



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Faculdade Nacional de Direito

ROBSON ANTUNES SOARES

A PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

RIO DE JANEIRO

2020

ROBSON ANTUNES SOARES

A PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Patrícia Garcia Santos

RIO DE JANEIRO

2020

SOARES, Robson Antunes. **A prescrição no direito do trabalho.** Dissertação (Graduação) apresentada à Universidade Federal do Rio de Janeiro para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____ de _____ de _____.

Banca Examinadora:

Prof. _____

Assinatura _____

Prof. _____

Assinatura _____

Prof. _____

Assinatura _____

Rio de Janeiro - RJ

2020

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, que me deu forças para vencer todas as dificuldades. E ao meu pai Gilberto (*in memoriam*), que infelizmente não pode estar presente neste momento tão importante, mas continua sendo minha maior força e inspiração na vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso. Por me manter sempre seguro durante o trajeto até a faculdade. E por nunca ter deixado eu desistir, mesmo quando eu parecia não ter mais forças.

A minha mãe Sandra, por todo amor e carinho em todas as noites que estive acordada me esperando com aflição. Não há amor maior.

A minha irmã Tatiana, por todo apoio e ajuda que me deu no decorrer da minha graduação.

Aos amigos, em especial os que estiveram ao meu lado na equipe de handebol da Nacional. Nunca me esquecerei dos momentos de glória que vivemos. Serei sempre grato a todos vocês.

As professoras Patrícia Garcia Santos e Bruna Coelho, por toda ajuda, auxílio, incentivo, disponibilidade e paciência para o desenvolver da minha Monografia.

Por fim, agradeço ao meu pai Gilberto (*in memoriam*), por estar ao meu lado desde o dia da matrícula e por sempre acreditar em mim. Sei que estaria bastante orgulhoso neste momento. Obrigado por tudo pai.

“Uma coisa essencial à justiça que se deve aos outros é fazê-la, prontamente e sem adiamentos; demorá-la é injustiça”.

(Jean de la Bruyere)

RESUMO

O tempo se traduz em um elemento natural que influencia fortemente as relações constituídas dentro de qualquer sociedade e é por conta dele que o ato de violar os direitos garantidos aos trabalhadores vem sendo a causa de ponderação ante ao Poder Judiciário e perante a diversidade de institutos jurídicos presentes no direito, o da prescrição merece notoriedade, pois é este que alavanca de forma demasiada a pacificação social, pois traz equilíbrio nas relações jurídicas interpessoais quanto ao tempo, capaz de aniquilar a pretensão quanto ao exercício de um direito após o transcorrer de um lapso temporal estipulado. Nessa lógica, verifica-se o motivo pelo qual se trata de um debate delicado, pois de modo simultâneo o direito do trabalho objetiva amparar a parte mais vulnerável envolvida na relação trabalhista, mas a prescrição, em princípio, acaba por extinguir com seus direitos. Este estudo teve como objetivo principal estudar a prescrição no direito do trabalho. A metodologia aplicada à esta monografia constituiu uma pesquisa exploratória descritivo com abordagem qualitativa. Ademais, buscou-se tomar conhecimento acerca do que a legislação abrange sobre essa problemática. Diante do exposto, concluiu-se que o que tange o Direito do Trabalho está envolto em vários embates quando se trata do instituto da prescrição.

Palavras-chave: Decadência. Direito do trabalho; Prescrição trabalhista.

ABSTRACT

Time translates into a natural element that strongly influences the relationships established within any society and it is because of it that the act of violating the guaranteed rights to workers has been the cause of consideration before the Judiciary and before the diversity of legal institutes present in the law, the statute of limitations deserves notoriety, since it is the one that leverages social pacification in an excessive way, because it brings balance in interpersonal legal relationships as to time, capable of annihilating the pretension regarding the exercise of a right after the lapse of a lapse stipulated time. In this logic, there is a reason why it is a delicate debate, since simultaneously the labor law aims to protect the most vulnerable part involved in the labor relationship, but the prescription, in principle, ends up extinguishing with their rights. The main objective of this study was to study prescription in labor law. The methodology applied to this monograph constituted an exploratory descriptive research with a qualitative approach. In addition, we sought to learn about what the legislation covers on this issue. In view of the above, it was concluded that what concerns Labor Law is involved in several conflicts when it comes to the prescription institute.

Key-words: Decadence. Labor law; Labor prescription.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO	15
1.1. Da prescrição	25
1.2. Da decadência	29
1.3. Diferenças entre prescrição e decadência	30
CAPÍTULO 2 - NORMAS ESPECÍFICAS À PRESCRIÇÃO TRABALHISTA.....	33
2.1. Prescrição nos contratos urbanos	33
2.2. Prescrição nos contratos rurais	34
2.3. Prescrição na relação de emprego doméstico	37
2.4. Prescrição do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)	39
2.5. Prescrição na relação de trabalho avulso.....	40
2.6. Prescrição do dano moral e material trabalhista	42
2.7. Prescrição das ações meramente declaratórias.....	45
CAPÍTULO 3 - TERMO INICIAL DE CONTAGEM DA PRESCRIÇÃO.....	49
3.1. Parcelas oriundas de sentença normativa.....	50
3.2. Prescrição total e prescrição parcial (Súmula 294 - TST)	51
3.3. Parcelas de complementação de aposentadoria.....	54
3.4. A legitimidade para arguição da prescrição	55
3.4.1. Momento próprio para arguição	57
3.5. Decretação automática pelo juiz	59
3.6. Prescrição intercorrente	59
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

INTRODUÇÃO

Em matéria trabalhista são raros os temas que provocaram e ainda provocam tantos e duradouros debates como a prescrição. No instituto da prescrição, o transcorrer do tempo tem por objetivo conferir uma segurança maior às relações jurídicas, mas também acabou por aumentar e tornar mais profundas tais controvérsias, em decorrência de vários motivos.

A prescrição é a supressão da pretensão de poder demandar de outra pessoa o cumprimento de uma obrigação. Tem por base propiciar a estabilidade das relações sociais, de modo a impedir que obrigações sejam eternas.

Além disso, a jurisprudência frequentemente se mostra oscilante e variável. Soluções consagradas, como a prescrição ou a possibilidade de contestar a prescrição são colocadas em risco.

A Prescrição constitui o equilíbrio das relações jurídicas, no caso deste trabalho, das relações trabalhistas. De acordo com Martins (2006, p. 667):

O interesse público não se compadece com a incerteza das relações jurídicas, criadoras de desarmonia e instabilidade, e é protegido quando se baixam normas de prescrição, evitando que se eternizem, sem solução, as situações duvidosas ou controvertidas. As pretensões tardias são inadmissíveis, trazendo incertezas nas relações humanas. Trata-se, pois, de um instituto de ordem jurídica que estabiliza as relações jurídicas.

Conforme prelecionam Nahas e Ferrari (2000, p. 1), a prescrição:

É instituto que tem pôr fim a consolidação do tempo, agente este que atua incisivamente sobre o homem, dominando sua vida. O tempo marca para o homem o nascimento e a morte. Assim, também, o tempo terá influência nas relações jurídicas entre os homens, quer no sentido de permitir que adquiram direitos, como ocorre na prescrição aquisitiva, quer no sentido de marcar a perda de direitos, como se dá na prescrição extintiva.

O trabalhador possui por direito impetrar ação para demandar direitos não quitados pelo empregador, no entanto existem prazos para que isso seja feito, em outras palavras, o direito a tal requisição pode ser perdido na Justiça do trabalho. E é sobre isso que o presente trabalho trata.

A Reforma Trabalhista mudou o art. 11, da CLT, que aborda a prescrição. Melhor dizendo, a Reforma fez com que entendimentos de caráter jurisprudencial já apresentados pelo TST – Tribunal Superior do Trabalho – fossem convertidos em lei.

Porém, tal assunto é deveras intrincado e, portanto é digno de uma especial atenção e desse modo, deve-se conhecer os conceitos basilares para compreender melhor o tema.

A prescrição gera polêmicas em todos os ramos do Direito, desde o público ao privado. A despeito disso, ela detém de grande relevância no Direito do Trabalho, uma vez que impacta o direito do trabalhador e, nesse sentido, para Paulo e Alexandrino (2009, p. 5) “O direito do trabalho surgiu como um instrumento capaz de assegurar uma superioridade jurídica ao empregado, a fim de compensar sua inferioridade econômica”.

Entretanto, essa compreensão não se sustenta, uma vez que a reclamação trabalhista de um trabalhador fosse capaz de falir o empregador, conseqüentemente ocasionando desempregos. Na doutrina, é basicamente unânime o preceito de acordo com o qual a existência da prescrição surge da necessidade de instaurar uma segurança jurídica, o que seria impossível caso a possibilidade de o credor demandar do devedor o cumprimento da prestação fosse infinita.

De acordo com Nahas e Ferrari (2000, p. 1):

O Direito do Trabalho deve ser entendido como o instrumento da harmonia e da paz entre os trabalhadores e empregadores não só quando atua nesta relação um sujeito particular, como, também, quando um daqueles sujeitos for um ente público. Como tal, o Direito do Trabalho assenta-se em leis de ordem pública que são aquelas contra as quais não prevalecem as de ordem privada.

Normas de ordem pública, simplesmente dizendo, são aquelas asseguradas pelas leis limitando, conseqüentemente, os interesses puramente individuais a favor do interesse coletivo.

No caso das relações trabalhistas, foco deste estudo, a prescrição constitui o equilíbrio das relações jurídicas. Segundo Martins (2006, p. 667):

O interesse público não se compadece com a incerteza das relações jurídicas, criadoras de desarmonia e instabilidade, e é protegido quando se baixam normas de prescrição, evitando que se eternizem, sem solução, as situações duvidosas ou controvertidas. As pretensões tardias são inadmissíveis, trazendo incertezas nas relações humanas. Trata-se, pois, de um instituto de ordem jurídica que estabiliza as relações jurídicas.

Conforme prelecionam Nahas e Ferrari (2000, p. 1):

É instituto que tem por fim a consolidação do tempo, agente este que atua incisivamente sobre o homem, dominando sua vida. O tempo marca para o

homem o nascimento e a morte. Assim, também, o tempo terá influência nas relações jurídicas entre os homens, quer no sentido de permitir que adquiram direitos, como ocorre na prescrição aquisitiva, quer no sentido de marcar a perda de direitos, como se dá na prescrição extintiva.

Logo, inserido no instituto da prescrição, mais do que em outra relação jurídica, o tempo figura como protagonista, visto que configura interesse da sociedade garantir juridicidade às situações que se prolongam no tempo. Em outras palavras, a prescrição promove a credibilidade e segurança, preservando a paz e a harmonia na sociedade, o que é vital para uma consolidação nas relações jurídicas e humanas, em geral. Nas palavras de Pereira (1999, p. 432-433) acerca das situações temporais:

O tempo domina o homem, na sua vida biológica, na sua vida privada, na vida social e nas relações civis. Atua nos seus direitos, particularmente quanto a estes, pode exercer relevante papel. Uma vez é requisito do seu nascimento; outras vezes é condição de seu exercício, seja em decorrência da declaração de vontade, quando essa circunstância assenta na convenção entre partes ou na imposição do agente, seja em decorrência de determinação legal, quando é a lei que institui o momento inaugural da relação jurídica; outras vezes, ainda é causa da sua extinção; sob um aspecto diverso, porém generalizadamente absorvente de todos os indivíduos, o tempo é computado na pessoa do titular, que somente depois de certa idade adquire a plenitude de sua capacidade civil.

Sob diversos aspectos, e em diversas oportunidades, o direito atenta para a circunstância temporal: ao disciplinar a eficácia da lei, estatui as normas a que se subordina o começo e o fim de sua vigência; ao tratar das modalidades do negócio jurídico, cuida do termo inicial e do final, a que sujeita o exercício do direito; e dita as regras a serem observadas na contagem dos prazos.

Nesse sentido, entende-se o porquê desse debate ser tão delicado. Afinal, o direito do trabalho tem por objetivo amparar o mais fraco das partes, no entanto a prescrição, em tese, funciona como um mecanismo “destruidor de seus direitos”.

Dessa forma, este estudo se debruça sobre questões inerentes a prescrição no direito do trabalho mediante fortes argumentos levantados por leis específicas que atuam no decurso do tempo sobre a regulamentação dos direitos, no intuito de trazer maior segurança jurídica sendo assim capazes de estabilizar as relações entre empregado e empregador, desta maneira não beneficiando um lado ou outro, mas fazendo valer a aplicabilidade dos direitos fundamentais da pessoa para dirimir situações conflitantes que norteiam o cenário trabalhista.

No que tange a aplicação da metodologia, esta pesquisa possui caráter empírico documental, buscando examinar informações restritas ao cenário trabalhista, buscando de forma geral maior compreensão acerca da temática relativa a aplicação da prescrição nos processos, tomando por base a análise de materiais pertinentes ao tema abordado, como legislações, precedentes jurisprudenciais, artigos científicos especializados e documentais, além de doutrinas, baseando-se na jurisprudência trabalhista e sendo dividida em três sucintos capítulos.

O presente trabalho surgiu de hipóteses desenvolvidas com base na leitura de autores que tratam do tema Prescrição, dentre eles Eduardo Milleo Bacarat, Maurício Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins, além de artigos escritos em revistas jurídicas que visam a conclusão de uma análise acerca da Prescrição, bem como seu efeito no Direito, e tomar conhecimento de sua aplicabilidade no Direito do Trabalho de uma maneira mais ampla.

O tema escolhido é justificado em decorrência das celeumas que promove e por ser alvo de amplos debates jurisprudenciais e doutrinários, englobando diversas teorias acerca de seu conceito, princípios e natureza, dentre diversas outras questões que serão abordados ao longo deste estudo.

Desse modo, após verificada a importância e emprego direto do assunto em boa parte das ações trabalhistas, é que se evidencia a importância deste trabalho não apenas para o cidadão comum mas principalmente à comunidade acadêmica.

No capítulo 1, foram delineados conceitos gerais da Prescrição, definindo-a como a perda da exigibilidade do direito por conta da inércia do trabalhador em não exercer seu direito ao longo do prazo determinado; da Decadência, que constitui a perda do direito, decorrente do não exercício oportuno do mesmo; e as diferenças entre os dois institutos, que apresentam como fator comum a geração de efeitos nas relações jurídicas materiais como resultado do transcorrer do tempo.

O capítulo 2, por sua vez, aborda normas específicas à prescrição trabalhista. O prazo prescricional fundamento do Direito do Trabalho brasileiro se encontra previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXIX, com redação definida pela emenda constitucional 28/2000, estabelecendo que: “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. Tomando isso como base, efetua-se a análise de modo separado da prescrição nos contratos rurais e nos contratos urbanos, na relação de

emprego doméstico, na relação de trabalho avulso, do Fundo de Garantia, do dano material e moral trabalhista e nas ações meramente declaratórias.

Já o capítulo 3 versa sobre o termo inicial de contagem da prescrição. Através do critério *actio nata*, o termo inicial da prescrição seria o dia em que se poderia propor a ação, assim surgindo o direito subjetivo de ação por violação do direito material, isto é, o prazo prescricional para dar início a ação indenizatória, bem como a análise focada na argumentação da prescrição, que versa sobre a legitimidade do momento próprio para arguição, a viabilidade de decretação automática pelo juiz e também a análise da prescrição intercorrente, que trata da paralisação do processo por ociosidade ou inércia do autor. Desse modo, o prazo prescricional é superado, ao longo do transcorrer do processo devido a sua paralisação extensa.

Em resumo, seria interessante considerar diversos outros aspectos da prescrição trabalhista também merecedores de atenção aqui. Porém, abordar todos extrapolaria o escopo deste trabalho.

CAPÍTULO 1 - PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO

Antes de adentrar na prescrição e decadência no direito do trabalho é de suma importância o entendimento sobre o significado do direito do trabalho e quais são as bases que norteiam sua aplicação. Essas bases são chamadas de princípios do direito do trabalho.

Na intenção de promover melhor compreensão acerca da prescrição primeiramente é necessário ter o entendimento do que é o Direito do Trabalho e para tal, será utilizada a definição estabelecida por Martins, que afirma que:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situação análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2012, p. 8).

É possível também obter desta conceituação, implicitamente, o amparo concedido ao trabalhador em decorrência desse representar a parte mais vulnerável dentro do contexto das relações de trabalho. Tal vulnerabilidade que caracteriza o papel do trabalhador advém do fato que este detém apenas sua força de trabalho para ceder em troca de um pagamento, remuneração essa que será usada para manter condições de vida dignas cabíveis à um ser humano, ao passo que o empregador possui o capital e os meios de produção (MARTINS, 2012).

Visando conceituar o Direito do Trabalho, no que se refere à sua relevância tanto social quanto histórica, de acordo com Maior (2011, p.620-621), o Direito do Trabalho pode ser conceituado, de modo coerente com a investigação histórica, como sendo a ramificação do Direito constituído de normas dinâmicas, obtidas através de princípios e regras historicamente estabelecidos, que ao ser incorporado ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora e orientado pelo Estado, efetua a organização do modelo de produção capitalista, assim regulando as relações de trabalho, considerando o fator de desigualdade do capital sobre o trabalho, num ponto de vista tanto nacional quanto internacional, visando restringir os interesses puramente econômicos para que se conserve a paz mundial e seja construída uma justiça social através do aparelhamento do desenvolvimento gradual das condições de trabalho, bem como da vida dos empregados, realizando a legitimação da ação política destes, promovendo o impulsionamento da democracia, solidariedade,

distribuição da riqueza produzida, bem como favorecendo a prática da ética e o desenvolver da racionalidade requerida para que se proteja e eleve a dignidade do ser humano.

O poder de dizer o direito sobre as relações trabalhistas coube, inicialmente, à magistratura ordinária. Lei de 13 de setembro de 1830 e Lei 108, de 11 de outubro de 1837 conferiu à justiça comum o julgamento das causas oriundas de contratos de locação de serviço (LIMA, 2006).

O Direito do Trabalho consiste de um produto de reação constatada no século XIX em oposição à conduta dos empresários que exploravam os assalariados. Esses donos de capital e meios de produção, ficaram mais e mais poderosos com o avanço da indústria, decorrente do emprego dos teares mecânicos e da tecnologia a vapor, bem como da tomada de novos mercados, possibilitada pelo desenvolvimento dos meios de transporte; por sua vez, os trabalhadores se tornaram vulneráveis na razão inversa do crescimento das companhias, especialmente porque o Estado não obrigava aos empregadores cumprirem com as condições mínimas de trabalho e até mesmo impunha proibição à associação dos operários para preservação dos interesses comuns (GAVA, 2011).

O Direito Processual do Trabalho tem por objetivo efetuar o ordenamento jurídico determinado pelo Direito do Trabalho observando o idealismo de proteção ao nivelar a relação de trabalho tão marcada pela desigualdade oriunda da desvantagem econômica que há da parte do trabalhador em relação ao empregador, assim promovendo uma paz social somente alcançada com a justiça.

Os direitos do trabalho constituem direitos sociais integrantes de um conjunto maior, denominado direitos fundamentais. Tais direitos asseguram ao ser humano a cidadania e dignidade, englobados nos valores da justiça social, compondo-se direitos com prioridade no campo sócio-jurídico (GAVA, 2011).

Necessita-se que o Estado atue para que tais direitos sejam desenvolvidos e possuam o conhecimento normativo, no fim das contas, trata-se de um Estado Democrático de Direito. Enfrenta-se o problema da aplicabilidade e eficácia de certas normas jurídicas que amparam o trabalhador. Tais normas cujo objetivo é proteger aos direitos fundamentais e ao trabalho, estão efetivadas há muito tempo. Contudo, seu resultado ainda é inibido.

Ressalta-se a relevância dos princípios gerais que listados na Constituição da República de 1988, tendo em vista que são comuns a todos as áreas do direito. São

vitais para que sirvam como modelo no desenvolvimento das normas, assim como para aplicação do direito material ou processual do trabalho, tais princípios são: igualdade e isonomia; ampla defesa e contraditório; duplo grau de jurisdição; e devido processo legal (GAVA, 2011).

No contexto constitucional o direito do trabalho ser tratado como direito fundamental é de suma importância para que as pessoas se desenvolvam, tendo em vista garantir a dignidade para todo ser humano, seja na dimensão individual ou social, no que se refere a liberdade, na esfera dos direitos sociais ou mesmo na convivência harmoniosa e fraterna. Os mesmos demandam que o Estado atue, bem como exigem seus mecanismos asseguradores, para que se efetive a dimensão subjetiva de tais direitos, assim assegurando a aplicação e observância das imposições constitucionais.

Os direitos sociais que se encontram na Constituição Federal de 1988 podem vincular a interpretação das normas inferiores na hierarquia e também a interpretação das normas constitucionais à função social. Isso é deveras relevante para os direitos trabalhistas, visto que os princípios basilares de toda a constituição, delineiam os valores sociais do trabalho e também da livre iniciativa como pilares fundamentais que amparam a congruência do ordenamento jurídico pátrio (GAVA, 2011).

Nesse ínterim, o Estado efetua a harmonização do valor da liberdade com o valor da igualdade, o que leva a inferir que é preciso tentar não apenas democratizar o Estado, mas também buscar a democratização da própria sociedade. Os direitos sociais consistem em conquistas da Constituição e estão sujeitas à uma atuação adequada e eficaz por parte do Estado para que essas se concretizem.

A Constituição de 1988 tem por papel, dentre outros, proteger a liberdade do indivíduo, resguardando os direitos do cidadão diante do Estado, quando este atua de forma contrária as carências que afetam a sociedade.

Jorge Miranda (2016), um constitucionalista, declara que:

“Quanto fica dito demonstra que a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento da sociedade e do Estado”.

Jorge Miranda (2016), neste caso, explica que a garantia dos direitos do trabalhador se baseia nos princípios que promovem o valor da livre iniciativa, bem como do valor do trabalho como fator da dignidade do ser humano. A Constituição Federal de 1988 representa um avanço expressivo dos direitos do trabalho, fazendo deles invioláveis, sob a proteção dos direitos sociais.

O direito social consiste de uma série de princípios, repercutindo nas relações de trabalho, com o intento de valorizar o mínimo existencial, isto é, fazer com que as condições sociais do trabalhador sejam melhores.

Logo, não se pode meramente extinguir os direitos humanos do campo jurídico em favor da flexibilização e adaptabilidade a serviço do capital.

O Brasil está atado ao princípio do não-retrocesso social, tornando concreto o direito do cidadão diante de ações opositoras às garantias sociais já estabelecidas, além da condição da qual a abordagem do tema dos direitos do trabalho depende inteiramente. O núcleo da Constituição se trata de valorizar o ser humano e cada uma de suas esferas, dentre as quais se encontram o emprego e o trabalho. Os direitos preconizados na atual Constituição decorrem de uma necessidade democrática e exigência social, manifesta por meio dos movimentos sociais em busca de justiça para a sociedade, bem como solidariedade e liberdade (MONTENEGRO, 2005).

Fica perfeitamente evidente que o direito do trabalho não serve apenas à regulação das relações trabalhistas, mas também tem por papel assegurar melhores condições de trabalho, em geral, promovendo a proteção do trabalhador, já prevista na Constituição Federal vigente, também esboçado nas constituições predecessoras.

Desse modo, os Direitos Trabalhistas refletem concretamente a defesa que a própria Constituição assegura ao empregado, dando condições para que esse esteja em pé de igualdade na relação empregatícia.

O fato de existirem princípios do Direito do Trabalho é extremamente importante para uma resolução eficaz das lides de um modo geral. Com seu desenvolvimento, verifica-se mudanças progressivas na sociedade, dessa maneira, desafiando novos estudos segundo os paradigmas e adversidades da sociedade (MONTENEGRO, 2005).

Pela Constituição da República de 1988, os direitos essenciais do trabalhador não são os únicos expressos, mas também todos os que visam que a condição

social seja melhorada (art. 7º CR/88), independentemente do posicionamento destes direitos na conformação normativa do ordenamento jurídico, ou seja, mesmo que estes estejam localizados ao nível infraconstitucional ou mesmo no direito internacional.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2007, p.110):

A subordinação do trabalhador perante o empregador é uma realidade reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, suficiente para suscitar a conveniência do reexame da figura da prescrição no âmbito trabalhista, com reflexos não só sobre os seus prazos, mas, principalmente, sobre os critérios de início da contagem desses prazos, se durante ou se depois de extinta a relação de emprego. O certo é que os parâmetros estabelecidos para as relações de direito civil e comercial não podem ser transpostos para os direitos trabalhistas diante das peculiaridades destes.

A concepção do Direito do Trabalho como um direito primordial representa uma das resistências principais de acordo com o movimento desregulamentador e flexibilizador do direito trabalhista. Já que o Direito do Trabalho é um direito de primeiro grau, precisa ser entendido como um direito atemporal, não podendo simplesmente se concretizar em conformidade com o saber político soberano, mas sim cumprindo integralmente e verdadeiramente sua finalidade, sob pena de submeter-se à uma sucessão de abusos legislativos atuais.

A origem de dada conjuntura científica, filosófica e sociológica encontram-se estabelecidas com maior ou menor grau de estabilidade na história, retratando em certo momento na realidade e ao mesmo tempo proferindo-a, à medida que sua compreensão é direcionada e no direito.

Os princípios têm extrema relevância no direito, sendo desta forma apontados como normas jurídicas verídicas no contexto pós-positivista atual. Na ciência jurídica, por conseguinte, além de denotar diretivas cruciais que se inferem de um sistema jurídico, transmitindo e imputando-o, os princípios possuem força normativa própria, desta forma podem ser o alicerce principal da resolução de um conflito jurídico e até mesmo, a única base de um veredito, sem precisão de referenciar um preceito efetivo.

Norberto Bobbio (1997, p.232) assegura que:

Faz-se mister assinalar que se devem considerar como princípios do ordenamento jurídico aquelas orientações e aquelas diretivas de caráter

geral e fundamental que se possam deduzir da conexão sistemática, da coordenação e da íntima racionalidade das normas, que concorrem para formar assim, num dado momento histórico, o tecido do ordenamento jurídico.

No cenário do direito os princípios possuem funções variadas, como informativa, normativa e interpretativa.

É denominada função informativa quando traz inspiração ao legislador de acordo com valores éticos, sociais, econômicos e políticos, sintonizando dessa forma com os desejos dos jurisdicionados e da sociedade, tendo o papel de servir de fonte material para a ordenação jurídica.

A função normativa atua por si só, regulando uma certa situação através de sua aplicação direta. Do mesmo modo, dentro da função normativa, serve de fonte suplementária quando efetuam a integração do sistema nas hipóteses de brechas deixadas pela lei.

E por último a função interpretativa, esta atua como critério que orienta o juiz ou intérprete, representando verdadeiras guias para organização de um sistema de pensamentos, idéias e regras, de modo que nelas se inspiram e se orientam, tal como para eles restabelecem e são por eles protegidos.

Existem princípios de natureza constitucional que tem o poder de influenciar sobremaneira todo o ordenamento jurídico, como os princípios da isonomia, do contraditório e da ampla defesa, da fundamentação das decisões, da celeridade processual, do juiz natural, da dignidade da pessoa humana, dentre outros. Estes princípios são doutrinas imperativas do sistema jurídico nacional, requerendo observância ampla e irrestrita em qualquer obra, aplicação e interpretação de cunhos jurídico e normativo como ensina Américo Plá Rodrigues, ou seja, cada princípio simboliza uma forma de trazer harmonia às normas, servindo para fazer relação entre si e evitar que haja transformação do sistema em uma série de fragmentos discrepantes (RODRIGUEZ, 2015).

Nesse pressuposto, o Direito do Trabalho como ramo jurídico especializado dispõe de princípios especiais destinados a assegurar sua finalidade de desenvolver-se, trazendo equilíbrio entre os sujeitos da relação jurídica trabalhista através de uma estrutura normativa no sentido de proteger a parte carente da relação, dado o fato jurídico de desnível social, econômico e político que existe entre empregador e empregado, visando dentro do possível impedir abuso econômico

iminente e até mesmo ético do empregador em desabono ao empregado. O propósito basilar da especialização do Direito do Trabalho, significa então conduzir a ação o princípio constitucional da isonomia que ascende a premissa de que os desiguais devem ser tratados desigualmente à proporção de suas desigualdades (RODRIGUEZ, 2015).

Mas o mais importante de todos os princípios é o da proteção, pois o mesmo é o que se destaca no âmbito do Direito do Trabalho, tendo o objetivo de construir a igualdade jurídica entre o empregador e empregado, diante do alto poder aquisitivo que o empregador detém. Cabe então estabelecer uma igualdade jurídica, que é o motivo da existência deste ramo específico da justiça, pois tal princípio é ponto central de toda uma estrutura tanto do direito material quanto processual engendrada em favor do menos favorecido, neste caso, o empregado, no intuito de amenizar ou mesmo eliminar a fática disparidade sócio econômica existente.

Aos olhos do jurista Rodriguez (2015, p.38), o princípio da proteção se revela em três dimensões: o princípio do in dubio pro operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. No entanto, de certa maneira o princípio da proteção por representar a natureza do direito laboral, se desdobra em quase todos os demais princípios essenciais do ramo jurídico especializado e não apenas aos três princípios que foram citados anteriormente, tendo em vista que todos os demais princípios de origem trabalhista são especialmente voltados à proteção e desse modo, reporta-se ao princípio basilar da proteção igualmente. Diante de tudo que foi dito pode se perceber que a prescrição gera embates com vários princípios essenciais da área trabalhista.

Direito Processual do Trabalho é um sistema de leis e princípios que efetuam a regulamentação do exercício da jurisdição no que se refere às lides de caráter trabalhista, assim compreendidas todas as lides que não são de caráter civil, penal ou que não são englobadas pelas jurisdições especiais, a título de exemplo, a jurisdição militar, eleitoral e acidentária, dentre outras.

A Constituição Federal de 1988 apresenta em seu texto diversos princípios cujo objetivo é proteger o trabalhador na relação com o empregado, onde o primeiro figura como a parte mais vulnerável, assim como, procurou-se assegurar que tais princípios também promovessem a proteção da continuidade das relações trabalhistas, visto quão importante essas são para a sociedade e economia.

Segundo Stürmer (2014) um dos princípios constitucionais basilares, já listados no artigo 1º da Constituição, trata-se da proteção aos valores sociais do trabalho, dizendo que no cenário vigente não é possível desligar a natureza econômica da natureza social de uma relação de trabalho. De modo concomitante, existe a proteção ao trabalho e a proteção à livre iniciativa, uma das bases do capitalismo.

Stürmer (2014), no que diz respeito à proteção prestada aos empregados, declara que os princípios constitucionais têm por objetivo assegurar a saúde e integridade do trabalhador, proteger seus interesses econômicos (que de fato, é um dos principais motivos pelo qual ele trabalha) sem deixar de lado seu desenvolvimento e satisfação pessoal.

Martins define o princípio de proteção, do seguinte modo:

Visa o princípio da proteção compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último, superioridade jurídica. A proteção é determinada pela lei. Na dúvida, deve-se interpretar a norma a favor do operário (*in dubio pro operário*). Se houver mais de uma norma a ser aplicável, deve-se observar a mais favorável ao trabalhador, seja em sua elaboração, na hierarquia entre normas, ou em sua interpretação (exemplo: artigo 620 da CLT, que prevê a aplicação da norma mais favorável entre uma convenção coletiva e um acordo coletivo). Emprega-se também a condição mais benéfica ao trabalhador. Havendo mais de uma condição a ser observada, utiliza-se a mais benéfica ao trabalhador, pois a regra já se incorporou ao contrato de trabalho do empregado, como indica a Súmula 51 do TST: “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (I) (MARTINS, 2012, p. 14-15).

Nessa concepção, verifica-se a nítida preocupação por parte do legislador em promover a proteção do lado mais frágil na relação trabalhista, aplicando o princípio constitucional da igualdade, na esfera da justiça do trabalho.

De acordo com Reale (2003) princípios constituem enunciações normativas dotadas de um valor geral, que adéquam e guiam o entendimento do ordenamento jurídico, a observância e integração, ou mesmo para o desenvolvimento de novas normas. Tratam-se de verdades basilares de um sistema de conhecimento, desse modo admitidas, em decorrência de sua irrefutabilidade e comprovação, no entanto, também por conta de considerações práticas de cunho operacional, ou seja, como pressupostos requeridos pelas imposições da práxis e da pesquisa.

O Direito encontra-se alicerçado, portanto, em princípios, sejam eles universais ou exclusivos da sua área de estudo, princípios esses dotados suma

importância para a lógica normativa e aplicabilidade em casos reais. Por consequência, é munido de verdades válidas inerentes à sua área de saber, constituindo seus enunciados lógicos.

O direito constitui uma série de princípios e normas que objetivam regular a vida em sociedade. Visando tratar de um direito autônomo, uma ramificação do direito diferente do direito regular, faz-se necessário dispor de um número satisfatório de normas focadas no fato social específico, bem como é preciso que nestas leis se encontrem presentes princípios próprios que lhe forneçam uma consciência de conjunto, assim promovendo uma finalidade diferente e uma lógica própria (MAIOR, 2002).

É necessário que o Direito Processual do Trabalho respeite os princípios constitucionais do processo, dentre eles: a igualdade, ampla defesa e contraditório; imparcialidade do juiz; motivação das decisões; devido processo legal; publicidade; proibição de provas ilícitas; acesso à justiça e a uma ordem jurídica justa, e inafastabilidade da jurisdição. Desta forma, o Direito Processual do Trabalho constitui um direito instrumental; seu objetivo 'é de atuar, na prática, tornando efetivo e real o Direito Substantivo do Trabalho'. Tendo isso em vista, o processo tem de preservar adequação com a natureza dos direitos que se contrariam nele; e caso os conflitos trabalhistas e controvérsias sejam inerentemente diferentes das controvérsias normais, faz-se imprescindível que exista um direito processual que, visando tal objetivo, seja apropriado à natureza e caráter envolvidos (PASCO, 1997).

No Direito Processual do Trabalho Brasileiro, declara Martins (2001, p. 66), que o genuíno princípio do processo do trabalho é o protecionista. Do mesmo modo que no Direito do Trabalho, interpreta-se as regras de forma mais favorável ao empregado, na dúvida, no processo do trabalho se aplica também o princípio protecionista, contudo se efetuando uma análise sob a ótica do direito instrumental.

O autor diz ainda que não é a Justiça do Trabalho que tem caráter paternalista ao salvaguardar o trabalhador, tampouco o juiz que sempre volta-se para o lado do mesmo, mas sim a lei que estabelece essa tendência. A lei assume um sistema de caráter protecionista. No entanto, isso não significa que, o juiz sempre seja parcial ficando do lado do trabalhador, pelo contrário: o sistema tem por objetivo proteger o trabalhador (MARTINS, 2001).

Fica estabelecido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), inciso LIV do art. 5º: “Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”.

Segundo a doutrina o devido processo legal, no contexto processual, representa a salvaguarda conferida à parte processual para se valer da totalidade dos meios jurídicos existentes (TAVARES, 2003).

É possível afirmar que os princípios possuem três funções centrais: interpretativa, instrutiva, normativa. Visando uma melhor compreensão dentro dos direitos, no caso específico deste trabalho, é importantíssimo que se tenha tais princípios em mente.

O objetivo central do direito do trabalho é efetuar a regulação da relação jurídica entre trabalhadores e empregadores. Tal relação, denominada contrato de trabalho, isto é, um negócio de caráter jurídico celebrado entre as partes, é regulada de um modo específico, distanciando-se do campo da justiça civil. O propósito da existência do direito do trabalho é simples: no entendimento jurídico, a isonomia em contratos de trabalho não existe. Em outras palavras, a relação entre as partes envolvidas no contrato é desigual, ainda que tal igualdade seja pressuposta nas relações civis. Portanto, a parte hipossuficiente da relação é figurada pelo empregado, o que significa que ele sempre constitui o lado frágil do contrato.

A prescrição e a decadência se tratam de institutos de direito material, efetivados entre os artigos 189 a 211 do Código Civil de 2002, e, por natureza, tratam da perda do exercício ao direito ou à pretensão após certo prazo como está exposto na Lei Ordinária de Nº 10.406/2002.

A prescrição e a decadência se tratam de institutos oriundos da projeção de efeitos jurídicos causados pelo lapso temporal. Ambas nascem da demanda de não se preservar situações jurídicas pendentes por períodos de tempo excessivamente longos. Essa situação causaria uma insegurança completa, além de constituir motivo infundável de conflitos. Os dois institutos são fatos jurídicos ordinários em sentido estrito. O transcorrer do tempo gera efeitos de aquisição ou extinção de situações jurídicas. A prescrição e a decadência têm por finalidade essencial estabilizar as relações jurídicas, ou seja, os valores de justiça e segurança que sustentam o estado democrático de direito. Somado ao elemento tempo, os institutos se encontram igualmente vinculados à inércia por parte do titular do direito. Desse

modo, existe o aspecto objetivo que se traduz no transcorrer do tempo e no comportamento omissivo do titular do direito que irá perecer.

O Código Civil de 1916 não abordava de forma sistemática o instituto da decadência, tratando somente em um capítulo os prazos decadenciais e prescricionais. Esse fator provocava várias confusões de caráter doutrinário e jurisprudencial acerca do assunto. O Código vigente nos dias de hoje tratou da decadência explicitamente em seus arts. 207 a 211. Desse modo, o paradigma da operabilidade se materializa. Logo, a codificação de 2002 desenvolveu um sistema capacidade de técnica superior ao do Código predecessor.

De modo distinto a classificação definida no Código Civil de 1916, que disciplinou a matéria toda como apenas prescrição (arts. 161 a 179), o Código Civil moderno (2002) previu de forma expressa a decadência, definindo as diferenças entre os institutos, particularidades essas que serão abordadas nas próximas páginas (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2019, p. 225).

No Código Civil de 2002, os temas são abordados, especialmente, nos artigos 189 a 206 (tratando da prescrição) até os artigos 207 a 211 (tratando da decadência). Define-se os conceitos, as causas que impedem, interrompem ou somente suspendem a aplicação dos institutos, e ainda certos casos para exemplificar o prazo máximo antes de uma pretensão ser perdida pelo titular do direito. Para o professor Anderson Schreiber, a decadência e a prescrição possuem por objetivo “impedir a eternização de conflitos na vida social, extinguindo posições jurídicas que seus respectivos titulares não façam valer após certo lapso temporal” (SCHREIBER, 2018, p. 285).

Ainda que pareçam sinônimos, uma vez que ao fim o efeito seja a perda da pretensão ou do próprio direito, decadência e prescrição são ordenamentos diferentes. Cada um possui suas próprias classificações e peculiaridades, não sendo possível trocar um instituto pelo outro, apesar de parecerem semelhantes.

1.1. Da prescrição

O tempo é um elemento importantíssimo no que se refere às relações jurídicas, sendo capaz de mudar cenários específicos com o seu transcorrer. O instituto da prescrição, diretamente ligado ao avançar do tempo, altera a relação de trabalho entre as partes envolvidas.

A prescrição trabalhista apresenta prazos distintos levando em conta o tempo de vigência da relação de emprego e o período no qual o vínculo laboral chega ao fim. De fato, segundo o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, o prazo prescricional no que se refere aos créditos que resultam das relações trabalhistas é de cinco anos, porém fica restrito a dois anos a começar do fim do contrato.

Essa norma foi motivo de discussões intensas e interpretações discordantes, alguns até mesmo tentando mudar a natureza do prazo aplicável ao período pós-contratual. Entretanto, a diferença de tratamento, de acordo com a existência ou não de um contrato de trabalho em vigor entre os envolvidos, não passa de um conjunto de interesses contrapostos, no campo da Assembleia Nacional Constituinte.

Para que um Estado Democrático de Direito exista é fundamental um ordenamento jurídico orientado pela busca da pacificação das relações sociais. É necessário a previsão de direitos, a existência de garantias para eles seja exercitada, formas pelas quais seja possível requerer o cumprimento dos mesmos por qualquer cidadão, além de punições para quem transgredir.

Para que a pacificação citada suceda-se, as relações jurídicas têm de dispor de segurança. Os cidadãos submetidos a certo ordenamento jurídico devem ter conhecimento prévio de seu direito e do que é preciso fazer para preservar o mesmo. Por sua vez, os cidadãos necessitam ter limite de tempo nas relações jurídicas instauradas, tendo prévia ciência por quanto tempo estarão obrigados a adimplir certo direito de outrem.

Um dos instrumentos empregados pelo ordenamento jurídico para que exista estabilidade nas relações sociais é a prescrição, ao passo que o transcorrer do tempo, isto é, o lapso temporal através do qual prestação pode ser demandada juridicamente.

A prescrição deve ser compreendida com base em sua dualidade conceitual: a primeira para expressar a extinção das situações jurídicas (prescrição extintiva) e a prescrição para fortalecer relações que se prolongam no tempo (prescrição aquisitiva). No direito brasileiro, a prescrição aquisitiva foi referida com o nome de usucapião, ficando o termo prescrição guardado para a extintiva, denominada também prescrição liberatória. A prescrição aquisitiva, no Direito do Trabalho, apresenta pouca repercussão. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2010) a usucapião é capaz de repercutir na sucessão trabalhista, então aparecendo um novo

empregador na relação empregatícia. Logo, a prescrição aquisitiva é capaz de resultar na sucessão trabalhista.

A prescrição constitui, portanto, a perda do direito de requerer judicialmente que outra pessoa cumpra certa prestação, isto por conta do não exercício por parte do titular do direito dentro do prazo estabelecido por lei (GAGLIANO; FILHO, 2008).

Tendo em vista explicar melhor o conceito de prescrição é necessário compreender o que significa pretensão. Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2008) pretensão se trata do termo empregado para descrever o poder de exigir, de forma coercitiva, o cumprimento de um dever jurídico por parte outrem, deve-se destacar que é o poder demandar a submissão de um interesse subordinado (do devedor da prestação) a um interesse de natureza subordinante (do credor) sustentado no ordenamento jurídico (GAGLIANO; FILHO, 2008).

A norma prescricional fundamental foi estabelecida no texto constitucional, no inc. XXIX do art. 7º, que ordena que a ação para cobrança de ocasional direito trabalhista injuriado deverá ser efetuada a proposta dentro do prazo prescricional de 05 anos, restrito a 2 anos depois do fim do contrato de trabalho (GAGLIANO; FILHO, 2008).

De modo distinto do que acontece no direito civil, não existe na Consolidação das Leis do Trabalho ou em qualquer lei do trabalho esparsa um regramento integral para o instituto da prescrição, motivo pelo qual se emprega, de forma subsidiária, no Direito do Trabalho as normas civilistas (GAGLIANO; FILHO, 2008).

A Justiça do Trabalho apresenta particularidades típicas do direito que lhe é submetido e a diferença entre as partes que integram um processo laboral. Desde o início, o direito processual do trabalho teve por objetivo ser empregado em uma prestação jurisdicional mais ágil e descomplicada (GAGLIANO; FILHO, 2008).

O que guia tal alteração é busca por uma agilidade processual maior, satisfazendo ao princípio constitucional da razoável duração do processo. O direito de ação estando prescrito, o tempo gasto com tal processo seria irrelevante (GAGLIANO; FILHO, 2008).

A prescrição dos direitos trabalhistas constitui uma norma estabelecida na própria Constituição da República de 1988. Apesar da ciência sobre a fragilidade trabalhador e da desigualdade na relação de trabalho, o constituinte escolheu considerar prescritíveis os direitos trabalhistas, isto é, ainda que o Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho seja orientado pelo princípio de proteção ao

empregado, a prescrição se encontra no ordenamento jurídico labora e, portanto, não é passível de afastamento (LEITE, 2009).

Uma vez que a prescrição fora instaurada como norma constitucional, ficou a cargo do ordenamento infraconstitucional implementar sua forma de alegação, seus contornos e reconhecimento em uma requisição judicial (LEITE, 2009).

A norma está e sua aplicação é obrigatória. Seja qual for o debate iniciado acerca do fundamento da injustiça provocada por sua aplicação nos processos de caráter trabalhista sai da esfera jurídica da discussão (LEITE, 2009).

Contudo, o reconhecimento da prescrição é uma regra cuja existência serve para garantir estabilidade social, fator muito superior à proteção de um indivíduo em específico que não solicitou o cumprimento de seus deveres em momento oportuno (LEITE, 2009).

A existência das normas que favorecem ao trabalhador decorre da necessidade de estabelecer uma paridade entre reclamante e reclamado. É um erro afirmar que são um privilégio para o trabalhador, visto que seria contrário aos preceitos fundamentais do devido processo legal (LEITE, 2009).

O significado da palavra decadência e seu conceito, segundo Martins (2006, p. 666-667):

Decadência provém do verbo latino *cadens* (cair, perecer, cessar). É palavra formada pelo prefixo latino *de* (de cima de), pela forma verbal *cado* (*decadere*) e pelo sufixo *encia* (ação ou estado), tendo por significado a ação de cair ou o estado daquilo que caiu.

Juridicamente, decadência indica a extinção do direito pelo decurso do prazo fixado a seu exercício. Decadência é palavra que tem por significado caducidade, prazo extintivo ou preclusivo, que envolve a extinção do direito.

Segundo Delgado (2009, p. 231) afirma “A decadência (também chamada caducidade) conceitua-se como a perda da possibilidade de obter uma vantagem jurídica e garanti-la judicialmente, em face do não exercício oportuno da correspondente faculdade de obtenção.”

Conforme Delgado (2009, p. 235) explica, a decadência, ao contrário da prescrição, nunca foi muito presente no ramo do Direito do Trabalho, segundo o autor:

A tradição fortemente heterônoma característica do direito individual do Trabalho brasileiro tem mantido obscurecida, nesse ramo jurídico do país, a figura da decadência. De fato, a legislação heterônoma, por ser naturalmente menos flexível que a normatividade autônoma negociada,

tende a não fixar prazos decadenciais, uma vez que não é usual que estabeleça faculdade de exercício restrito no curso do contrato.

No entanto, com o desenvolvimento das normas jurídicas coletivas negociadas, é esperado aconteça o crescimento das hipóteses de prazos decadenciais no Direito do Trabalho.

A mais notória hipótese de prazo decadencial na legislação trabalhista se refere à propositura de inquérito judicial para averiguação de falta de grave de empregado estável (art. 853, CLT) estabelecida na Súmula 403, do STF (Supremo Tribunal Federal): “é de decadência o prazo de trinta dias para instauração de inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável”.

Constitui a denominada caducidade. O efeito da decadência é extinção do próprio direito, atingindo a essência. Ela está ligada aos direitos potestativos.

Levando em conta que os direitos potestativos dos quais pode-se obter os efeitos diretamente mediante manifestação de vontade do titular, não há que se falar em prescrição. A vontade do titular é o único fator do qual o exercício dos direitos potestativos depende (FILHO, 1996).

1.2. Da prescrição

A decadência significa a extinção do próprio direito potestativo devido a sua não utilização dentro de um prazo legal definido. A regra geral é a de que a decadência não é passível da ação de dispositivos legais que tratam da interrupção, impedimento e suspensão da prescrição (FILHO, 1996).

Caracteriza-se a exceção ao permitir que o prazo decadencial não corre contra os integralmente incapazes (art. 208 CC). Organiza-se os prazos decadenciais em dias e em meses, ao passo que os prescricionais são em anos. A decadência pode ser convencional ou legal. A última é oriunda de expressa previsão de lei, sendo de ordem pública e não pode ser renunciada. Os prazos decadenciais são irrenunciáveis, como dito anteriormente, e em regra, não podem ser interrompidos ou suspensos. Já a primeira é de ordem privada, decorrente de negócios jurídicos e admite renúncia (GONÇALVES, 2008).

A incidência, na mesma relação jurídica, de prazos decadenciais legal e convencional é possível. Nesse quadro, durante o período que não decorrer o prazo

da decadência voluntária inteiramente não se começa a decadência legal (cf. art. 446 do CC sobre os vícios redibitórios) (GONÇALVES, 2008).

Em decorrência de seu caráter público, a decadência pode ser anunciada a qualquer tempo ou grau de jurisdição, no duplo grau de jurisdição. Contudo, tem sido compreendido, em sede jurisprudencial, que nas instâncias especiais (em sede de recursos extraordinário ou especial) a decadência apenas poderá ser conhecida caso exista prévio pré-questionamento.

Deve-se ressaltar que o juiz é capaz de conhecer de ofício a decadência legal (CC, art. 210), de modo que não é ilícito ao Ministério Público também suscitá-la em casos que este intervenha no processo. No entanto, não é permitido ao julgador conhecer de ofício a decadência convencional. Logo, esta irá depender de provocação do interessado em questão (CC, art. 211). De semelhante forma, o Ministério Público terá de se comportar em casos que se trate de decadência convencional. Por sua vez, no que diz respeito à decadência, raras são as hipóteses de prazos de decadenciais. É reconhecido como de natureza decadencial o prazo de 30 dias para que se ajuíze ação de inquérito que visa apurar falta grave (art. 853 da CLT), que a Súmula 403 do STF consagra, verbis: “Súm. 403 – É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012).

Também na Súmula 100 do Tribunal Superior do Trabalho se encontra previsto a natureza decadencial no prazo de dois anos para o ajuizamento de ação rescisória. O Mandado de Segurança apresenta também um prazo de decadência de 120 dias. Vale também citar, para fins elucidativos acerca de prazos decadenciais, os planos de incentivo à aposentadoria (PIV) e de demissão voluntária (PDV) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012).

1.3. Diferenças entre decadência e prescrição

Nos dias atuais existe um entendimento preponderante no que se refere à definição do que seria decadência e prescrição. Sendo assim, pode-se verificar uma conceituação deveras didática no Manual de Direito Civil dos professores Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2019, p. 224) que prelecionam que:

(...) a **prescrição é a extinção da pretensão à prestação devida** – direito esse que continua existindo na relação jurídica de direito material – em função de um descumprimento (que gerou a ação) (...). a **decadência**,

como **se refere à perda efetiva de um direito, pelo seu não exercício no prazo estipulado (...)**”.

Deve-se ressaltar que, de modo distinto da classificação mais arcaica, na qual se compreendia que a prescrição incidia sobre o direito de ação, por sua vez, as doutrinas mais atuais contrapõem que na verdade a prescrição atinge a pretensão do direito. Em termos gerais, equivale a dizer que no campo do direito material fica obstado o poder de requerer de outra pessoa o cumprimento de uma obrigação jurídica. Já a decadência é, de fato, a positiva perda do direito em caso deste não ser solicitado dentro do prazo legal, em geral, associados a direitos de caráter potestativo do titular (MARTINS, 2010).

Outra distinção entre tais áreas de estudo, a título de exemplo, refere-se à renúncia: a decadência, em regra, não aceita, ao passo que a prescrição sim.

Existem diferenças, também, nas causas que evitam, suspendem e encerram sua aplicação. Enquanto na decadência não é possível, salvo aos incapazes, conforme será abordado depois, a prescrição permite (MARTINS, 2010).

Efeito do tempo na relação jurídica é, também, a decadência ou caducidade, que em muito se aproxima da prescrição, diferindo, entretanto, nos seus fundamentos e no modo peculiar de operar. Decadência é o perecimento do direito, em razão do não exercício em um prazo pré-determinado. Com a prescrição tem estes pontos de contato: é um efeito do tempo, aliado à falta de atuação do titular (PEREIRA, 1999, p. 463).

Referente aos seus efeitos, distinguem-se pelo fato de que a prescrição é passível de suspensão ou interrupção, não correndo para algumas pessoas; a decadência, apresentam prazos que correm indistintamente, não é passível de suspensão nem interrupção (DELGADO, 2009).

No que diz respeito à natureza, o direito de ação é perdido na prescrição, ao passo que na decadência o próprio direito é extinto.

De acordo com Delgado (2009, p. 1.344), existem certas diferenças importantes como:

- a) a decadência extingue o próprio direito, ao passo que a prescrição atinge a ação (em sentido material) vinculada ao direito, tornando-o impotente (extinção da pretensão);
- b) a decadência corresponde, normalmente, a direitos potestativos- em que há, portanto, uma faculdade aberta ao agente para produzir efeitos jurídicos válidos, segundo sua estrita vontade. Já a prescrição corresponde a direitos reais e pessoais, que envolvem, assim, uma prestação e, em consequência, uma prestação da contraparte. No Direito do Trabalho esta distinção é

importante (embora seja menos reverenciada no Direito Civil), uma vez que os prazos decadenciais no ramo jus trabalhista tendem quase sempre, de fato, a corresponder a Direitos potestativos;

c) na decadência são simultâneos o nascimento do direito e da ação; a mesma simultaneidade verifica-se quanto à sua própria extinção. No instituto prescricional, ao contrário, a ação (em sentido material- pretensão) nasce depois do direito, após sua violação perecendo sem que ele se extinga;

d) o prazo decadencial advém tanto da norma heterônoma ou autônoma (lei, em sentido material), como de instrumentos contratuais. Advém, inclusive, de declarações unilaterais de vontade (como o testamento ou o regulamento de empresa, no caso trabalhista). Já o prazo prescricional surge essencialmente da lei (em sentido material e formal), e não de outros diplomas;

e) o prazo decadencial corre continuamente, sem interrupção ou suspensão, enquanto a prescrição pode ser interrompida ou suspensa nos casos legalmente especificados;

f) a decadência pode ser decretada em face de alegação da parte, do Ministério Público (quando couber- lhe atuar no processo, é claro) e até mesmo de ofício pelo juiz, neste caso, se fixada por lei (art. 210, CCB/2002). Note-se, porém, que no regime do antigo código civil entendia-se que qualquer prazo decadencial poderia ser decretado de ofício pelo juiz. A prescrição concernente a direitos patrimoniais, por sua vez, tradicionalmente apenas podia ser pronunciada pelo juiz caso tivesse sido arguida pela parte (art. 166, CCB/1916; antigo art. 194, CCB/ 2002. A Lei 11.280/2006, entretanto, trouxe inovação polêmica, ao fixar que o juiz pronunciará de ofício, a prescrição (novo art. 219, § 5º, CPC)”

Os institutos da prescrição e da decadência apresentam um fato em comum: os efeitos provocados pelo lapso temporal sobre as relações jurídicas materiais. Para Martins (2006, p. 667) “decorrem da inércia do detentor do direito, em dado período de tempo.”

Outra diferença expressiva é que a decadência corresponde a somente uma modalidade, ao passo que a prescrição pode ser aquisitiva ou extintiva.

CAPÍTULO 2 - NORMAS ESPECÍFICAS À PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

As regras relativas à prescrição instauradas pelo Código Civil ao Direito do Trabalho são aplicadas, ainda que o Direito Processual e Material do Trabalho também fixarem regras específicas no que diz respeito a tal tema.

No Brasil, o prazo prescricional fundamental do Direito do Trabalho se encontra definido na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXIX, com redação determinada pela emenda constitucional 28/2000, que estabelece: “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.”

Uma vez que seu direito trabalhista é violado, o empregado poderá reivindicar seu direito dentro de cinco anos (prescrição quinquenal). Contudo, uma vez extinto o contrato trabalhista, o prazo de prescrição é de dois anos (prescrição bienal). Uma vez passado tal prazo de dois anos, segundo Garcia (2008, p. 19) “há prescrição total da pretensão quanto a quaisquer direitos decorrentes do contrato de trabalho extinto”.

A súmula 308 do TST define que “respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores à cinco anos contados do ajuizamento da ação e não da dispensa”.

2.1. Prescrição nos contratos urbanos

A constituição da República de 1988 extinguiu de forma tácita o conteúdo do antigo art. 11 da CLT, que determinava prescrever “em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido”. O art. 11 somente sofreu revogação de maneira expressa, baseando-se no critério constitucional, dez anos após, mediante modificação que lhe foi introduzida através da Lei 9.658/98.

A Lei Maior determinou prazo prescricional de cinco anos para o trabalhador urbano, até o prazo de dois anos depois do contrato trabalhista ser extinto, conforme seu art. 7º, XXIX, “a”. A Emenda Constitucional n. 28, que alterou a redação do

inciso XXIX, preservando tal critério prescricional ao trabalhador urbano (DELGADO, 2009, p. 243).

Há duas correntes sobre o critério prescricional urbano fixado na Constituição. Delgado (2009, p. 243) explica que:

A primeira, que se tornou dominante, compreende ter a Constituição apenas ampliado o velho prazo celetista de dois para cinco anos, limitado ao biênio, após ruptura do contrato, o prazo para protocolo de qualquer ação relativa ao pacto empregatício. Ou seja, a prescrição seria quinquenal, contada do protocolo da ação, independente de estar ou não extinto o contrato; já o prazo bienal passaria a atuar desde que houvesse a extinção do pacto, fluindo, porém concomitantemente com o lapso quinquenal. A segunda corrente, minoritária, compreendia, porém, que a Carta de 1988 teria procurado aproximar ao máximo os critérios prescricionais então aplicáveis aos contratos empregatícios rurais e urbanos. Desse modo, teria estabelecido uma combinação de prazos, pelo qual o obreiro poderia pleitear parcelas referentes aos últimos cinco anos do contrato, desde que protocolasse sua ação até dois anos após a ruptura do contrato. O prazo quinquenal contar-se-ia, pois, da extinção do contrato (se o contrato estivesse findo), ao passo que a prescrição bienal contar-se-ia, sim, do protocolo da ação.

Em resumo, a prescrição bienal é tem sua contagem iniciada a partir do fim do contrato de trabalho, expirando em dois anos, afetando o direito de requerimento do sujeito passivo o cumprimento de uma prestação. Salvo as ações meramente declaratórias, toda requisição trabalhista está sujeita a esse prazo.

A prescrição quinquenal, por sua vez, flui a começar da incidência da lesão na vigência do contrato de trabalho, de acordo com a teoria da *actio nata*.

2.2. Prescrição nos contratos rurais

A caracterização do empregado rural vem propiciado certa controvérsia no Direito brasileiro. De fato ele apresenta os mesmos elementos fático-jurídicos que integram a relação empregatícia, ou seja, pessoa física, personalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. Contudo, os elementos que os diferenciam dos trabalhadores urbanos eram controversos na jurisprudência e doutrina.

Atualmente, tal compreensão parece pacificada. Nessa linha, existe a Súmula 196, do Supremo Tribunal Federal (STF): “Ainda que exerça atividade rural, o

empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.”

Dessa forma, caso a empresa seja rural, rurícolas são seus empregados, mesmo que não realizem atividades de caráter rural, tipicamente. De semelhante modo, no caso de uma empresa que não é rural, seus funcionários também não serão considerados trabalhadores do campo (DELGADO, 2009, p. 364-366).

O trabalhador rural, desde de 1963 com a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural, tem disposto da vantagem da imprescritibilidade de seus direitos ao longo da vigência do contrato de trabalho, posto que este configurava uma causa impeditiva da prescrição. Até o próprio texto original da Constituição Federal de 1988 preservou tal vantagem: “prazo prescricional de até dois anos após a extinção do contrato” (alínea b do art. 7º, XXIX). Logo, não existia prescrição no transcorrer do contrato de trabalho (DELGADO, 2009, p. 245).

Contudo, a Emenda Constitucional n. 28 de 2000 alterou a redação do art. 7º da Constituição Federal, unindo o prazo prescricional de trabalhadores rurais e urbanos, passando a ficar assim: “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”.

De acordo com Garcia (2008, p. 78):

A prescrição, visando à segurança jurídica, estabelece limite temporal para exigibilidade dos direitos violados, sendo tema de interesse geral para a coletividade. Por isso, as referidas disposições infraconstitucionais, que dispunham de modo diverso a respeito da prescrição trabalhista do empregado rural, tornaram-se incompatíveis com o art. 7º, XXIX, da CF, na redação determinada pela emenda constitucional 28/2000, respeitado o critério de aplicação no tempo desta norma constitucional.

Tal emenda constitucional passou a dar tratamento igual a trabalhadores rurais e urbanos, visto que no passado o trabalhador rural estava sujeito somente ao prazo prescricional de dois anos contabilizado a partir do fim do contrato de trabalho. Atualmente, a prescrição quinquenal também aplica-se ao trabalhador rural enquanto o contrato de trabalho seguir vigente.

Desta forma, após o direito trabalhista ser violado, trabalhadores rurais e urbanos disporão de cinco anos para realizar o requerimento de seu direito, e, caso o contrato seja extinto, o prazo prescricional será bienal. Uma vez que o prazo de anos chegue ao fim, qualquer direito sofrerá prescrição total.

Certos autores criticam a Emenda Constitucional 28. Garcia (2008, p. 79), ainda que não se identifique com tal corrente doutrinária, esclarece que:

Subordinação inerente ao contrato de trabalho, ao empregado não é facilmente viável ajuizar ação no decorrer de sua vigência, em face do risco de perder seu emprego. O empregador dificilmente passaria a ver com bons olhos o empregado que ajuíza ação trabalhista em face dele, acarretando a possibilidade de o trabalhador ser dispensado. Esta situação mais se agrava diante da sistemática atualmente em vigor, na qual o empregador não precisa, em regra motivar o ato da dispensa, por não existir, ainda, a lei complementar prevista no art. 7º, I, da CF/1988.

Por isso, pode-se defender a tese de que a prescrição, no Direito do Trabalho, para os empregados não só rurais, mas também urbanos, deveria ter seu prazo contado exclusivamente a partir da extinção do contrato de trabalho, quando referido temor da perda do emprego é amenizado.

No caso do trabalhador rural, a distinção quanto ao prazo prescricional tinha por fundamento as dificuldades mais acentuadas para a defesa de seu direito em juízo.

Entretanto, como já explicou-se antes, o Direito do Trabalho tem de ser compreendido como o instrumento da paz e harmonia entre os trabalhadores, e o principal fundamento para a existência da prescrição é a necessidade social de segurança jurídica, o que seria impossível se o credor dispusesse de infinita possibilidade para exigir do devedor o cumprimento da prestação. Para Garcia (2008, p. 86):

A segurança jurídica é verdadeiro pressuposto, fundamental à adequada vida em sociedade. As diversas relações sociais necessitam de certa previsibilidade para o correto desenvolvimento da vida em sociedade, de forma a se alcançar os objetivos do bem comum.

O Direito, regendo normativamente as relações intersubjetivas, verificadas no plano dos fatos, busca justamente a harmonização dessas relações jurídicas. Assim, para que esse objetivo maior, de harmonia na convivência social, com seu pleno desenvolvimento, seja alcançado, faz-se imperiosa a existência de segurança nas relações jurídico- sociais.

Da mesma forma como não se pode imaginar uma sociedade devidamente organizada sem o Direito, não há como alcançar estabilidade e progresso social sem a devida segurança jurídica, regendo as relações entre as pessoas e grupos.

Algumas correntes doutrinárias apoiam o efeito retroativo da nova regra constitucional, isto é, que ela englobe todos os contratos rurais, sem importar sua longa duração anterior no tempo. Tal regra acabaria com as parcelas que já se encontravam imantadas de imprescritibilidade na data que vigora a Emenda

Constitucional n. 28, parcelas já cuja imprescritibilidade já estava consolidada antes do surgimento da nova regra (DELGADO, 2009, p. 246).

Contudo, tal compreensão não é adequada, visto que, a despeito da nova regra constitucional ter de ser aplicada imediatamente, não pode apresentar eficácia retroativa. A própria Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXVI, regra que a “lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Para Delgado (2009, p. 246), a retroatividade “é admitida, como rara exceção, exclusivamente para as próprias regras constitucionais, desde que elas assim determinem. Ora, esta determinação não surgiu com a EC 28/2000”.

Logo, conforme explica Garcia (2008, p. 85), “já tendo ocorrido a extinção do vínculo de emprego rural, quando da entrada em vigor da Emenda Constitucional 28, não há mais relação jurídica em que a nova disposição possa incidir”.

2.3. Prescrição na relação de emprego doméstico

O funcionário doméstico é “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas [...]” conforme define o art. 1º da Lei 5.859/72.

Delgado (2009, p. 347) afirma que “é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.

Existe um forte debate sobre o prazo prescricional aplicável ao empregado doméstico. De acordo com Delgado (2009, p. 247):

A dúvida surge em face de a CLT estipular que suas normas não se aplicam a tais trabalhadores (art. 7º, “a”, CLT). Além disso, a Constituição não teria se referido à prescrição doméstica, uma vez que o parágrafo único de seu art. 7º (que trata das parcelas constitucionais estendidas ao doméstico) não mencionou o inciso XXIX do mesmo artigo (que trata da prescrição).

O artigo da CLT citado acima estabelece o seguinte:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Para que entenda melhor o que foi exposto, vale verificar também o artigo da Carta Magna supracitado: “Art. 7º, parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

Sendo assim, ocorreria uma situação de lacuna normativa nas fontes essenciais do direito do trabalho, acarretando a demanda por integração jurídica, restaurando-se a integralidade da ordem do Direito.

Alguns defendem que se deveria aplicar a regra do art. 178, §10, inciso V, do velho Código Civil de 1916, onde está previsto o prazo de prescrição quinquenal aos “serviçais, operários e jornaleiros, pelo pagamento dos seus salários” (GARCIA, 2008, p. 27).

Para Delgado (2009, p. 247):

Essa posição era sem dúvida, inaceitável, dado que propunha que se realizasse a integração jurídica mediante norma situada fora do âmbito do Direito do Trabalho. Ora, a Hermenêutica jurídica determina que a operação integrativa busque a fonte subsidiária no conjunto normativo mais próximo, autorizando a ultrapassagem das fronteiras do ramo jurídico especial examinado somente se absolutamente necessário.

Existe também a compreensão minoritária de acordo com o qual poderia se aplicar o prazo de prescrição bienal, segundo antigos diplomas, como o Decreto 6.596, de 12 de Dezembro de 1940. Entretanto, tal diploma legal está revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho, posto que este passou a regular referida matéria (GARCIA, 2008, p. 27).

Logo, segundo o que preleciona Delgado (2009, p. 247):

é indubitável que tais diplomas foram suprimidos da ordem jurídica do país pelo Decreto- lei n. 5.452/43, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT reuniu leis esparsas anteriores- inclusive as que tratavam da Justiça do Trabalho e da prescrição-, revogando-as em face de regular de modo global a matéria tratada em tais diplomas. Tem- se, pois, como inaceitável também essa segunda posição analítica.

A posição dominante é a de também poder se aplicar ao empregado doméstico o prazo previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988 – cinco anos, até o limite de dois anos uma vez que o contrato de trabalho esteja extinto.

De fato, não pode haver dúvida, por distintas razões, sobre a incidência do mencionado preceito constitucional sobre as relações domésticas. De um lado, a omissão do inciso XXIX no parágrafo único do art. 7º constitucional não tem o conteúdo normativo sugerido por certas correntes minoritárias, dado que o referido parágrafo único arrola direitos, ao passo que prescrição é critério de supressão de tais direitos. Logo, não caberia mesmo, tecnicamente lançar-se a figura prescricional no dispositivo que pretendia alargar os direitos da categoria doméstica. (note-se, a propósito, que a presença da prescrição no rol de direitos do art. 7º era conduta normativa coerente, dado que o novo critério prescricional criado para o trabalhador urbano alargava, em 1988, suas vantagens em contraponto com o antigo critério do art. 11 da CLT).

Isso significa que a norma do inciso XXIX erige-se como regra geral trabalhista concernente à prescrição, aplicável a qualquer situação fático-jurídica própria ao Direito do Trabalho- inclusive a situação doméstica. Não há necessidade, sequer, de proceder-se à integração jurídica no presente caso, já que inexiste lacuna nas fontes principais do Direito do Trabalho: a Constituição firma, sim, como regra geral prescricional o critério urbano de seu art. 7º, XXIX, sem que haja exceção concernente à categoria doméstica, quer na Constituição, quer em normas infraconstitucionais (hoje o critério passou a ser, como visto, urbano e rural).

Ainda que se tratasse de integração jurídica, caberia concretizá-la valendo-se da norma jurídica situada em campo mais próximo ao integrado; portanto, caberia valer-se da norma constitucional especificada e não de qualquer outra revogada, ineficaz ou remotamente situada no âmbito do universo jurídico (DELGADO, 2009, p. 248- 249).

Sendo assim, art. 7º, XXIX, da CF/88, que aborda o prazo de prescrição de crédito trabalhistas, não se estendeu ao doméstico de forma expressa, contudo, tal omissão, de acordo com o entendimento de parte majoritária da doutrina, não impossibilita a aplicação do art. 7º, XXIX, à relação de emprego doméstico.

2.4. Prescrição do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)

De acordo com Nascimento (2007, p. 910), o conceito de Fundo de Garantia por tempo de serviço é definido como “um sistema de depósitos efetuados pelo empregador em conta bancária do empregado, sob a gestão da Caixa Econômica Federal, e com um Conselho Curador, para a utilização pelo trabalhador em hipóteses previstas na lei”.

O FGTS, conforme definido por Garcia (2008, p. 20), “pode ser entendido como um direito trabalhista, de empregados urbanos e rurais (art. 7º, inciso III, da CF/ 1988), com a finalidade de estabelecer um fundo de depósitos em pecúnia, com valores destinados a garantir a indenização do tempo de serviço prestado ao empregador”.

Existe celeuma no que tange o prazo de prescrição do FGTS, regulamentado pela Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, instaurando o prazo prescricional trintenário quanto aos depósitos do Fundo de Garantia. O art. 23, §5º diz que: “O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no título VII da CLT, respeitando o privilégio do FGTS à prescrição trintenária.”

Existe o entendimento minoritário que defende ser o prazo prescricional, no que se refere aos créditos trabalhistas, o determinado em matéria de ordem constitucional, segundo o art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, onde está previsto, com já abordado anteriormente, prazo prescricional quinquenal, até o limite de dois anos uma vez extinto o contrato de trabalho. Tal corrente propugna ser inconstitucional a determinação de prazo prescricional diverso daquele instaurado pela Constituição Federal (GARCIA, 2008, p. 20-21).

A corrente que representa a maioria compreende que, uma vez que Constituição Federal de 1988 estabeleceu um prazo geral de dois anos a partir do fim do contrato de trabalho, o prazo trintenário do FGS não pode exceder mais esses dois anos (DELGADO, 2009, p. 249).

Em conformidade com tal compreensão, o TST promulgou a Súmula 362 que diz o seguinte: “FGTS. Prescrição. É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não- recolhimento da contribuição pra o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho”.

2.5. Prescrição na relação de trabalho avulso

O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa apresenta por definição de Avulso como sendo algo que não integra um todo. Em sentido amplo, tratar-se-ia de algo que algo que não compõe uma coleção incompleta, isto é, encontra-se isolado e solto.

O inciso VI do art. 12 da Lei 8.212/91 define por trabalhador avulso “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”.

Para Garcia (2008, p. 23) “o trabalhador avulso caracteriza-se por prestar serviços a diversas empresas (sem fixação a uma única fonte tomadora), com a imediação do sindicato ou do Órgão e Gestão de Mão- de-Obra.”

Nesse sentido, ressalta-se as decisões a seguir:

PRESCRIÇÃO BIENAL. TRABALHADOR AVULSO. I. A douta maioria desta 4ª Turma adota a tese de que dada a igualdade de direitos entre o empregado e o trabalhador avulso, por força da norma constitucional, não se pode negar que a prescrição aplicável, no curso do período em que o avulso presta serviços no tomador, é de 5 (cinco) anos, da mesma forma que, rompida a prestação de serviços e, portanto, o contrato de trabalho atípico, o seu prazo é de 2 (dois) anos para reclamar seus direitos, sob pena de prescrição. II. Recurso provido para declarar a prescrição de todos os direitos anteriores a dois anos, contados da propositura da ação (24.02.2006).

TRABALHADOR AVULSO. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. A Constituição Federal, no art. 7º, XXXIV, garante a igualdade de direitos entre o trabalhador avulso e o com vínculo empregatício. O trabalhador avulso é aquele que presta serviços a diversas empresas, sem a formação de vínculo de emprego, tendo como intermediador obrigatório o Órgão de Gestão de Mão- de- Obra- OGMO, conforme disposto na Lei 8.630/1993. O Órgão de Gestão de Mão- de- Obra é simples responsável pela arrecadação e repasse da remuneração dos trabalhadores, enquanto que o vínculo contratual se dá diretamente entre o avulso e o tomador dos serviços, de forma que, cumprido seu objeto, nova contratação adquire contornos de independência da anterior, daí o termo inicial para efeito da prescrição. Impõe-se, pois, a sua aplicação bienal, declarando-se prescritos os direitos decorrentes de contratações que tenham se extinguido até o limite de dois anos antes da propositura da ação. Agravo de instrumento não provido. (05.05.2006).

RECURSO DE EMBARGOS. PRESCRIÇÃO BIENAL. APLICABILIDADE AO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. A prescrição aplicável ao trabalhador portuário avulso é a mesma prevista para o trabalhador com vínculo de emprego. Isso porque o mencionado dispositivo refere-se a relações de trabalho de forma ampla, não havendo restringir sua aplicação às hipóteses de prestação de serviços com vínculo de emprego. Ademais, o inciso XXXIV do art. 7º da Lei Maior assegura igualdade de direitos entre os dois tipos de trabalhadores. Deste modo, deve ser mantido o entendimento da c. Turma que aplicou a prescrição bienal, nos termos do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, às ações trabalhistas ajuizadas pelo trabalhador avulso. Embargos não conhecidos (11.04.2008).

É também aplicado ao trabalhador avulso o prazo prescricional do 7º, XXIX, da Constituição Federal. Martins (2006, p. 671) diz que “O inciso XXXIV, do art. 7º da Constituição dispõe que o avulso tem os mesmos direitos do trabalhador com

vínculo empregatício permanente”. Verifica-se a inteligência do artigo supracitado: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

2.6. Prescrição do dano moral e material trabalhista

Este tema é relativamente recente, sendo mais disseminado a partir do nascimento da Constituição Federal de 1988, e desde então vem sendo objeto de grande debate jurisprudencial e doutrinário, com uma variedade de posicionamentos no que tange o prazo prescricional a ser empregado nas causas trabalhistas que tratam de indenização por danos morais e materiais.

Um das aspirações centrais do Direito do Trabalho é o de garantir o respeito da dignidade do trabalhador, viabilizando uma reparação da lesão (ou lesões) a ele provocada. Neste sentido, de acordo com Carmen Garcia Mendieta apud Ramanauskas (2001, DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO), o Dano Moral “é o que sofre alguém em seus sentimentos, em sua honra, em sua consideração social ou laboral, em decorrência de ato danoso”.

O dano moral é aquele cuja incidência é sobre pessoas, tanto físicas quanto jurídicas, representando a violação bens de natureza não-material, no que tange a sua personalidade. A palavra *damnum* vem do latim e detém um significado amplo, podendo representar todo dano moral ou material infligido a uma pessoa.

Ainda que recente na legislação brasileira, o dano moral e material é bastante antigo, segundo Ramanauskas (2001, DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO):

A conseqüente reparação do dano de ordem moral já vinha sendo sugerido por inúmeros séculos antes de Cristo, como no primeiro império babilônico, sob o reinado de Hamurabi (1728 a 1686 a.c), igualmente conhecido por Kamo- Rabi, monarca da Babilônia á época do século XXII antes de Cristo, que comprovadamente possuía disposição tangente a danos morais. Cita-se, ainda, a Lei das XII tábuas, “se alguém causa um dano premeditadamente, que o repare”, o Alcorão quando trata do adultério, e em Roma, apenas com Justiniano, pode-se efetivamente falar de normas atinentes aos danos morais; em seu governo, teve-se estendidas às ações normais aquelas que tratassem de danos não corporais.

No Brasil, esse tema, ficou fora do foco por várias décadas, posto que a dignidade e honra do ser humano não representavam prioridade. Hoje em dia, na

Constituição da República, pode-se encontrar o tema sendo tratado no artigo 5º, V e X, expresso no texto da seguinte forma: "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", e "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". A "dignidade da pessoa humana" constitui um dos pilares da Constituição brasileira, como pode-se perceber no artigo 1º, III, da Carta Maior.

A medida que se analisava no direito comum a possibilidade de reparação econômica do dano moral, a CLT já apresentava em sua redação a possibilidade de dano moral e a sua reparação por parte do empregador ou empregado, devido a ruptura do contrato de trabalho pela ocorrência de ato que lesa a boa fama ou a honra, artigos 482, alíneas "j" e "k", e 483, alíneas "e".

Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Como abordado no começo, este tema é complexo, e a atribuição da Justiça do Trabalho para a análise da questão ainda constitui um dos assuntos que promove fortes discussões. Os empregados argumentam pela competência; e os empregadores, em geral, apontam a incompetência da Justiça Trabalhista para abordar o assunto.

O art. 114 da Constituição Federal de 1998 determina a competência material da Justiça do Trabalho, dispondo que:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Segundo as melhores interpretações sistemáticas do texto constitucional, esse constitui o preceito normativo básico no que tange a Competência Material da Justiça do Trabalho.

Para resolver celeumas que derivam de outras relações jurídicas variadas das relações de emprego, a Justiça do Trabalho só terá competência caso presentes dois requisitos: a expressão previsão de uma lei atributiva dessa competência e se essa relação jurídica decorrer de uma relação trabalhista.

Tal princípio está fundamentado na parte final do art. 114 da Constituição Federal, que, após determinar, na dimensão da competência da Justiça do Trabalho, os dissídios entre empregadores e empregados, realiza-o, também, na forma da lei, para outras polêmicas derivadas da relação de trabalho.

Portanto, o que precisa ser efetuado é um exame do dano moral provocado para que se constate se a competência cabe ou não à Justiça do Trabalho. Uma vez que a lesão é intentada contra pessoa, no caráter de cidadão, a competência será da Justiça Comum. Por sua vez, se a lesão for provocada contra a pessoa, no papel de empregador ou empregado, logo, decorrendo do contrato de trabalho, a competência será da Justiça laboral (PAMPLONA FILHO, 2001).

No tocante ao prazo de prescrição do dano moral trabalhista existem duas teorias, verifica-se então o que Martins (2006, p. 672) preleciona:

A primeira entende que a prescrição é prevista no inciso XXIX do art. 7º da Constituição. O empregado tem dois anos para ajuizar a ação contados do término do contrato de trabalho.

A segunda teoria afirma que a indenização é civil, devendo ser observada a prescrição contida no Código Civil. Na vigência do Código Civil de 1916 o prazo era de 20 anos (art. 177). No Código Civil de 2002, o prazo é de três anos para a pretensão de reparação civil (art. 206, §3º, V).

Se o dano moral decorre do contrato de trabalho, o crédito é trabalhista e não civil.

Se a competência é da justiça do trabalho, a prescrição deve ser trabalhista. Se a relação ocorre entre empregado e empregador quanto a créditos resultantes da relação de trabalho, a prescrição é de dois anos a contar da cessação do contrato de trabalho. O inciso XXIX do art. 7º da constituição não faz distinção se a matéria é prevista no Código Civil ou na CLT, mas apenas se é um crédito resultante da relação de trabalho, como, de fato, é.

A verba é de natureza trabalhista, decorrente do contrato de trabalho.

A CLT prevê situações que envolvem dano moral trabalhista, como nas letras *j* e *k* do art. 482 e na letra *e* do art. 483.

Não há omissão na lei trabalhista para se aplicar o Código Civil.

Não é o caso de se aplicar a norma mais favorável, pois a prescrição só pode ser regulada por uma norma e não por várias. Há regra específica, que é o inciso XXIX do art. 7º da Lei Maior.

A ação penal não suspende nem interrompe o prazo prescricional. Não é o caso de se aplicar o art. 200 do Código Civil, pois a Constituição não dispõe nesse sentido.

Caso o dano derive da relação de emprego, a prescrição que o inciso XXIX da Constituição Federal é aplicada. Logo, uma vez que o dano é causado, o empregado disporá de cinco anos para efetuar a requisição de seu direito, com limite de dois anos a partir do fim do contrato de trabalho.

2.7. Prescrição das ações meramente declaratória

A história da ação declaratória teve início faz alguns séculos, como afirma Martins (2006, p. 225), no Direito, no qual o:

Fim principal do processo era a condenação, mas se admitiam sentenças declaratórias positivas e negativas. Inexistia lei tratando da ação declaratória, porém eram feitas interpretações e maneira autônoma da tutela jurídica, que eram chamadas de *prejudicium*.

No direito medieval, foi substituída a função declaratória do Direito Romano pelos prejuízos de jactância (*provocationes ad agendum*) desapareceram as ações prejudiciais, porém elas tiveram que ser substituídas por aquele remédio jurídico para atender às ações processuais correspondentes.

Mesmo antes do CPC de 1939, a ação declaratória já era utilizada na prática embora não existisse preceito legal que tratasse do tema. Era o caso de se discutir em ação declaratória a investigação de paternidade, denominada ação declaratória positiva.

Configura-se como ação declaratória aquela na qual o interesse do reclamante limita-se à firmar a existência, ou inexistência, de uma relação jurídica. O juiz faz com seja evidente o que já estava presente no mundo do Direito pondo termo à incerteza que pairava sobre a real vontade da lei. As sentenças declaratórias não são uma sanção, portanto, não são executáveis. A declaração judicial, por si, atende ao interesse do autor.

A ação declaratória objetiva efetuar uma declaração judicial da inexistência ou existência de uma relação jurídica, ou da autenticidade ou falsidade de documento, tal qual prevê o art. 4º do CPC: "O interesse do autor pode limitar-se à declaração da existência ou da inexistência da relação jurídica; da autenticidade ou falsidade de documento". No âmbito da justiça trabalhista, tal declaração surge quando se intenta meramente o reconhecimento da estabilidade; a declaração de relação de emprego;

a inexistência de cargo de confiança; para alicerçar a autenticidade ou sua falta em um documento relativo ao contrato de trabalho, etc (ALMEIDA, 1997, p.304).

De acordo com Silva (1998, p. 170), a diferença entre ações declaratórias e condenatórias são assim delimitadas:

Por meio de ação condenatória, busca-se uma sentença que imponha ao réu a obrigação de prestar alguma coisa devida ao autor. Enquanto este, mediante ação declaratória, apenas pretende que o juiz declare seu direito, sem nenhuma outra conseqüência, de natureza jurídico- material, a não ser efeito de coisa julgada sobre a relação jurídica declarada existente pela sentença, através da ação condenatória o autor quer mais; quer que o juiz igualmente o declare titular da pretensão posta em causa e, ultrapassando este momento declaratório da sentença, que o réu seja condenado a prestar alguma coisa.

Parcela da jurisprudência e doutrina compreende que não se sujeitam à prescrição pleitos de natureza meramente declaratória. Segundo os mesmos, a prescrição englobaria porções patrimoniais, que não estariam presentes em pedidos especificamente declaratórios.

A título de exemplo, o pedido declaratório de reconhecimento de vínculo empregatício, desprovido de pleito de pagamento de parcelas contratuais oriundas do correspondente período. O reconhecimento de vínculo e anotação de Carteira de Trabalho – esta tratando-se de obrigação de fazer, não simples declaração – não lesaria a tese citada, posto que, nestes casos, a sentença deveria designar à Secretaria da Vara Trabalhista que realizasse as anotações pertinentes, e não ao próprio empregador, tal como estabelece o §1º do art. 39, da CLT: “se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento, em sua sentença, ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações, uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar multa cabível”.

A citada posição doutrinária e jurisprudencial obteve reforço significativo em face da mudança do art. 11 da CLT, que dispôs que os prazos prescricionais ali estabelecidos não se aplicam “às ações que tenham por objeto anotações para fins de provas junto à Previdência Social”.

Por conta do avanço legal, a proposta interpretativa da Súmula 156 tem de ser ajustada de forma a englobar cenários nos quais exista pedidos condenatórios cumulados e não pleitos meramente declaratórios. Na Súmula 156 do TST está previsto que “da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do

direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalhos” (DELGADO, 2009, p. 250-251).

Para uma compreensão melhor acerca deste assunto, verifique certas decisões que apresentam em seu conteúdo a prescrição nas ações declaratórias:

PRESCRIÇÃO - AÇÃO DECLARATÓRIA. A jurisprudência do TST segue no sentido de que a ação meramente declaratória de vínculo empregatício é imprescritível, não o sendo, entretanto, quando o pedido incluir imposição de obrigação de fazer, referente à anotação na CTPS. No caso, não se tratava de ação declaratória para efeito exclusivo de reconhecimento de vínculo empregatício, mas, sim, de ação visando ao reconhecimento do liame para efeito de obtenção de vantagens trabalhistas típicas dos empregados da CEEE, tais como prêmio-assiduidade, produtividade, anuênios, quinquênios, diferenças salariais pelo incorreto enquadramento, etc. Assim, o processo tinha, como tem, cunho condenatório, devendo ser observada a prescrição bienal da extinção do último contrato de trabalho, que no caso se deu em 1985. Assim, tendo a ação sido ajuizada em 1996, forçoso reconhecer-se a prescrição extintiva do direito de ação, em relação aos pedidos que não se limitam ao reconhecimento de vínculo empregatício. Recurso de revista provido. (14.10.2005).

COMPETÊNCIA MATERIAL RESIDUAL. APLICAÇÃO DA O.J. nº 138/TST. Conforme regra disposta na O. J. nº 138 da egr. SBDI-1 do c. TST, "Compete à Justiça do Trabalho julgar pedidos de direitos e vantagens previstos na legislação trabalhista referente a período anterior à Lei nº 8.112/90, mesmo que a ação tenha sido ajuizada após a edição da referida lei. A superveniência de regime estatutário em substituição ao celetista, mesmo após a sentença, limita a execução ao período celetista." **AÇÃO DE CUNHO CONSTITUTIVO-CONDENATÓRIA. INCIDÊNCIA DA PRESCRIÇÃO** A ação declaratória imprescritível, prevista no art. 4º do CPC, é aquela onde se objetiva a declaração de existência ou inexistência de uma relação jurídica; de autenticidade ou falsidade de documento. In casu, ao pleitear a declaração de relação de emprego, a Autora não visou obter exclusivamente uma declaração judicial acerca da existência ou inexistência de uma relação jurídica pré-existente, mas pleiteou, ainda, todos os corolários decorrentes dessa relação. A pretensão da Autora, portanto, não é meramente declaratória mas constitutivo-condenatória, de natureza material, sujeita, portanto, à incidência da prescrição. Prescrição que se declara ex officio, extinguindo-se o processo na forma do inciso IV do artigo 269/CPC. (23/02/2010).

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANISMO INTERNACIONAL. MATÉRIA TRABALHISTA. INEXISTÊNCIA. PRINCÍPIO DA RECIPROCIDADE. Em respeito ao princípio da reciprocidade, não há imunidade de jurisdição para Organismo Internacional, em processo de conhecimento trabalhista, quando este ente não promove a adoção de meios adequados para solução das controvérsias resultantes dos contratos com particulares, nos exatos termos da obrigação imposta pelo artigo VIII, Seção 29, da Convenção de Privilégios e Imunidades das Nações Unidas" (Verbete 17 do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região). Ressalva do entendimento pessoal da Juíza Relatora. **PRETENSÃO DECLARATÓRIA RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. IMPRESCRITIBILIDADE.** As pretensões declaratórias são imprescritíveis. O pleito de reconhecimento de vínculo empregatício é declaratório, portanto, imprescritível. A prescrição é uma prejudicial de mérito, assim como o reconhecimento do vínculo empregatício. Havendo discussão sobre

existência de vínculo empregatício e prescrição primeiro deve ser analisado o tipo de relação de trabalho existente entre as partes e só depois a prescrição. Isso porque, se não está definido o tipo de relação de trabalho havida entre as partes, não há como se aplicar a prescrição do art. 7.º, XXIX, da CF, própria da relação de emprego. Assim sendo, reformo a decisão que aplicou prescrição total antes de verificar a existência ou não do vínculo empregatício. Assim, devem os autos retornar à instância de origem para análise da pretensão declaratória como entender de direito, prosseguindo no julgamento como entender de direito. Recurso das reclamadas conhecido e não provido. Recurso da reclamante conhecido e provido. (10.01.2010).

PRESCRIÇÃO AÇÃO DECLARATÓRIA QUE RESULTA EM CONDENAÇÃO. As reclamações que visam, além da formação de uma relação jurídica, impor à empresa também uma obrigação de fazer não possuem natureza de ação declaratória mas condenatória e, como tal, estão sujeitas ao crivo da prescrição nos termos do art. 7º, inc. XXIX, da Constituição da República. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento em parte.(...). (01/11/2006).

Em resumo, a ação declaratória é vital. Entretanto, caso a reclamação vise a uma obrigação de fazer, não se tratará mais de uma ação declaratória, mas sim de uma ação condenatória, submetida à regra geral da prescrição trabalhista.

As ações meramente declaratórias são pretensões que têm por objetivo o reconhecimento de uma relação jurídica preexistente. Não existe um fenômeno de criação ou de superação de uma lesão.

A ação é apenas para que se reconheça o vínculo de emprego, de natureza simplesmente declaratória e, conseqüentemente, crucial. A obrigação de fazer, abordada no parágrafo primeiro do art. 11 consolidado (anotações da CTPS), trata-se de uma mera materialização da pretensão declaratória. Tal ação não possui uma natureza condenatória.

O eventual reconhecimento do vínculo de emprego, por sentença trabalhista, não configura título judicial apto à execução de contribuições previdenciárias por conta vínculo empregatício.

CAPÍTULO 3 - TERMO INICIAL DE CONTAGEM DA PRESCRIÇÃO

Devido a importância do ministério, vale-se de Delgado (2009, p. 251), in verbis:

A experiência judicial trabalhista tem levando a jurisprudência especificar diversas hipóteses fáticas concernentes à contagem da prescrição no Direito do Trabalho. Embora o critério geral aplicável a este ramo jurídico especializado seja o mesmo do Direito Civil- critério da *actio nata*-, há situações justralhistas recorrentes que mereceram uma referência direta e específica por parte da jurisprudência.

Conforme o critério *actio nata*, o termo inicial da prescrição seria o dia em que poderia se propor a ação, surgindo nesse ponto o direito subjetivo de ação por violação do direito material, isto é, o prazo prescricional para realizar uma ação de indenização de contado a começar da data que se toma ciência da lesão. A seguir, verifica-se o que estabelece algumas ementas exemplificativas acerca do critério *actio nata*:

DIFERENÇAS SALARIAIS. PRESTAÇÕES SUCESSIVAS. ALTERAÇÃO DO PACTUADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 294 DO TST. PRESCRIÇÃO TOTAL. O prazo prescricional tem seu curso iniciado com o surgimento da *actio nata*. "Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei." (Súmula nº 294/TST). Nos termos do enunciado invocado, o fato de se tratar de prestações sucessivas, em que a suposta lesão se renova mês a mês, não elide a declaração da prescrição uma vez que a parcela perseguida não encontra guarida em lei, mas em ato único do empregador, consistente na implantação de "realinhamento de remuneração de funções gratificadas em 2002", que alterou Plano de Cargos e Salários anterior. Recurso parcialmente conhecido e provido. (19/10/2009).

PRESCRIÇÃO. EFEITOS LESIVOS. INÍCIO DA CONTAGEM DO PRAZO. Pelo critério da *actio nata*, a prescrição começa no momento em que se opera a lesão ao direito. Como consequência, alegada a violação ao seu direito em 19/04/2002, a Autora detinha cinco anos para pleitear a devida reparação, vez que quando da ocorrência do fato lesivo o contrato de trabalho ainda estava em vigência (artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal). (30/06/2009).

O pacto laboral é enquadrado como trato sucessivo, o que reflete uma relação de emprego consecutiva. Nesse cenário, verifica-se que, havendo vínculo empregatício, ele provoca efeitos ao longo do tempo, com a efetuação de suas prestações sucessivamente.

Por conta disso, existem situações em que a lesão de direito acaba por se repetir, alcançando prestações recorrentes, de modo que se adstringe a somente uma pretensão. É preciso imaginar a hipótese de enquadramento incorreto do empregado, sem o adequado cumprimento do quadro de carreira da empresa em seu prejuízo.

A violação do direito, relativa ao enquadramento irregular, não promove simplesmente a pretensão de sua correção, mas igualmente a possibilidade de que prestações causadas por aquele ato inicial (ex: diferenças salariais) sejam postuladas, como meio de reparar os danos decorrentes do ato ilícito (GARCIA, 2008, p. 103-104).

3.1. Parcelas oriundas de sentença normativa

Quanto a pedidos fundados em direitos oriundos de sentença normativa, segundo Delgado (2009, p. 251):

Em primeiro lugar, não havendo ação de cumprimento (art. 872, CLT), o dies a quo da prescrição conta-se do trânsito em julgado da sentença. É o que se pode inferir da Súmula 349, STF: “A prescrição atinge somente as prestações de mais de dois anos, reclamadas com fundamento em decisão normativa da justiça do trabalho, ou em convenção coletiva de trabalho, quando não estiver em causa a própria validade de tais atos” (obviamente que se deve adequar a expressão dois anos para cinco anos, em face da alteração constitucional de 1988).

Em segundo lugar, havendo ação de cumprimento antes do trânsito em julgado da sentença (como permitido jurisprudencialmente: Súmula 246, TST), parte da jurisprudência entendia que o prazo prescricional iniciava-se do primeiro pagamento feito em descumprimento à sentença normativa (critério que se harmonizava com a teoria *actio nata*).

Contudo, hoje a jurisprudência pacificou-se em torno de interpretação significativamente mais favorável ao trabalhador- que se construiu fora da orientação *actio nata*. De fato, dispõe a súmula 350, TST, que o prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas a partir da data de seu trânsito em julgado.

Logo, ocorrendo ou não ação de cumprimento, a prescrição, no que diz respeito às parcelas estabelecidas por sentença normativa, sucede-se a começar do trânsito em julgado do referido diploma normativo.

3.2. Prescrição total e prescrição parcial (Súmula 294 - TST)

Fica previsto na Súmula 168 que “na lesão de direito que atinja prestações periódicas de qualquer natureza, devidas ao empregado, a prescrição é sempre parcial e se conta o vencimento de cada uma delas e não do direito do qual se origina”.

Observa-se em tal Súmula que se adotou a compreensão de que não é o direito material subjetivo que prescreve, mas sim a pretensão, posto que uma vez existente o direito material subjetivo que provoca prestações sucessivas, apenas prescrevem as pretensões não exercidas nos limites do prazo legal, oriundas das violações destas prestações.

Acontece que tal entendimento nunca foi pacífico no TST e a corrente majoritária de caráter jurisprudencial passou a ser contra à Súmula 168. Claramente, existia uma posição ideológica por trás de tal corrente, no sentido de promover segurança para o empresário, perfilhando que violações de direitos que se sucederam faz mais de dois anos não fossem passíveis de reclamação da parte dos empregados.

A Súmula 198 previa: “prescrição parcial- contagem. Na lesão de direito individual que atinja prestações periódicas devidas ao empregado, à exceção da que decorre de ato único do empregador, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma dessas prestações, e não da lesão do direito”

De acordo com o magistério de Bacarat (2007, p. 36-37):

A idéia da Súmula 198, portanto, era de que se o empregador, através de um ato positivo, altera as condições pactuadas, em prejuízo do trabalhador, ferindo-lhe interesse individual, protegido pelo art. 468 da CLT, a anulação deste ato violador, por se tratar de anulabilidade, exige a propositura de ação, sujeita, no curso do contrato, ao prazo prescricional.

A dificuldade de se trabalhar com a noção de ato único decorreu da interpretação de que este também poderia ser negativo, no sentido de que se ao invés, o empregador não pratica nenhum ato positivo, mas, simplesmente, deixa de cumprir aquilo a que se obrigara contratualmente e se isso se faz por meio de prestações periódicas (ato meramente negativo), a prescrição não atinge o próprio direito, que não chegou a ser violado por um ato positivo, e sim, e apenas, tais prestações periódicas.

Conseqüentemente, cessa o cumprimento daquilo que se obrigara a cumprir de forma periódica, nessa conformidade o direito subjetivo não sofre extinção por meio da prescrição.

A Súmula 198 não se sustentou, porque permitia decisões contraditórias, já que a jurisprudência distinguia violação positiva de prestação positiva (pagar valor menor do que aquele ao qual se comprometera), de violação negativa de prestação positiva (não pagar nenhum valor, mesmo tendo se comprometido a pagar determinado valor), além, evidentemente, de partir da concepção equivocada de que a prescrição atinge o direito subjetivo. (BACARAT, 2007, p. 39).

A Súmula n. 294 passou a vigorar com o intento de acabar com a celeuma jurisprudencial que existia devido a vigência simultânea das Súmulas 168 e 198 do TST, que promoviam interpretações contraditórias.

A Súmula 294 do TST define:

294. Prescrição. Alteração contratual. Trabalhador urbano. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Segundo o título jurídico da parcela, a compreensão da Súmula é a de que a *actio nata* firma-se em momento distinto. Sendo assim, ela será firmada no momento da lesão – por consequência no surgimento da pretensão –, se não garantida a parcela especificamente por preceito de lei. Sucede-se então, a prescrição total, que correrá a partir da lesão e terá sua consumação no prazo quinquenal subsequente, caso o contrato não tiver sido extinto.

No entanto, consistindo o título jurídico da parcela em preceito de lei, a *actio nata* teria sua incidência em toda parte especificamente prejudicada. Dessa forma, a prescrição torna-se parcial, contando-se do vencimento de toda prestação periódica que resulte do direito protegido por lei (DELGADO, 2009, p. 254).

A prescrição bienal e quinquenal são materiais constitucionais, uma vez que podem ser encontradas no art. 7º, XIX, da Carta Cidadã. Por sua vez, no tocante à prescrição parcial ou total, não existe uma previsão legal, restringindo-se somente à interpretação jurisprudencial. Efetivamente, a prescrição encontrada na Carta Magna aplica-se a todo “...crédito resultante das relações de trabalho...”, isso inclui as hipóteses que a Súmula 294 do TST prevê, todavia a aplicação desta se diferencia no que tange os efeitos, somente nisto.

Dividiu-se a súmula em questão para uma melhor compreensão: “Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas...” – significa que o direito ali

descrito está limitado a prestações sucessivas; do contrário serão aplicadas a prescrição simples, bienal ou quinquenal “...decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total...” – logo, quando a alteração englobar verbas estipuladas no contrato, a prescrição será total – “...exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.” – por fim, caso a verba (sucessiva) seja prevista em lei a prescrição é de caráter parcial.

Em consonância com o entendimento jurisprudencial que decorre da Súmula em foco, havendo prestações sucessivas, existem duas espécies de prescrição: a parcial e a total. Parece óbvio que a hipótese específica de aplicação da Súmula 294 é de alteração contratual. Portanto, caso o fato que ocasionou o direito não estiver conectado à alteração do contrato, não existirá prescrição parcial ou total. Caso v.g., o trabalhador demitido pleiteie verbas que não foram pagas no fim do contrato, incidirá a prescrição estabelecida no art. 7º, XXIX, da CF: “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.” A incidência desta Súmula é bem clara: “...pedido de prestações sucessivas...”

Alteração contratual a ocasionar aplicação da prescrição parcial, ou total, obrigatoriamente tem de tratar de prestação de trato sucessivo, ou seja, de verbas pagas de forma sucessiva. Dentre alguns exemplos em doutrina que são costumeiros estão: as gratificações, o pagamento de prêmio, comissões e verbas salariais decorrentes de equiparação salarial. E a jurisprudência do TST, por meio de suas Orientações Jurisprudenciais, exemplifica:

COMISSÕES. ALTERAÇÃO OU SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. A supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei. (08.11.2000).

PRESCRIÇÃO TOTAL. HORAS EXTRAS. ADICIONAL. INCORPORAÇÃO. Embora haja previsão legal para o direito à hora extra, inexistente previsão para a incorporação ao salário do respectivo adicional, razão pela qual deve incidir a prescrição total. (20.06.01).

PRESCRIÇÃO TOTAL. PLANOS ECONÔMICOS. Aplicável a prescrição total sobre o direito de reclamar diferenças salariais resultantes de planos econômicos. (20.06.2001).

PRESCRIÇÃO TOTAL. ATO ÚNICO DO EMPREGADOR. SÚMULA Nº 294 DO TST. O pleito de diferenças da parcela VP-GIP tem como origem a

alteração do Plano de Cargos e Salários da CEF, ocorrida em 1998. Essa alteração constitui ato único da empregadora, razão pela qual a prescrição aplicável é a quinquenal e total, conforme inteligência da Súmula n 294 TST. (02/03/2010).

3.3. Parcelas de complementação de aposentadoria

A jurisprudência trabalhista ajuntou as hipóteses prescricionais referentes a pleitos de complementação de aposentadorias suportadas pelo antigo empregador, nas Súmulas 326 327 do TST. Verifica-se a seguir o texto dessas Súmulas:

326. Complementação dos proventos de aposentadoria. Parcela nunca recebida. Prescrição total. Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria.

327. Complementação dos proventos de aposentadoria. Diferença. Prescrição parcial. Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão somente, as parcelas anteriores ao quinquênio.

Delgado (2009, p. 252-253) declara que:

Há alguns esclarecimentos importantes a se efetuarem acerca desta hipótese prescricional: em primeiro lugar, o prazo de prescrição a ser considerado em casos de complementação de aposentadoria deveria ser sempre o bienário, a menos que se tratasse de ação protocolada antes de dois anos da data do jubileamento e extinção contratual. Afinal, a Constituição fixa um lapso prescricional de somente dois anos após a ruptura do contrato, sendo que, em conformidade com a jurisprudência dominante, esta ruptura consuma-se em decorrência da aposentadoria. Não obstante, dez anos depois de seu surgimento, a Súmula 327 sofreu nova redação, incorporando interpretação mais favorável, que considera quinquenal o prazo prescricional em causas que envolvam diferenças de complementação de aposentadoria (Res. n. 121/03, TST). De todo modo, com a recente compreensão interpretativa do STF de que a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho (cancelamento da OJ 177 da SDI-I do TST), esta aparente contradição desapareceu.

Em segundo lugar não se pode ler a súmula 327 de modo a enxergar nela um singular efeito verificador de questões sepultadas há décadas no tempo (efeito lazarista). Embora a redação pouco feliz do texto da súmula pareça indicar que é viável reviver, hoje, pleitos originados de fato oriundo ocorrido décadas atrás, desde que o aposentado (ou pensionista) já receba a complementação, e desde que respeitada a prescrição parcial das diferenças consequentes, tal conclusão afrontaria o comando expresso da Carta de 1988 (art. 7º, XXIX, CF/88). Afinal, se alguma parcela já estaria prescrita, caso em andamento regular o contrato de trabalho, por muito mais razão assim esta, após extinto o pacto pela aposentadoria ou morte do empregado. De par com isso, tal leitura literal (e distorcida) do texto da

referida súmula daria origem a uma imprescritibilidade permanente de semelhantes pleitos, somente extintos com o desaparecimento físico do próprio jubilado. O que significaria, noutras palavras, a criação sumular de uma imprescritibilidade mais ampla e perene do que qualquer outra já conhecida no direito do trabalho.

O que resulta claro do critério firmado pela constituição de 1988 e de uma compreensão lógico- teleológica dos dois verbetes de súmula mencionados, relativamente a pleitos de complementação de aposentadoria, é o seguinte conjunto de orientações combinadas:

a) A prescrição será total (dois anos), contada desde a aposentadoria, se a complementação pretendida nunca tiver sido paga. Isso significa que o acolhimento da prescrição compromete toda a complementação pretendida. Ilustrativamente, o obreiro aposenta-se em 30.05.98 e nada recebe de complementação; ingressa em juízo com tal pedido apenas em 30.05.2001, três anos após: a prescrição incidirá plenamente;

b) A prescrição será parcial (cinco anos, segundo novo texto da sumula 327; dois anos, segundo antigo texto desta súmula), porem contada desde a “actio nata”, se este pagamento vier sendo efetivado. Neste caso, o obreiro aposentado pode apresentar pedidos de retificação do valor da aposentadoria, ainda que tenha se aposentado há vinte anos, já que o critério prescricional é o parcial. Contudo, a prescrição conta-se da “actio nata” (isto é, da mora empresarial, do nascimento da pretensão e ação obreiras), o que significa do instante em que ocorreu a lesão.

Verifique o seguinte exemplo: é concedido ao empregado complementação e esse sofre afronta em sua verba complementar, logo, propondo ação menos de cinco anos depois da *actio nata*. Nesse caso não incidirá, por consequência, a prescrição. No entanto, caso proponha a ação somente em mais de cinco anos depois da lesão, acarretará prescrição, afetando sua pretensão.

3.4. Legitimidade para arguição da prescrição

Emprega-se na justiça trabalhista a regra geral civilista. Portanto, pode arguir prescrição à própria parte, segundo o previsto no art. 193 do Código Civil: “a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição pela parte a quem aproveita.”

Nesse ínterim, parte majoritária da doutrina compreende que o terceiro interessado também é capaz de proceder a tal arguição. É óbvio que quem, de modo subsidiário ou direto, possa vir a responder pela condenação detém legitimidade e interesse jurídicos para contestar a prescrição.

Existe uma forte discussão quanto à Constituição Federal ter instaurado novas atribuições e funções ao Ministério Público, como se pode averiguar no art. 127, caput da Carta Maior: “O ministério público é instituição permanente, essencial

à função jurisdicional do estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”

A discussão é a seguinte: a Constituição Federal, ao determinar novas atribuições para o Ministério Público “...teria franqueado a essa instituição a prerrogativa de arguir prescrição em causas que envolvam entes públicos ou cujas consequências centrais sejam suportadas pelo patrimônio comunitário?” Existem duas correntes interpretativas nesse sentido. Segundo Delgado (2009, p. 256):

A primeira, confirmando a prerrogativa, por considerá-la inerente ao próprio exercício das funções atávicas da relevante instituição. Argumenta essa vertente que, se o liberal e o privatístico direito civil permite até mesmo ao particular terceiro interessado intervir em um processo judicial para fazer valer prerrogativas em favor da parte silente, seria inconcebível negar-se a uma instituição de natureza pública, com funções eminentemente públicas e sociais os instrumentos processuais hábeis para o exercício de suas funções e atribuições básicas. Nesse contexto, a arguição poderia ser efetuada na fase processual principal de intervenção do Ministério Público, ou seja, até as sessões de julgamento de recursos ordinários trabalhistas nos tribunais correspondentes. Tendo em vista que se trata de uma prerrogativa legal, a arguição não afrontaria o contraditório, dado que as partes já previamente conheceriam da possibilidade desse tipo de intervenção ministerial (art. 3º, Lei de Introdução ao Código Civil);

A segunda resposta interpretativa tem negado validade a essa prerrogativa ministerial. Argumenta-se que a inexistência do texto legal expresso a respeito do tema, na Constituição e Lei Complementar n. 75/93, seria indicativo enfático de que a ordem jurídica não quis entender tal instrumento ao Ministério Público do Trabalho no exercício de seu mister. A omissão normativa teria sido, pois, carregada de conteúdo jurídico.

Esta segunda vertente tem prevalecido na jurisprudência (OJ 130, SDI-I/TST), no que diz respeito, esclareça-se, aos pareceres emitidos em remessas oficiais (Decreto-Lei 779/69) e desde que envolvendo direito patrimonial (art.194, CCB/2002; art. 219, §5º, CPC). Não se deve, contudo, ampliar, por esforço interpretativo, esta curiosa restrição à atuação do Ministério Público, em país de práticas patrimonialistas centenárias.

De todo modo, com o advento da Lei. 11.280/2006, estipulando qual o juiz “pronunciará, de ofício, a prescrição” (novo art. 219, §5º, CPC), fica claro que desapareceu o óbice alegado (em si já muito frágil) à atuação do Ministério Público.

A Lei 11.280/2006 revogou o art. 194 do Código Civil e modificou o texto do art. 219 do CPC, prevendo que “o juiz pronunciará, de ofício, a prescrição”. Verifique também o que estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 130 do TST:

Prescrição. Ministério público. Arguição. “Custos legis”. Ilegitimidade. Ao exarar o parecer na remessa de ofício, na qualidade de “custos legis”, o Ministério Público não tem legitimidade para arguir a prescrição em favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial (arts. 194 do CC de 2002 e 219, § 5º, do CPC). (25.11.1996).

Fica claro que o Ministério Público não constitui parte para arguir prescrição favorável à entidade de direito público, quanto à matéria de direito patrimonial.

3.4.1. Momento próprio para arguição

A regra civilista não determina os limites temporais para o momento da arguição, contudo, segundo o artigo 193 do Código Civil, sua arguição pode ser feita independente de qual seja a instância: “A prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição pela parte a quem aproveita.”

Contudo, é pacífico na jurisprudência a inadmissibilidade da arguição original de prescrição no corpo de recurso extraordinário. Conforme a regra traçada na Súmula 282 do STF, “é inadmissível o recurso extraordinário quando não ventilada, na decisão recorrida, a questão federal suscitada”.

A jurisprudência do Trabalho mais rigorosa em sua demarcação, posto que, segundo a súmula 153 do TST, “não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária”.

Instância ordinária trata-se da etapa do processo que se configura mediante análise ampla das questões componentes da lide, independentemente de ser matéria de fato ou de direito. É a frase do processo de contraditório amplo e de oportunidade de veiculação de novas matérias.

A restrição à instância ordinária deverá harmonizar e observar o princípio do contrário, estabelecido pela constituição em seu art; 5º, LV, conforme prevê que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com meios e recurso a ela inerentes”.

Em decorrência disso, a arguição será aceita apenas em razões recursais, por serem estes os últimos instantes de argumentação processual que se submetem ao contraditório, na instância de caráter ordinário. Consequentemente, será inadmissível a arguição em contrarrazões recursais ou no instante dos memoriais ou da sustentação oral já no contexto do tribunal. Nos embargos de declaração, é incabível alegação de prescrição, uma vez tratando-se de instrumento de objeto restrito, não podendo veicular novas alegações.

É evidente que se faz incabível também a arguição de prescrição na instância especial e na extraordinária, uma vez que a fase dita ordinária do processo já foi

ultrapassada. A instância especial está restrita de forma exclusiva ao exame de matéria já pré-questionada controvertida de direito, enquanto que a extraordinária limita-se ao exame da matéria já pré-questionada de natureza constitucional.

A fase adequada para a arguição da prescrição, no processo trabalhista, trata-se da fase de conhecimento. Conforme os parâmetros já jurisprudencialmente estabelecidos, deve-se interpretar o dispositivo celetista que permite a arguição de prescrição na fase seguinte à cognição do processo, consubstanciada na liquidação/execução, segundo o art. 884, § 1º da CLT: “a matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida”.

A leitura do mencionado dispositivo celetista simultaneamente com a interpretação das Súmulas 114 e 153 do TST leva às certas conclusões combinadas. Primeiramente, a pura e simples arguição de prescrição na etapa de liquidação é, supostamente inviável. Prescrição anterior a fase de conhecimento não pode, por conseguinte, ser considerada na fase seguinte, seja liquidatória ou executória.

Em segundo lugar, constitui uma raridade, no direito no processo trabalhista, a hipótese de prescrição ocorrida em momento posterior à sentença de conhecimento, isso porque, em princípio, não há aqui a chamada prescrição intercorrente, conforme estabelece a Súmula 114 do TST: “é inaplicável, na justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente”.

Pode-se assegurar a eficácia ao mencionado preceito tão somente harmonizando as fórmulas interpretativas expostas, é chegando entendimento de que, depois da fase de conhecimento, será viável apenas acolher-se a prescrição se o último ato liquidatório ou executório do processo tenha sido praticado faz mais de dois anos, segundo o art. 7º, XXIX, da CF: “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”. Isto, caso permaneça inerte o fluxo processual por omissão inquestionável do autor. Neste contexto, incidiria o preceito do art. 7º, XXIX, da CF/88, harmonizado ao art. 884, §1º, CLT. (DELGADO, 2009, p. 257- 258).

3.5. Decretação automática pelo juiz

Segundo o art. 219, §5º do CPC o “juiz pronunciará, de ofício, a prescrição”. Contudo, há argumentos que contrariam a compatibilidade do novo dispositivo com a ordem justrabalhista. Observe o que diz os artigos 8º e 769º da CLT:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Art. 769 Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo que for incompatível com as normas deste título.

Tal corrente contrária compreende que, na determinação da atuação judicial abertamente desfavorável aos direitos sociais laborativos, a regra civilista chocar-se-ia com diversos princípios constitucionais, como da valorização do trabalho e do emprego, da norma que mais favoreça ao empregado e da submissão da propriedade à sua função socioambiental, sem contar o princípio da proteção.

Contudo, mesmo que tal regra seja considerada incompatível, é claro que, existem restrições ao decreto oficial da prescrição. Desta forma, a pronuncia não pode ser efetuada após a instância ordinária estar esgotada, de modo que não caiba mais recurso de revista e na fase de execução/liquidação (DELGADO, 2009, p. 258-259).

3.6. Prescrição intercorrente

A incidência da prescrição na execução trabalhista trata-se de um assunto controverso. As diferenças vão além da doutrina e impactam nas decisões que os tribunais brasileiros proferem.

Ao abordar tal tema, Sérgio Pinta Martins afirma que a prescrição intercorrente constitui o caso em que o processo fica paralisado durante a fase de

execução por um período extenso de tempo e não configura prescrição que deva ser alegada ao longo da fase de conhecimento, mas sim na fase de execução, isto é, após à sentença (MARTINS, 2002).

Porém a prescrição intercorrente, ao contrário do que o jurista citado afirma, é aquela que verificada ao longo do curso do processo de conhecimento, no caso deste ficar paralisado por um longo tempo, daí o nome que lhe foi dada.

No entanto há ainda outras questões que englobam a aplicabilidade da prescrição, que não a intercorrente, no processo trabalhista (MARTINS, 2002).

A prescrição permite ser arguida em qualquer grau de jurisdição e "em qualquer fase processual: na contestação, na audiência de instrução e julgamento, nos debates, em apelação, em embargos infringentes, sendo que no processo em fase de execução não é cabível a arguição da prescrição, exceto se superveniente à sentença transitada em julgado". ou seja, há duas espécies de prescrição: a geral e a superveniente (ASSIS, 2002).

A execução trabalhista não configura ação nem processo propriamente dito, mas somente fase imediatamente sequente ao rito de cognição, o que é consequência de sua natureza especial.

A mudança da legislação enterra a discussão jurisprudencial e também doutrinária, acerca da incidência da prescrição intercorrente no processo do trabalho.

A pretensão de um direito violado não é e chega a seu fim mediante a prescrição. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXIX, estabelece o prazo de prescrição quinquenal para a ação trabalhista, restringido em dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

A prescrição intercorrente surge devido a paralisação do processo por ociosidade ou inércia do autor. Desse modo, o prazo prescricional é superado, ao longo do transcorrer do processo, por conta da sua extensa paralisação.

Pode-se definir a prescrição intercorrente, como a oriunda da inércia do credor na fase de execução da ação, fato que provoca a paralisação do processo, tendo que, por essa razão, computar o prazo prescricional correspondente contra ele.

De acordo com Delgado (2009, pag. 259):

Intercorrente é a prescrição que flui durante o desenrolar do processo. Proposta a ação, interrompe-se o prazo prescricional; logo a seguir, ele volta

correr, de seu início, podendo consumir-se até mesmo antes que o processo termine.

A prescrição intercorrente trata-se da prescrição alegada no curso da ação, posterior à sentença. A Súmula 150 do STF trata desse tipo de prescrição: “prescreve execução no mesmo prazo de prescrição da ação. A prescrição intercorrente não se confunde, pois, com a prescrição alegável na fase de conhecimento”.

Na esfera trabalhista existe uma discussão intensa no que se refere à jurisprudência e doutrina sobre a possibilidade de prescrição intercorrente neste ramo do direito. O TST, mediante a Súmula n.º 114, é taxativo: “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”.

De diferente modo, estabelece a Súmula 327 do STF: “o direito trabalhista admite prescrição intercorrente”. Então, qual é o posicionamento correto a se tomar no tocante a prescrição intercorrente? Observe o que preleciona Delgado (2009, pags. 259 a 260) quanto a esse tema:

Na medida em que o direito é fórmula de razão, lógica e sensatez, obviamente não se pode admitir, com a amplitude do processo civil, a prescrição intercorrente em ramo processual caracterizado pelo franco impulso oficial. Cabendo ao juiz dirigir o processo, com ampla liberdade (art. 765, CLT), indeferindo diligências inúteis e protelatórias (art. 130 CPC), e, principalmente, determinando qualquer diligência que considere necessária ao esclarecimento da causa (art. 765, CLT), não se pode tributar à parte os efeitos de uma morosidade que a lei busca fornecer instrumentos para seu eficaz e oficial combate. De par com isso, no processo de conhecimento, tem o juiz o dever de extinguir o processo, sem resolução de mérito, caso o autor abandone o processo, sem praticar atos necessários à sua condução ao objetivo decisório final (art. 267, II e III e §1º, CPC). A conjugação desses fatores torna, de fato, inviável a prescrição intercorrente no âmbito do processo de cognição trabalhista. Por isso o texto da Súmula 114 do TST. Na fase de liquidação e execução também não incide, em princípio, regra geral, a prescrição intercorrente. O impulso oficial mantém-se nessa fase do processo, justificando o prevalectimento do critério sedimentado na súmula do tribunal maior trabalhista.

Contudo, há uma situação que torna viável, do ponto de vista jurídico, a decretação da prescrição na fase executório do processo do trabalho-situação que permite harmonizar, assim, os dois verbetes da súmula acima especificados (Súmula 327, STF, e Súmula 114, TST). Trata-se da omissão reiterada do exequente no processo, em que ele abandona, de fato, a execução por um prazo superior a dois anos, deixando de praticar, por exclusiva omissão sua, atos que tornem fisicamente possível a continuidade do processo. Nesse específico caso, arguida a prescrição, na forma do art. 884, §1º, CLT, pode ela ser acatada pelo juiz executor, em face do art. 7º, XXIX, CF/88, combinado com o referido preceito celetista (ressalvada a pronúncia de ofício, a teor da Lei n. 11.280/2006, se for o caso).

A prescrição suscita controvérsias em cada um dos ramos do Direito, seja Público ou Privado. Entretanto, no Direito do Trabalho ela se destaca, visto que incide de forma direta sobre o direito do trabalhador e como afirmam Paulo e Alexandrino (2009, p. 5), nesse sentido “O direito do trabalho surgiu como um instrumento capaz de assegurar uma superioridade jurídica ao empregado, a fim de compensar sua inferioridade econômica”.

CONCLUSÃO

A prescrição está diretamente ligada ao direito de ação e à exigibilidade judicial dos direitos trabalhistas. Por essa razão, no decorrer do presente trabalho, procura-se traçar seus aspectos basilares e aplicações no Direito do Trabalho.

A prescrição trabalhista tornou-se parte da Constituição Federal com a Emenda Constitucional 28/2000. Antes, era tratada somente no âmbito do direito infraconstitucional. Inicialmente, a Carta Maior definiu que a ação no que se refere aos créditos trabalhistas se faria para o trabalhador urbano dentro do prazo de cinco anos, até o limite de dois anos uma vez findado o contrato de trabalho até dois anos após o fim do contrato de trabalho para o trabalhador rural.

De acordo com a Emenda Constitucional 28/2000, os trabalhadores rurais e urbanos passaram a ter a mesma aplicação para seus prazos prescricionais. Desse modo, a ordem que a Emenda Constitucional trouxe instaura que o regime prescricional dos trabalhadores urbanos seja o mesmo a ser aplicado aos rurais.

Assim, o legislador constitucional conferiu segurança jurídica e proteção à confiança que o ordenamento jurídico deve transmitir. A prescrição constitui uma necessidade para a estabilização das relações jurídicas no que tange seu tempo, isto é, entre a lesão do direito e o prazo para que o mesmo seja exercitado. Caso não fosse determinado um prazo para a reclamação dos direitos, tal reclamação trabalhista seria capaz de levar à míngua o empregador, até mesmo provocando desemprego em massa na empresa. Acerca do fundamento da prescrição, a doutrina apresenta basicamente unanimidade quanto à aprovação do instituto, visto que trata-se de uma necessidade para garantir a segurança jurídica, o que seria inviável na ausência de limitação de tempo para a possibilidade de o credor demandar do devedor o cumprimento da prestação.

É possível chegar à conclusão de que a Constituição Federal e o Direito do Trabalho visam tutelar os cidadãos que ocupam posições consideradas hipossuficientes nas relações de trabalho, isto é, o lado mais vulnerável. Virtuosa e, a Constituição atribuiu o prazo prescricional aos trabalhadores rurais, segundo o previsto no art. 7º, XXIX, nivelando-os com os trabalhadores urbanos.

Verifica-se, ainda, que o art. 7º da CF trata da regulamentação dos direitos dos trabalhadores, o que abrange nesta classe todos que sejam sujeitos de relações cujo objeto seja trabalho tutelado pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – e

institutos afins. Desse modo, estão submetidos àquelas normas, entre outros, o empregado, o empregado doméstico e trabalhador avulso. Vale dizer que, não é só porque o legislador não se referiu aos domésticos no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal que o inciso XXIX não fará com que o instituto seja aplicado a tal classe de trabalhador.

Logo, a prescrição no caráter de instituto que visa a extinguir o direito de ação ajuizável devido a inércia do seu titular constitui, no direito do trabalho, um instituto tutelado pela Constituição.

A prescrição trabalhista, neste contexto, é um meio de tutelar a segurança jurídica das relações de trabalho. Em conclusão, os direitos precisam ser assegurados, mas o Direito não é capaz de socorrer ao que dorme – “*dormientibus non socurritus*”.

O entendimento de que o arsenal de direitos sociais trabalhistas configura um sistema de proteção, uma restrição à força predatória do capital, é o que tem de estabelecer uma visão inteiramente distinta e comprometida de institutos que figuram como elementos cruciais na aplicação e interpretação do direito, tal qual a prescrição. Exposto o real papel de tal instituto, falta somente que o intérprete reduza-o quanto puder, evitando assim que se torne uma dificuldade para a efetuação do projeto de sociedade que está amparado de forma legítima, até mesmo do ponto de vista do capital. A Constituição, como já fora dito anteriormente, é resultado de um intrincado processo e em larga medida contraditório, de estabelecimento de um projeto no qual o capital fosse capaz de conviver com uma realidade democrática e inclusiva (algo que não lhe é natural).

Agir dentro dos limites da realidade, para ser capaz de modifica-la, constitui um desafio ainda mais expressivo do que apenas nega-la ou adaptar-se a realidade. No que respeita ao instituto da prescrição, atuar para mudar a realidade, é gerar uma racionalidade em que se abandona de vez o discurso da paz social. E esse é somente a etapa inicial.

A prescrição tem por intento conformar situações do passado, impedindo que o patrimônio troque de proprietário. Na esfera das relações trabalhistas isso significa uma alternativa evidente pelo capital, em detrimento do trabalho. São os trabalhadores que, nas lides trabalhistas, representam parte majoritária dos casos em que se busca o Poder Judiciário para tentar corrigir ou abrandar um dano já

sofrido. Em cada caso, uma lesão insuscetível tem de reparada completamente. O pagamento de verbas salariais no contexto de uma reclamatória trabalhista não é capaz de repor a convivência com a família, danos físicos ou desgaste psicológico em decorrência da execução de atividade laboral por mais tempo do que o corpo humano é capaz de suportar.

Sempre que o Estado, ainda que reconheça a condição de credor, nega-se a perseguir o crédito do trabalho, ele age como um superego que recalca todos os indivíduos a marca da naturalização da exploração com impunidade. Toda prescrição pronunciada configura uma salvaguarda, por mais que neguem, a favorecer o mau pagador. As alegações empregadas no processo constituinte, para converter um direito fundamental em elemento de flexibilização de outros direitos é a prova disso.

O empregador que respeita os direitos de seus funcionários somente por exceção precisará pagá-los outra vez. A ordem é de que a prescrição, especialmente da forma que tem sido aplicada, favorece o mau empregador, funcionando como um verdadeiro direito para dar calotes, ainda que essa não seja o efeito almejado. Portanto, é necessário admitir que tal instituto apresenta-se incompatível com situações em que esse “recalque” da lógica da impunidade prejudique a própria estrutura de Estado que se tenta desenvolver desde 1988.

Se não for possível avançar a ponto de decretar a impossibilidade de aplicação da restrição definida no inciso XXIX do art. 7º da CF até que cada um dos direitos presentes ali sejam efetivados, pode-se no mínimo limitar ao máximo o campo de aplicação de tal norma.

A justiça do trabalho, devido à sua evolução história, surge e se prospera com um condão de “direito protecionista”, na qual busca mediante a proteção ao trabalhador preservar a justiça e harmonia nas relações processuais, impossibilitando que a parte com mais poder seja capaz de empregue essa vantagem para violar o direito da parte mais frágil, impondo sua vontade.

Além de protecionista, o direito processual do trabalho encontra-se em consonância com outros princípios processuais e constitucionais, como o princípio de acesso à justiça e de não retrocesso social, entretanto, as mudanças proporcionadas pela Lei 13.467/17 tornam incerta a manutenção de tal harmonia, além de relativizar o protecionismo que caracteriza as normas trabalhistas.

É impossível refutar que com o transcorrer do tempo, desde a criação da CLT, as relações de trabalhos e as formas de demanda na justiça do trabalho, foram

passando por transformação, a ponto de que as normas que o antigo ordenamento trazia passaram a não mais atingir, integralmente, a realidade dos atuais contratos de trabalho e demandas trabalhistas, motivando, portanto, a necessidade de uma mudança e atualização nas normas do direito trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Isis. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 1º volume. Editora LTR. 1997. 454 p.

ALEXANDRINO, Marcelo; Paulo, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. Editora Método. 12ª edição. 2009. 535 pag.

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**. 7ª ed. São Paulo: edito juspodivim., 2016.

ASSIS, Araken. **Manual do Processo de Execução**. 8ª ed, p. 1201, São Paulo: RT, 2002.

BACARAT, Eduardo Milleo. **Prescrição Trabalhista a e Súmula do TST**. Editora LTR. 1ª Edição. 2007. 152 páginas.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: UnB. 1997.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015 - 2016**. Brasília, 2015.

BRASIL. **Decreto-lei 1.713 de 28 de Outubro de 1939**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1713.htm>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. **Lei 1.711 de 28 de Outubro de 1952**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1711.htm>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2019.

_____. **Lei 8.112 de 11 de Dezembro de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

_____. **Lei 8.429 de 02 de Junho de 1992**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 556, de 25 de junho de 1850. **Código Comercial**. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM556.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 327. **Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal**: Anexo ao Regimento Interno.

Brasília: Imprensa Nacional, 1964. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=327.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2015**. Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374424/Relat%C3%B3rio+Geral+2015+Completo.pdf/ec97d67c-2bf8-4ea8-b234-13900c0108e1>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017**. Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/26682/0/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+e+Indicadores+Reduzido.pdf/04476e8c-2f5b-9d81-e6c9-de581099b8e2>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **AIRR - 29000-59-2011-5-13-0006 (3ª Turma)** – Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Edição, Editora LTR. 2009.1.344 pág.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERRARI, Irany; NAHAS, Thereza Christina. Prescrição trabalhista - decretação de ofício. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 11, p. 1386, nov. 2000; **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 03, p. 667, mar. 2006.

FERRARI, Irany; NAHAS, Thereza Christina. Prescrição trabalhista – decretação de ofício. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 11, p. 1386, nov. 2000; **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 03, p. 261, mar. 2006.

FILHO, Rodolfo Pamplona. Prescrição **Trabalhista Questões Controvertidas**. São Paulo: Ltr, 1996.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso De Direito Civil: parte geral - Volume 1 - 21ª Edição**, revista, ampliada e atualizada, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: parte geral**. v. 1. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Prescrição no Direito do Trabalho**. 2ª Edição. Editora Método. 2008. 128 pág.

GAVA, Eloá de Fátima. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Barbacena, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 6. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Alessandra Nóbrega Leite de A. **Direito Processual do Trabalho: Origem e Evolução no Brasil**. 2006.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. Rio de Janeiro, v. 66. n. 11. jul./set. 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª Edição. Editora Atlas. 2006. 875 pág.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 25ª Edição. Editora Atlas. 2006. 667 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2ª Ed., Coimbra, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª Edição. Editora Atlas. 2006. 875 pág.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 25ª Edição. Editora Atlas. 2006. 715 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, 5ª ed., São Paulo: Atlas, 2002.

MIRANDA, Jorge. **Diálogo internacional influencia Direito nacional**. 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-set-30/jorge-miranda-dialogo-internacional-influencia-direito-nacoes>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

MONTENEGRO, Misael Filho. **Curso de Direito Processual Civil**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 124-125.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

OJ-SDI1-175/ TST. Inserida em 08.11.2000.

OJ-SDI1-242/ TST. Inserida em 20.06.01.

OJ-SDI1-243/ TST. Inserida em 20.06.01.

OJ Nº. 130 DA SDI-I/TST. Inserida em 25.11.1996.

PASCO, Mario. **Fundamentos do Direito Processual do Trabalho**. São Paulo. LTR. 1997.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil**. vol. 1. 19ª edição. 1999. 463 pag.

Processo 00566-2009-011-10-00-7 RO Juíza Cilene Ferreira Amaro Santos 19/01/2010.

Processo: 01499-2009-019-10-00-9 RO Acórdão da Exma. Desembargadora Márcia Mazon Cúrcio Ribeiro. 10/10/2009.

Processo 01085-2009-012-10-00-5 RO. Rel. Desembargador Braz Henriques de Oliveira.02/03/2010.

Processo RR -99020/2003-900-04-00.2, 5ªTurma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, julgamento em 18/10/2006, publicação no DJ de 1º/11/2006.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Processo 00756-2009-013-10-00-7 RO Desembargadora Heloisa Pinto Marques 23/02/2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª fac-similada. São Paulo: LTr, 2015. p. 38.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. Parte Geral. Volume 1. Editora Saraiva. 32ª Edição. 2002. 352 pag.

SILVA, Ovídio A. Baptista. **Curso de Processo Civil**. Volume 1. Processo de Conhecimento. 4ª edição. Editora Revista dos Tribunais. 1998.

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

TST, SBDI-I, E-RR 46/2002-003-13-00, Rel. min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 11.04.2008.

TST 4ª T., AIRR-51736/2001-322-09-40.2, Rel. Min. Milton de Moura França, DJU 05.05.2006.

TST 4ª T., RR-51717/2001-022-09-OO.7, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, DJU. 24/02/2006.

TST - RR/45/1996-025-04-00.0 - TRT4ª R. - 4T - Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho - DJU - P. 1019.14/10/2005.

TRT 23 - RO - 00828.2007.008.23.00-8. 1ª Turma. Relator: Desembargador Tarcísio Valente. 28/05/08.

TRT 10 - Recurso ordinário: RO 132200901810001 DF 00132-2009-018-10-00-1.Rel. Juiz Paulo Henrique Blair. 30/06/2009.