas das soluções práticas para a garantia desse direito humano e essencial ao completo exercício da cidadania. e consequências no âmbito do contrato de emprego, tecendo um breve histórico, conceituando-o e demonstrando seus pressupostos.

O terceiro momento retrata o acidente de trabalho e consequências no âmbito do contrato de emprego, adentrando em nos fatos da prescrição, férias, garantia de emprego e suas consequências.

A presente pesquisa visa destacar a importância de novos entendimentos judiciais dos tribunais, fazendo com que o cidadão sinta-se acolhido em seus direitos e garantias fundamentais, elencados na Constituição de 1988, a qual assegura a todos, entre outros, o direito à proteção da honra e da dignidade humana.

As hipóteses levantadas para este estudo foram no sentido de que o empregado tem proteção jurídica quando é acometido por acidente de trabalho, e que hoje os tribunais possuem uma direção de julgamento mais regulamentado.

2 - CONTRATO DE EMPREGO: ELEMENTOS E NATUREZA JURÍDICA

2.1 Natureza jurídica do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é o vínculo jurídico da relação entre empregado e empregador, e tem sua natureza jurídica pautada em um contrato de adesão. Contrato esse vinculado de forma autônoma em relação aos contratos civis.

Apesar de sabermos que o contrato de trabalho ele se dá por um acordo de vontade, e que ela é uma das mais importantes relações jurídicas sociais e jurídicos. Se olharmos pela jurisprudência, verificamos que há duas correntes teóricas que versam sobre a natureza do vínculo do trabalho, uma contratualista e outra anticontratualista.

Teorias contratualistas - sustentam que o vínculo entre empregador e empregado é um contrato, isto é, um acordo de vontades entre as partes interessadas;

Teorias anticontratualistas - negam a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. O vínculo entre ambos decorre da inserção do empregado numa instituição, que é a empresa. Para essas teorias, como leciona Amauri Mascaro Nascimento ao adentrar no estabelecimento e começar a prestação efetiva de serviço é o quanto basta.

Mas apesar da teoria anticontratualista, podemos ver que o contrato de trabalho possui um caráter de pacto de adesão, normalmente tácito verbal e por prazo indeterminado; ao qual os trabalhadores aceitam ou rejeitam as condições que lhe são oferecidas, e cabe ao trabalhador assim queira exercer o trabalho ele tem que obedecer às condições estabelecidas pelo empregador.

De qualquer maneira, mesmo aí há acordo de vontades, levando ao entendimento de que a relação de emprego tem caráter contratual, na medida em que a presença da vontade é essencial à sua configuração. Esse é o aspecto basilar que separa o trabalho livre da relação de emprego dos trabalhos do pré-século XIX, como a servidão, e a escravidão do ponto de vista jurídico. A vontade é,

portanto entendida como “a particularização da liberdade em uma relação jurídica concreta” (Delgado, 2017).

Entretanto se pensarmos na lei brasileira, esta situa-se numa situação intermediária, adotando um conceito de Contrato de Trabalho híbrido, que traz elementos tanto das teorias contratualistas (Contrato Individual de Trabalho é o acordo...) quanto acontratualista (correspondente à relação de emprego).

Segundo o caput do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Tal definição é criticada pela doutrina, primeiro porque deixa a desejar os elementos do contrato empregatício; além disso, subentende-se que o contrato faz com que a relação de trabalho surja, sendo que o contrato é a própria relação.

3 ACIDENTE DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

Historicamente, o acidente de trabalho sempre fora descrito pelos manuais como o evento súbito, imediato, incapacitante, de liame direto com o trabalho e, em regra, ocorrido no estabelecimento do empregador. Era o conceito clássico de acidente do trabalho “típico”. Tal previsão ignorava as doenças produzidas lentamente por anos de exposição a agentes agressivos e condições inadequadas de trabalho.

Muito embora a legislação previdenciária preveja as doenças ocupacionais como figuras equiparadas desde longa data, na prática, o enquadramento era incomum, até pela difícil confirmação do nexos causal, especialmente nas doenças do trabalho. A hipossuficiência do empregado não é mera figura retórica da dialética nas relações laborais, mas, verdadeiramente, a incapacidade de empregados produzirem conjunto probatório capaz de evidenciar que suas patologias foram produzidas pelo labor. Não raramente, a própria ciência não gera as certezas necessárias e, na dúvida, o nexos não era estabelecido.

3.1 Conceito de Acidente de Trabalho.

O acidente de trabalho, é caracterizado pelo artigo 11, inciso VII da Lei nº 8.213/91, em que, considera acidente quando, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. A legislação também considera como acidente de trabalho as doenças profissionais, que são as patologias existentes em virtude do exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e que constam na respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Também são consideradas as doenças do trabalho, que são patologias adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente.

Em que pese haver as espécies variadas de acidente de trabalho, as estatísticas oficiais da Previdência Social e Ministério do Trabalho apenas divulgam três espécies consideradas principais, com mais incidência, que são: o acidente típico, as doenças ocupacionais e o acidente de trajeto. (WALD, Arnold, 2018).

Ocorrido o acidente do trabalho em qualquer modalidade, a empresa deverá comunicá-lo à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa pelo descumprimento da obrigação. O que deve ser feito por meio da emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho “CAT”. Da qual devem receber cópia fiel do documento o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

Quanto à caracterização do acidente do trabalho, é importante a distinção que se faz, neste aspecto, entre o acidente e a doença advindos do exercício do trabalho.

3.2 Diferenças entre acidente típico e doença ocupacional

Há maior facilidade para a caracterização do acidente do trabalho quanto à extensão do dano e sua delimitação no tempo e espaço, tendo em vista, como apontam alguns autores, que este decorre de um fato violento, que ocorre de forma abrupta e inesperada e seus efeitos são geralmente instantâneos e, portanto, mensuráveis.

Já as doenças profissionais e do trabalho normalmente não se manifestam de forma súbita, mas vão se alojando, pouco a pouco, no organismo, de forma insidiosa, até causarem a impossibilidade de labor. E seu desenvolvimento, assim como sua existência podem ser previstos, medidos e eliminados se observadas as normas de segurança e medicina do trabalho.

Sendo assim, segundo a legislação, considera-se como o dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

A definição do termo *a quo* do acidente do trabalho, ou seja, a delimitação do infortúnio no tempo é importante por vários aspectos jurídicos, é essencial, entretanto, para a verificação da prescrição.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante, entendem que o acidente típico “decorre do exercício do trabalho, ocasionando a lesão, a qual leva à ocorrência de uma incapacidade (total ou parcial, permanente ou temporária)”, que evidencia o tríplice nexos causal entre “trabalho e acidente; acidente e lesão; lesão e incapacidade”.

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, diz que o acidente do trabalho típico se manifesta pelas lesões que resultam de “fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador”.

A lei 8.213 no *caput* de seu artigo 19 traz o conceito do acidente do trabalho típico ou tipo, todavia, este conceito também é utilizado genericamente para as demais espécies de acidente para efeitos equiparação. Por sua importância para o tema em análise, convém a citação deste dispositivo legal.

“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.”

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, além das hipóteses dessas doenças, o § 2º do mencionado artigo da Lei nº 8.213/91, em que, estabelece, "em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista neste artigo resulta em condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social, ao qual considera acidente do trabalho sob a ótica do art. 21 da Lei nº 8.213/91, e equipara ainda a acidente de trabalho, como sendo o acidente de trabalho ligado a função que o empregado está desenvolvendo no momento do acidente, mesmo que não seja ocorrido em causa única, mas que pelo menos tenha havido uma contribuição diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; ou, o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

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.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Esses acidentes não causam repercussões apenas de ordem jurídica. Nos acidentes menos graves, em que o empregado tenha que se ausentar por período inferior a quinze dias, o empregador deixa de contar com a mão de obra temporariamente afastada em decorrência do acidente e tem que arcar com os custos econômicos da relação de empregado. O acidente repercutirá ao empregador também no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP da empresa, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.666/2003.

A doença profissional prevista no inciso I do artigo 20 da Lei 8.213 é a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação do Anexo II do Decreto 3.048. São doenças inerentes exclusivamente à profissão, que por sua natureza envolvem agentes físicos, químicos ou biológicos que de maneira lenta age no organismo humano e causam a incapacidade laboral. Também são chamadas de idiopáticas, tecnopatias ou ergopatias.

As doenças profissionais consistem naquelas enfermidades vinculadas à profissão em si, e não à forma como a atividade é realizada.

Nos casos de doença profissional, por ser de conhecimento inequívoco o vínculo entre a atividade laborativa e a doença, previsto na relação do Decreto acima mencionado, inclusive, há a presunção absoluta, *jure et de jure*, sobre o nexo causal entre a doença e o

trabalho. Diante disso, é necessária apenas a prova da prestação daquele serviço e do acometimento da doença profissional.

A doença profissional prevista no inciso II do artigo 20 da Lei 8.213 é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que se dá o exercício do trabalho e com ele relaciona diretamente, desde que constante da relação prevista no Anexo II do Decreto nº 3.048. São denominadas de mesopatias.

Esse tipo de doença do trabalho decorre da forma pela qual se exerce o trabalho, não advém necessariamente de determinada profissão como a doença profissional, o qual se caracteriza pelas hipóteses em que desconsidera a ocorrência de doença do trabalho: a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Ao qual se dá exclusão se dá pela ausência de causalidade entre a doença e o trabalho, já que a existência da doença independe do exercício da atividade pelo empregado.

3.3 Nexo de causalidade

O nexos de causalidade é a relação de causa e efeito entre a conduta praticada e o resultado. Para que se possa caracterizar a responsabilidade civil do agente, não basta que o mesmo tenha praticado uma conduta ilícita, e nem mesma que a vítima tenha sofrido o dano. É imprescindível que o dano tenha sido causado pela conduta ilícita do agente e que exista entre ambos uma necessária relação de causa e efeito.

O nexos de causalidade é requisito essencial para qualquer espécie de responsabilidade, ao contrário do que acontece com a culpa, que não estar presente na responsabilidade objetiva.

Diversas teorias surgiram para tentar explicar o nexo de causalidade, dentre essas teorias é importante citar as três principais delas, quais sejam: da causalidade adequada; teoria dos danos diretos e imediatos e a teoria da equivalência dos antecedentes.

A teoria da equivalência dos antecedentes, também chamada de teoria da equivalência das condições, ou ainda, *conditio sine qua non*, considera que toda e qualquer circunstância que tenha concorrido para a produção do dano é considerada como causa. Está, segundo a maioria da doutrina, é a teoria adotada pelo código penal brasileiro. Segundo a análise do art. 13 do Código Penal, que estabelece: “O resultado de que depende a existência do crime, somente é imputável, a quem lhe deu causa. Considera-se a causa a ação ou omissão sem a qual o resultado não teria ocorrido”.

3.4 Comunicação de Acidente de Trabalho: legitimidade e requisitos

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional.

- **Acidente de trabalho ou de trajeto:** é o acidente ocorrido no exercício da atividade profissional a serviço da empresa ou no deslocamento residência / trabalho / residência, e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a perda ou redução – permanente ou temporária – da capacidade para o trabalho ou, em último caso, a morte;
- **Doença ocupacional:** é aquela 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.

A legitimidade para emissão da CAT é da empresa, pois ela é quem possui obrigação de emitir, em caso de acidente de trabalho ou suspeita médica de doença do trabalho. Assim, deverá ser preenchida pelo setor de Recursos Humanos da Empresa, caso ela não o faça, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical compete, o médico que o assistiu, ou ainda qualquer autoridade pública podem comunicar o acidente à Previdência Social,(artigo 22 da Lei 8213/91).

4 ACIDENTE DE TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO DO CONTRATO DE EMPREGO

O acidente de trabalho na esfera judicial, gera consequências múltiplas, seja ao empregado, que tem atingida a sua saúde e sua dignidade, seja ao empregador, que sofre o peso econômico do sinistro, seja ao INSS, que lida com mais um benefício a ser pago ao acidentado (ou pensão, conforme o caso), seja aos familiares do acidentado, que se lançam em acompanhamentos aos hospitais, clínicas, centros de saúde.

O fato é que um acidente de trabalho movimenta todo um mecanismo social e, paralelamente, gera reflexos econômicos em todos os envolvidos.

4.1 Suspensão contratual e salários

A suspensão contratual, pode ser causado por vários efeitos, um deles é o causado pelo acidente de trabalho ou doença ocupacional é quanto a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

É certo que até o 15º dia de afastamento, é pacífico na doutrina ser hipótese de interrupção (já que é obrigação do empregador pagar o salário desse período, art. 60, § 3º, da Lei 8.213/91). Porém, a partir do 16º dia de afastamento, embora o empregado não receba salário, passa a receber o auxílio-doença acidentário (espécie 91), agora pago pelo INSS (art. 60, caput, da Lei 8.213/91), além de que, durante todo o período de afastamento, haverá contagem do tempo de serviço, sendo devidos os respectivos depósitos do FGTS (Lei 8.036/1990, art. 15, § 5º, acrescentado pela Lei 9.711/1998). Além disso, não é considerada falta ao serviço, para efeito do direito de aquisição das férias, a ausência do empregado por motivo de acidente do trabalho (art. 131, inciso III, da CLT).

4.2 Garantia de emprego

A garantia de emprego ou estabilidade acidentária é garantida por força do artigo 118 da Lei nº 8.213/91 ao segurado que sofreu acidente de trabalho. O prazo da estabilidade provisória por acidente de trabalho é de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente do recebimento de auxílio-acidente.

A Súmula nº 378 do TST resume os pressupostos para a estabilidade provisória: afastamento superior a 15 dias e o consequente recebimento do auxílio-doença acidentário, exceto se constatada, após a dispensa, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

4.3 Prescrição

A prescrição no acidente do trabalho, são destinados aos danos decorrentes de acidente do trabalho ou de doença ocupacional, sejam de ordem material, moral ou estética. Portanto, são danos pessoais e que atingem diretamente a dignidade da pessoa humana, violando um direito humano fundamental, vez que é prejudicada a saúde física, psíquica, honra e imagem do trabalhador trabalho.

A prescrição pode ser aquisitiva ou extintiva. A aquisitiva é aquela através da qual alguém se torna detentor de determinado direito pelo não exercício do então detentor do direito pretendido. É o meio de aquisição de propriedade sobre bens móveis ou imóveis em decorrência da utilização sem resistência de determinada coisa. Já a prescrição extintiva é aquela que extingue a pretensão do exercício do direito por seu titular. É entendida pelo ponto de vista daquele que, embora detenha o direito de reivindicar determinada conduta, ou deixa de fazê-lo.

A prescrição “é instituto que, em nome da segurança nas relações sociais, tornam inexigíveis parcelas não reivindicadas ao longo de certo prazo legalmente estabelecido. É figura que confere

prevalência [...] ao valor segurança em detrimento do valor justiça.” (DELGADO, 2017).

A regra prescricional aplicável nas demandas trabalhistas é a contida no art. 7º, inciso. XXIX, da CRFB/88. Verificam-se dois prazos prescricionais distintos da redação constitucional: bienal e o quinquenal. Bienal é contado a partir da extinção do contrato de trabalho, enquanto que o quinquenal é o prazo que indica o período das verbas que podem ser reivindicadas mediante reparação judicial.

Sendo assim, o empregado possui 2 anos para postular suas pretensões, podendo pleitear os direitos exigíveis até 5 anos antes do ajuizamento da ação. Tendo em vista que algumas pretensões podem estar prescritas e outras não, conforme a lesão ao direito decorra de ato único ou contínuo, o prazo quinquenal, diferentemente da bienal, pode ser pronunciado em um processo de forma parcial, fulminando apenas parte das pretensões, podendo deixar outras intactas.

Com a redação do art. 11 da CLT, após as alterações da Lei n. 13.467/2017, repete quase literalmente a redação do texto constitucional: “Art. 11. Onde envolve 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.

O ocorreu no mesmo período que imediatamente sucedeu a entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 45, a qual deslocou a competência para apreciação de indenizações oriundas dos acidentes ocorridos nas relações de trabalho para a Justiça do Trabalho, o que infringiu bastante divergência entre a doutrina e jurisprudência acerca de qual seriam os prazos prescricionais aplicáveis.

Uma corrente defende a manutenção da aplicação dos prazos prescricionais indicados na legislação civil, qual seja, três anos, conforme o art. 206, §3º, inc. V, do Código civil. A outra corrente pondera que a indenização por acidente ou doença do trabalho é um direito de natureza trabalhista, conforme previsão contida no art. 7º, inc. XXVIII, da CF, devendo ser aplicados os prazos de cinco ou dois anos previstos no inciso XXIX do referido

art. 7º da CF. Existe igualmente uma série de entendimentos esparsos intermediários entre ambas as correntes, os quais sugerem a aplicação de diferentes prazos dependendo do momento em que ocorrida a lesão ou doença, se antes ou após o advento da EC n. 45.

Em que pese a discussão entre as correntes doutrinárias ainda persistir até a atualidade, conforme lecionam Francisco Rossal de Araújo e Fernando Rubin, há forte inclinação por parte do Tribunal Superior do Trabalho em confirmar a prescrição prevista no art. 7º, inc. XXIX, da CF como sendo o aplicável nas ações indenizatórias acidentárias (Francisco Rossal de Araújo e Fernando Rubin, p.137)

Independentemente de qual seria o efetivo prazo prescricional aplicável, o presente estudo visa focar especificamente na definição do marco inicial para contagem do prazo prescricional nos casos de acometimento de lesão ou doença do trabalho.

Isso se justifica na medida em que um incontável número de doenças e lesões decorrentes do trabalho podem se manifestar ou causar limitações na aptidão laboral após o transcurso de vários anos da extinção do contrato de trabalho. Mesmo que a doença passe a se manifestar ainda no curso do contrato de trabalho, seus reais efeitos sobre a capacidade laboral podem surgir ao longo de muito tempo, ainda que o trabalhador não esteja mais exposto a fonte causadora da enfermidade.

O entendimento atual do TST, é da aplicação da prescrição civil quando a lesão que fundamenta o pedido indenizatório for anterior à Emenda Constitucional nº 45/2004, e trabalhista, quando a lesão for posterior.

O TST vem pacificando a tese de que o marco inicial da prescrição seria o momento a partir do qual houve o conhecimento inequívoco da incapacidade laboral por parte do trabalhador, mediante aplicação da Súmula 278 do STJ e da Súmula 230 do STF.

O entendimento é fundado no fato de que diferentes doenças evoluem de diferentes formas, inclusive dependendo da constituição física do próprio indivíduo afetado pela moléstia. Logo, não seria plausível esperar que alguém pudesse prever qual será o grau de comprometimento que determinada lesão ou doença acarretará no futuro do trabalhador.

4.4 Férias

Férias é o período de descanso anual que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, o qual é denominado "período aquisitivo". As férias devem ser concedidas no prazo de 12 meses subsequentes à aquisição do direito, prazo este chamado de "período concessivo".

Mas a hipóteses em que o trabalhador poderá perder o direito às férias , onde o empregado que, no curso do período aquisitivo, afastou-se do trabalho por acidente ou doença com o recebimento do benefício previdenciário por mais de 6 meses, conforme previsão do inciso IV do artigo 133 da CLT.

Entretanto devemos levar em consideração no caso de um funcionário que foi acometido por uma doença. Se o problema for menos grave e o empregado estiver doente, ele pode faltar sem que haja prejuízo de suas férias, desde que o período de ausência seja inferior a 15 dias e seja apresentado atestado justificando a enfermidade. Somente a partir do 16º dia o afastamento se transforma em suspensão do contrato de trabalho, quando então o ônus pela remuneração do empregado passa a ser do INSS. Nestes casos de suspensão, o artigo 133 da CLT prevê que se o empregado ficar afastado por mais de 6 meses, sejam estes contínuos ou não, em gozo de auxílio-doença ou por acidente do trabalho, durante o período aquisitivo das férias, ele perde o direito a elas perda do direito se dá por motivo alheio à vontade da empresa, ou seja, por força maior (paralisação da empresa), por vontade do empregado (licença por motivo de seu interesse, ainda que seja para resolver problemas pessoais, se for de consentimento da empresa) ou ainda, por motivo de doença ou acidente

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dessa forma, conclui-se que as consequências relacionadas no âmbito da esfera trabalhista pode variar, de acordo com a forma ao que ela ocorreu e as consequências que ela gerou, sendo assim o acidente de trabalho na esfera judicial, gera consequências múltiplas, seja ao empregado, que tem atingida a sua saúde e sua dignidade, seja ao

empregador, que sofre o peso econômico do sinistro, seja ao INSS, que lida com mais um benefício a ser pago ao acidentado (ou pensão, conforme o caso), seja aos familiares do acidentado, que se lançam em acompanhamentos aos hospitais, clínicas, centros de saúde.

O fato é que um acidente de trabalho movimenta todo um mecanismo social e, paralelamente, gera reflexos econômicos em todos os envolvidos, como é o caso da responsabilidade civil objetiva, a qual tem suas origens nos casos de acidente de trabalho, é extremamente útil ao Direito do Trabalho, e está em consonância do o princípio da proteção. Destarte, não deixa de ser uma forma de proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação laboral, que, na maioria dos casos, não dispõe dos recursos necessários para provar a culpa ou o dolo do empregador. A responsabilidade civil objetiva deve ser utilizada quando a ideia de culpa mostrar-se insuficiente, pois, entre o condenar o empregador inocente e desamparar a vítima, no caso, o operário, também inocente, nada mais razoável que optar pela primeira opção, uma vez que quem dirige o negócio deve arcar com os prejuízos. Nesses casos, portanto, para que haja responsabilização do empregador, basta que sejam demonstrados os elementos nexos causal e dano à vítima, sendo irrelevante a culpa. Por isso que a melhor alternativa é sempre evitá-los.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

WALD, Arnoldo. Direito civil - Responsabilidade civil, 8ª edição. Saraiva, 2018.

JORGE NETO, CAVALCANTE, Direito do Trabalho. 4ª Ed. 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, ed. 2017.

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;

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para 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.

Art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

<http://informativotrabalhista.com/prescrição-acidentaria-acidente-trabalho/> Acesso dia 14/05/2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15 ed. São Paulo : LTr, 2016. p. 261

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

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

ARAÚJO, Francisco Rossal de. *Acidentes de trabalho*. 2 ed. São Paulo : LTr, 2016. p. 137.

Súmula 278 do STJ – Termo Inicial - Prazo Prescricional - Ação de Indenização - Incapacidade Laboral. O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

Súmula 230 do STF – Prescrição da Ação de Acidente do Trabalho - Contagem - Exame Pericial - Comprovação da Enfermidade ou Verificação da Natureza da Incapacidade. A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade.