

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA- UNIVEM
CURSO DE DIREITO

PRISCILA ANDRÉIA SARMENTO ALVES DAMASCENO

A PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

MARÍLIA
2010

PRISCILA ANDRÉIA SARMENTO ALVES DAMASCENO

A PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília- UNIVEM, como requisito parcial pra obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:
Profº Marco Antônio de Macedo Marçal

MARÍLIA
2010

DAMASCENO, Priscila Andréia Sarmiento Alves
Prescrição no Direito do Trabalho/ Priscila Andréia Sarmiento Alves
Damasceno; orientador: Marco Antônio de Macedo Marçal .
Marília, SP: [s.n.], 2010.
47 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito)– Curso de Direito,
Fundação Eurípides Soares da Rocha, mantenedora do Centro
Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2010.

1.Prescrição 2. Decadência 3. Direito do Trabalho

CDD: 341.6



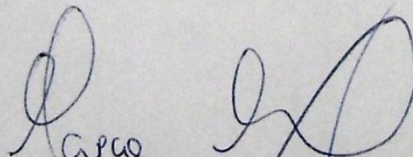
Priscila Andréia Sarmento Alves Damasceno

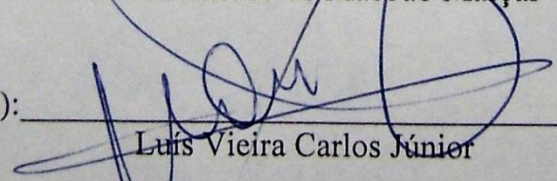
RA: 36684-6

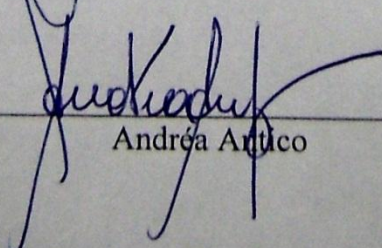
A PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A): 
Marco Antônio de Macedo Marçal

1º EXAMINADOR(A): 
Luis Vieira Carlos Junior

2º EXAMINADOR(A): 
Andréia Antico

Marília, 03 de dezembro de 2010.

Aos meus pais, Wilson e Márcia, pelo amor e carinho; pelos exemplos de dignidade, honestidade; pela responsabilidade e atenção dedicadas a nossa família;

À minha irmã Isabella, minha companheira de sempre;

A você André, sempre presente em minha vida, pelo amor, carinho, companheirismo, pela compreensão e incentivo na realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por permitir a minha caminhada até aqui.

Agradeço a toda minha família aos quais agradeço imensamente por existirem em minha vida e serem parte da minha felicidade.

Agradeço as minhas amigas Mônica e Larissa, que nos últimos anos tornaram-se parte integrante de minha vida.

Agradeço aos Professores Marco Antonio de Macedo Marçal e José Ribeiro Leite pelo auxílio na orientação, aliados à experiência intelectual e profissional, que foram indispensáveis para a conclusão deste trabalho.

“O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis.”.

(FERNANDO PESSOA)

DAMASCENO, Priscila Andréia Sarmiento Alves. A Prescrição no Direito do Trabalho. 2010. F. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito)- Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2010.

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo a Prescrição, o conceito de Decadência, as diferenças entre esses institutos, as formas de Prescrição dentro da legislação trabalhista, apontando suas diferentes formas de aplicabilidade ao Direito Material e Processual do Trabalho.

A prescrição levanta celeumas em todos os ramos do Direito, do Público ao Privado. Não obstante, no Direito do Trabalho ela ressalta em importância, já que afeta diretamente o direito do trabalhador. Nesse diapasão, vê-se o porquê da delicadeza da discussão: ao mesmo tempo em que o direito do trabalho visa a tutelar o mais fraco, a prescrição, em tese, acaba por “fulminar seus direitos”.

No entanto, esse entendimento não há de vingar, posto que a reclamação trabalhista de um obreiro poderia levar o empregador à míngua, inclusive acarretando desempregos dentro de sua empresa. Na doutrina, é praticamente unânime o fundamento para a existência da prescrição é a necessidade social de segurança jurídica, o que não existiria se houvesse infinita possibilidade de o credor exigir do devedor o cumprimento da prestação.

A Prescrição é, pois, o equilíbrio das relações jurídicas, no caso do presente estudo, das relações trabalhistas.

Palavras- chave: Prescrição. Trabalhista. Decadência. Direito do Trabalho

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§: Parágrafo

§§: Parágrafos

ART: Artigo

ARTS: Artigos

CF: Constituição Federal

CPC: Código Processo Civil

STF: Supremo Tribunal Federal

STJ: Superior Tribunal de Justiça

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1- PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 Da Prescrição.....	11
1.2 Da Decadência.....	12
1.3 Diferenças entre Decadência e Prescrição.....	13
CAPÍTULO 2- NORMAS ESPECÍFICAS À PRESCRIÇÃO TRABALHISTA.....	15
2.1 Prescrição nos contratos urbanos.....	15
2.2 Prescrição nos contratos rurais.....	16
2.3 Prescrição na relação de emprego Doméstico.....	19
2.4 Prescrição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.....	21
2.5 Prescrição na relação de Trabalho avulso.....	22
2.6 Prescrição do dano moral e material trabalhista.....	23
2.7 Prescrição das Ações Meramente Declaratórias.....	26
CAPÍTULO 3- TERMO INICIAL DE CONTAGEM DA PRESCRIÇÃO.....	30
3.1 Parcelas oriundas de sentença normativa.....	31
3.2 Prescrição total e prescrição parcial (Súmula 294, TST).....	31
3.3 Parcelas de complementação de aposentadoria.....	34
CAPÍTULO 4- ARGUIÇÃO DA PRESCRIÇÃO.....	37
4.1 Legitimidade para arguição.....	37
4.2 Momento próprio para arguição.....	38
4.3 Decretação automática pelo juiz.....	40
CAPÍTULO 5- PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE.....	41
CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

INTRODUÇÃO

A prescrição levanta celeumas em todos os ramos do Direito, do Público ao Privado. Não obstante, no Direito do Trabalho ela ressalta em importância, já que afeta diretamente o direito do trabalhador, e, nesse sentido, como prelecionam 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”.

Nesse diapasão, vê-se o porquê da delicadeza da discussão: ao mesmo tempo em que o direito do trabalho visa a tutelar o mais fraco, a prescrição, em tese, acaba por “fulminar seus direitos”.

No entanto, esse entendimento não há de vingar, posto que a reclamação trabalhista de um obreiro pudesse levar ao empregador à míngua, inclusive acarretando desempregos dentro de sua empresa. Na doutrina, é praticamente unânime o fundamento segundo o qual a existência da prescrição advém da necessidade de estabelecer a segurança jurídica, o que não existiria se fosse infinita possibilidade de o credor exigir do devedor o cumprimento da prestação.

Nas palavras de 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.

A Prescrição é, pois, o equilíbrio das relações jurídicas, no caso do presente estudo, das relações trabalhistas. Para 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.

Segundo preleção de Nahas e Ferrari (2000, p. 1), a prescrição

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.

Portanto, dentro do instituto da prescrição, mais do que em qualquer outra relação jurídica, o tempo é o principal personagem, pois é interesse da sociedade atribuir juridicidade às situações que se prolongam no tempo. A prescrição traz segurança e credibilidade, mantém a harmonia e a paz social, o que é imprescindível para uma consolidação nas relações humanas, inclusive, nas relações jurídicas. Pereira (1999, p. 432-433) bem lecionou sobre as circunstâncias 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.

Esta monografia partiu de hipóteses elaboradas a partir da leitura de autores renomados que abordam o assunto Prescrição como: Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Eduardo Milleo Bacarat e muitos outros, bem como de artigos escritos em revistas jurídicas objetivando concluir uma análise sobre a Prescrição, e sua repercussão no Direito, e conhecer sua aplicação no Direito do Trabalho de uma forma mais abrangente.

Justifica-se a escolha do tema por ser objeto de extensa discussão doutrinária e jurisprudencial, comportando inúmeras teorias a respeito de seu conceito, sua natureza e fundamentos, dentre vários outros aspectos que serão apresentados no decorrer do presente trabalho.

Assim no capítulo 1, traçou-se noções gerais da Prescrição, conceituando-a como perda da exigibilidade do direito em razão da falta do seu exercício dentro de um determinado período de tempo; da Decadência, que é a perda do direito, em face do seu não exercício

oportuno; e as diferenças entre esses dois institutos, que têm em comum o fato de produzirem efeitos nas relações jurídicas materiais em decorrência do lapso temporal.

O capítulo 2 trata das normas específicas à prescrição trabalhista. O prazo prescricional fundamental do Direito do Trabalho brasileiro está estabelecido na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXIX, com redação determinada pela emenda constitucional 28/2000, que diz o seguinte: “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 partir disso, analisa-se separadamente a prescrição nos contratos urbanos, nos contratos rurais, na relação de emprego Doméstico, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, na relação de Trabalho avulso, do dano moral e material trabalhista e nas Ações Meramente Declaratórias.

O capítulo 3 trata-se do termo inicial de contagem da prescrição. Pelo critério *actio nata*, o termo inicial da prescrição seria o dia em que a ação poderia ser proposta, nascendo aí o direito subjetivo de ação por violação do direito material, ou seja, o prazo prescricional para entrar com uma ação de indenização deve ser contado a partir da data da ciência da lesão.

No capítulo 4, a análise volta-se para a argüição da prescrição, que trata da legitimidade e do momento próprio para argüição, assim como a possibilidade de decretação automática pelo juiz.

Finalmente, no capítulo 5, analisa-se a Prescrição Intercorrente, que decorre da paralisação do processo por inércia ou ociosidade do autor. Assim, o prazo prescricional é superado, durante o curso do processo, em virtude da sua longa paralisação.

CAPÍTULO 1- PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Da Prescrição:

Para melhor entender determinado ramo do direito, deve-se primeiramente conhecer o contexto histórico e social que levou a sua criação. Usando o ensinamento de Martins (p. 666),

Historicamente, a prescrição surgiu no sistema formulário no processo romano, como exceção. O pretor, ao criar uma ação, previa um prazo dentro do qual ela deveria ser exercida, sob pena de prescrição. Esta, assim, constituía um instrumento contra o titular do direito que deixou de protegê-lo por meio da ação. Pela prescrição, portanto, o que se atinge é a ação. No Direito Romano indicavam-se três fontes como fundamentos para a prescrição: a) para a não fixação das relações jurídicas incertas; b) visando castigar a negligência; c) de sempre haver interesse público.

Vejamos, ainda sob o ensinamento de Martins (ps. 666-667), o significado da palavra prescrição e seu conceito

Praescripto (do verbo praescribere, de prae + scribero), escrever antes do começo, lembra-nos a parte preliminar (escrita antes) da fórmula em que o pretor romano determinava, ao juiz, a absolvição do réu, caso estivesse esgotado o prazo de ação. Uma vez extinto o lapso de tempo para o uso da ação, cabia a exceção de “prescrição temporal”, em razão da falta de exercício da ação. Isto dava-se no direito pretoriano, pois no Direito Romano antigo as ações eram perpétuas e inatingíveis. Com a evolução do conceito de prescrição, esta passou a significar a extinção da ação pela expiração do prazo de sua duração (exercício tardio da ação).

Beviláqua *apud* Rodrigues (2002, p. 324) define a prescrição “como sendo a perda da ação atribuída a um direito e de toda a sua capacidade defensiva, em consequência do não-uso delas, durante um determinado espaço de tempo”.

Seguindo o ensinamento de Nahas e Ferrari (2000, p. 1),

Chamamos prescrição à aquisição ou perda de um direito em razão do decurso do tempo. Todavia, o direito que se perde é o de exercer a ação, entendida esta como direito subjetivo público processual e constitucional de invocar a tutela estatal. Desta forma, observe-se que o instituto da prescrição atinge um direito processual e não material, de sorte que este último apenas obliquamente poderá sofrer as conseqüências da perda, mas não diretamente.

Prescrição, portanto, é a perda da exigibilidade do direito em razão da falta do seu exercício dentro de um determinado período de tempo.

Rodrigues (2002, p. 324), em exame deste conceito, desdobrou-o em seus vários elementos: a) a inércia do credor, ante a violação de um seu direito; b) um período de tempo fixado na lei; c) conduz a perda da ação de que todo o direito vem munido, de modo a privá-lo de qualquer capacidade defensiva.

A prescrição pode ser extintiva ou aquisitiva:

Prescrição aquisitiva é o meio de aquisição de propriedade mobiliária ou imobiliária em decorrência de seu prolongado uso pacífico.

A prescrição extintiva constrói-se sob a ótica do titular do direito atingido. Conceitua-se, pois, como a perda da ação (no sentido material) de um direito em virtude do esgotamento do prazo para o seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo. (DELGADO, 2009, p 231)

Para alguns doutrinadores, a prescrição aquisitiva tem pouca aplicação no Direito do Trabalho. Porém, para Delgado (2009, p. 232), não seria correto dizer que é incompatível com este ramo do Direito, pois

O Usucapião pode ter efeitos na alteração subjetiva do contrato empregatício (sucessão trabalhista), lançando um novo empregador no pólo passivo da relação de emprego. É verdade que o próprio possuidor já pode contratar empregados para que laborem na propriedade envolvida, antes mesmo de adquiri-la por usucapião; isso não impede, contudo que uma transferência de propriedade por prescrição aquisitiva resulte na sucessão trabalhista quanto a eventuais contratos empregatícios do antigo proprietário do imóvel usucapido.

A prescrição extintiva tem maior importância no Direito Trabalhista e também maior recorrência. Por este motivo, não nos cabe, nos limites deste estudo e pela sua característica, adentrarmos na discussão quanto à chamada prescrição aquisitiva. Interessa-nos apenas a prescrição extintiva, que, em nosso entendimento, é a única aplicável ao direito do trabalho.

1.2 Da Decadência:

Vejamos, sob preleção de Martins (2006, p. 666-667), o significado da palavra decadência e seu conceito:

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.

Usando o ensinamento de Delgado (2009, p. 231), “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.”

Diferente da prescrição, a decadência sempre foi uma figura não muito presente no ramo do Direito do Trabalho, como bem explica Delgado (2009, p. 235),

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.

Contudo, com o progresso das normas jurídicas coletivas negociadas, é normal que venham a crescer as hipóteses de prazos decadenciais no Direito do Trabalho. A hipótese de prazo decadencial mais conhecida na legislação trabalhista concerne à propositura de inquérito judicial para apuração de falta grave de empregado estável (art. 853, CLT) e é encontrada na Súmula 403, do 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”.

1.3 Diferenças entre Prescrição e Decadência

Os institutos da prescrição e da decadência têm em comum o fato de produzirem efeitos nas relações jurídicas materiais em decorrência do lapso temporal. Como explica MARTINS (2006, p. 667), “decorrem da inércia do detentor do direito, em dado período de tempo.”

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. 440)

Quanto aos seus efeitos, diferenciam-se pelo fato de que a prescrição pode ser interrompida ou suspensa, não correndo para determinadas pessoas; na decadência, os prazos correm indistintamente, não se suspende, nem se interrompe.

Quanto à natureza, na prescrição perde-se o direito de ação, enquanto na decadência, é o próprio direito que perece.

Usando das palavras de Delgado (2009, p. 233), vejamos algumas distinções significativas:

- 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)”

Uma outra diferenciação significativa é que a prescrição pode ser extintiva ou aquisitiva, no entanto, a decadência corresponde a uma única modalidade.

CAPÍTULO 2- NORMAS ESPECÍFICAS À PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

Aplicam-se, também, as regras relativas à prescrição estabelecidas pelo Código Civil ao Direito do Trabalho, apesar queo Direito Processual e Material do Trabalho também têm fixado regras específicas no que concerne a esse tema.

O prazo prescricional fundamental do Direito do Trabalho brasileiro está estabelecido na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXIX, com redação determinada pela emenda constitucional 28/2000, que diz o seguinte: “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.”

Violado o direito trabalhista, o empregado terá cinco anos para reclamar o seu direito (prescrição quinquenal). Entretanto, extinto o contrato de trabalho, o prazo prescricional é de dois anos (prescrição bienal). Após esses dois anos, diz Garcia (2008, p. 19), “há prescrição total da pretensão quanto a quaisquer direitos decorrentes do contrato de trabalho extinto”.

De acordo com a súmula 308 do TST, “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 revogou tacitamente o conteúdo do antigo art. 11 da CLT, que dispunha prescrever “em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido”. O art. 11 só foi revogado expressamente, com base no critério constitucional, dez anos depois, através de modificação que lhe foi introduzida pela Lei 9.658/98.

A Lei Maior estabeleceu prazo prescricional de cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, de acordo com seu art. 7º, XXIX, “a”. A Emenda Constitucional n. 28, que modificou a redação do inciso XXIX, manteve esse mesmo critério prescricional ao trabalhador urbano. (DELGADO, 2009, p. 243)

Existem duas correntes acerca do critério prescricional urbano fixado na Constituição. Como explica Delgado (2009, p. 243),

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 suma, a prescrição bienal começa a fluir da extinção do contrato de trabalho, expirando-se em dois anos, atingindo o direito de exigir do sujeito passivo o cumprimento de uma prestação. Exceto as ações meramente declaratórias, qualquer demanda trabalhista se sujeita a tal prazo.

A prescrição quinquenal flui a partir da lesão ocorrida na vigência do contrato de trabalho, segundo a teoria da *actio nata*.

2.2 Prescrição nos contratos rurais

A caracterização do empregado rural tem ensejado certa controvérsia no Direito brasileiro. É certo que ele apresenta os mesmos elementos fático-jurídicos integrantes da relação de emprego, isto é, pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. No entanto, os elementos fático-jurídicos que os diferenciam dos trabalhadores urbanos era algo controvertido na doutrina e jurisprudência.

Hoje, esse entendimento parece pacificado. Nessa linha, há inclusive a Súmula 196, do Supremo Tribunal Federal: “Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.”

Assim, se a empresa é rural, rurícolas são seus empregados, ainda que não exerçam atividades tipicamente rurais; não sendo rural a empresa, também não serão considerados trabalhadores do campo seus empregados. (DELGADO, 2009, p. 364-366)

O trabalhador rural sempre (desde o Estatuto do Trabalhador Rural de 1963) contou com a vantagem da imprescritibilidade de seus direitos durante a vigência do contrato de trabalho, pois este era uma causa impeditiva da prescrição. Até mesmo o texto original da CF/88 manteve esta vantagem: “prazo prescricional de até dois anos após a extinção do contrato” (alínea b do art. 7º, XXIX). Portanto, não havia prescrição no curso do contrato de trabalho. (DELGADO, 2009, p. 245)

No entanto, a Emenda Constitucional n. 28 de 2000 modificou a redação do art. 7º da Constituição Federal, unificando o prazo prescricional de trabalhadores urbanos e rurais, ficando 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”

Como preleciona 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.

Essa emenda constitucional passou a tratar trabalhadores urbanos e rurais da mesma forma, pois antes dessa alteração o trabalhador rural estava sujeito apenas ao prazo prescricional de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Hoje, sujeita-se à prescrição quinquenal durante a vigência do contrato de trabalho.

Deste modo, depois de violado o direito trabalhista, trabalhadores urbanos e rurais terão cinco anos para exigirem seu direito, e, se extinto o contrato de trabalho, o prazo prescricional será de dois anos. Decorrido o prazo bienal, haverá prescrição total quanto a qualquer direito.

Alguns autores fazem críticas a respeito da Emenda Constitucional 28. Garcia (2008, p. 79), apesar de não fazer parte dessa corrente doutrinária, explica 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.

No entanto, como já explanado anteriormente, o Direito do Trabalho deve ser entendido como o instrumento da harmonia e da paz entre os trabalhadores, e o principal fundamento para a existência da prescrição é a necessidade social de segurança jurídica, o que não existiria se houvesse infinita possibilidade de o credor exigir do devedor o cumprimento da prestação. Garcia (2008, p. 86) entende que

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.

Há correntes que sustentam o efeito retroativo da nova regra constitucional, ou seja, que ela abrange todos os contratos rurais, independentemente de sua longa duração anterior no tempo. A nova regra daria fim às parcelas que já estavam imantadas de imprescritibilidade na data da vigência da Emenda Constitucional n. 28, parcelas que já haviam se consolidado imprescritíveis muito antes da nova regra entrar em vigor. (DELGADO, 2009, p. 246)

No entanto, esse entendimento não é apropriado, pois, apesar da nova regra constitucional dever se aplicar de forma imediata, não pode ter eficácia retroativa. A própria Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXVI, rege que a “lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

A retroatividade, ensina Delgado (2009, p. 246), “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”.

Portanto, “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”, como bem explica Garcia (2008, p. 85).

2.3 Prescrição na relação de emprego Doméstico

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

Para Delgado (2009, p. 347), “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”

Há uma intensa discussão acerca do prazo prescricional aplicável ao empregado doméstico. Segundo 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).

Vejamos o que diz o artigo da CLT acima mencionado:

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 melhor compreensão do exposto, vejamos 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”.

Portanto, haveria uma situação de lacuna normativa nas fontes essenciais do direito do trabalho, provocando a necessidade da integração jurídica, restaurando-se a totalidade da ordem do Direito.

Há quem defenda que deveria ser aplicada a regra do art. 178, §10, inciso V, do velho Código Civil de 1916, que previa o prazo prescricional de cinco anos 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.

Há também o entendimento minoritário segundo o qual seria aplicável o prazo prescricional de dois anos, de acordo com antigos diplomas, como o Decreto 6.596, de 12 de Dezembro de 1940. Não obstante, este referido diploma legal encontra-se revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho, pois este passou a regular referida matéria. (GARCIA, 2008, p. 27)

Portanto, conforme preleção de 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 ser aplicável ao empregado doméstico o prazo previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988 (cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho).

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)

Portanto, o art. 7º, XXIX, da CF/88, que trata do prazo de prescrição de crédito trabalhistas, não foi expressamente estendido ao doméstico, no entanto, tal omissão, segundo pensamento da maioria da doutrina, não impede a aplicação do art. 7º, XXIX, à relação de emprego doméstico.

2.4 Prescrição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Nascimento (2007, p. 910) conceitua o Fundo de Garantia por tempo de serviço como sendo “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 (Fundo de Garantia por tempo de Serviço), pela definição de 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”.

Há certa controvérsia referente ao prazo de prescrição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que está regulamentado pela Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, estabelecendo prazo prescricional trintenário com relação aos depósitos do Fundo de Garantia. Vejamos o que diz o art. 23, §5º: “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.”

Há entendimento (minoritário) que defende ser o prazo prescricional, quanto aos créditos trabalhistas, o estipulado em matéria de ordem constitucional, conforme o art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, que prevê, como visto anteriormente, prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois nos após a extinção do contrato de trabalho. Essa corrente propugna ser inconstitucional o estabelecimento de prazo prescricional diverso daquele estabelecido pela Constituição Federal. (GARCIA, 2008, p. 20-21)

A corrente majoritária entende que, como a Constituição Federal de 1988 fixou um prazo geral de dois anos após a ruptura do contrato, o prazo trintenário do FGTS não pode ultrapassar mais esses dois anos. (DELGADO, 2009, p. 249)

Em consonância com este entendimento, o TST promulgou a Súmula 362, com a seguinte redação: “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 define Avulso como algo que não faz parte de um todo. Em sentido amplo seria aquilo que pertence a uma coleção incompleta, que está solto, isolado.

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

Conforme conceito de 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, destacamos as seguintes decisões:

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)

Aplica-se, também, o prazo prescricional do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, ao trabalhador avulso. “O inciso XXXIV, do art. 7º da Constituição dispõe que o avulso tem os mesmos direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente”, diz Martins (2006, p. 671). Veja-se a inteligência do artigo supra mencionado: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

2.6 Prescrição do dano moral e material trabalhista

O presente assunto é relativamente novo, sendo mais difundido com o surgimento da Constituição Federal de 1988, e desde então tem sido objeto de extensa discussão doutrinária e jurisprudencial, com uma diversidade de posicionamentos a respeito do prazo prescricional a ser aplicado nas causas trabalhistas que envolvem indenização por danos materiais e morais.

Um dos desideratos principais do Direito do Trabalho é o de assegurar o respeito da dignidade do trabalhador, possibilitando uma reparação da lesão (ou lesões) a ele causada. Neste sentido, leciona Carmen Garcia Mendieta *apud* Ramanauskas (2001, DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO), que 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 o que incide sobre pessoas, físicas ou jurídicas, violando bens de ordem não-material, em relação a sua personalidade. A palavra *damnum* é originária do latim e possui amplo significado, podendo ser qualquer prejuízo material ou moral causado a uma pessoa.

Embora recente na legislação brasileira, o dano moral e material é bem antigo, como preleciona 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.

Esse tema, no Brasil, passou despercebido por inúmeras décadas, porquanto a honra e a dignidade do ser humano eram coisas sem prioridade. Atualmente, na Constituição da República, podemos encontrar o tema abordado no artigo 5º, V e X, nos seguintes termos: "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" é um dos fundamentos de nossa Constituição, conforme se verifica no artigo 1º, III, da Carta Maior.

Enquanto se examinava no direito comum a possibilidade de reparação econômica do dano moral, a CLT já trazia em seu texto a possibilidade de dano moral e a sua reparação pelo empregado ou pelo empregador, em decorrência da ruptura do contrato de trabalho pela prática de ato lesivo à honra ou à boa fama, 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 dito no início, este é um tema complexo, e a competência da Justiça do Trabalho para a análise da questão ainda é um dos assuntos que gera intensos debates. Os

empregados argumentam pela competência; e os empregadores, geralmente, alegam pela incompetência da Justiça Trabalhista para tratar do assunto.

A competência material da Justiça do Trabalho é estabelecida pelo art. 114 da Constituição Federal de 1988, que dispõe:

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.

De acordo com as melhores interpretações sistemáticas do texto constitucional, é esse o preceito normativo básico referente à Competência Material da Justiça do Trabalho.

Para solucionar controvérsias decorrentes de outras relações jurídicas diversas das relações de emprego, a Justiça do Trabalho só será competente se presentes dois requisitos: a expressa previsão de uma lei atributiva dessa competência e se a relação jurídica derivar de uma relação de trabalho.

Esse princípio encontra fundamento na parte final do art. 114 da Constituição da República, que, depois de situar, na esfera da competência da Justiça do Trabalho, os dissídios entre empregados e empregadores, fá-lo, também, na forma da lei, para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

Sendo assim, o que necessita ser feito é a análise do dano moral ocorrido para constatar se a competência é ou não da Justiça do Trabalho. Se a lesão é intentada contra a pessoa, enquanto cidadão, a competência será, inquestionavelmente, da Justiça Comum. Se, de outra forma, o dano é praticado contra a pessoa, enquanto empregado ou empregador, sendo, portanto, decorrente do contrato de trabalho, a competência será da Justiça laboral. (PAMPLONA FILHO, 2001)

Quanto ao prazo de prescrição do dano moral trabalhista há duas teorias, vejamos, então, o que ensina Martins (2006, p. 672):

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.

Se o dano é decorrente da relação de emprego, aplica-se a prescrição prevista no inciso XXIX da Constituição Federal. Portanto, cometido o dano, o empregado terá cinco anos para reclamar seu direito, com limite de dois anos após o fim do contrato de trabalho.

2.7 Prescrição das Ações Meramente Declaratórias

A história da ação declaratória começou há alguns séculos, como preleciona Martins (2006, p. 225), no Direito Romano, onde 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.

Ação declaratória é aquela em que o interesse do reclamante restringe-se à afirmação da existência, ou inexistência, de uma relação jurídica. O juiz torna evidente o que já existia no mundo do Direito colocando fim à falta de certeza que sombreava a verdadeira vontade da lei. As sentenças declaratórias não constituem uma sanção, não sendo, pois, executáveis. A declaração judicial, por si, satisfaz o interesse do autor.

O objetivo da ação declaratória é uma declaração judicial da existência ou inexistência de uma relação jurídica, ou da autenticidade ou falsidade de documento, como diz 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”. Na justiça do Trabalho, surge quando se pretende simplesmente o reconhecimento da estabilidade; a declaração de relação de emprego; a inexistência de cargo de confiança; para firmar a autenticidade ou falsidade de um documento relacionado ao contrato de trabalho etc. (ALMEIDA, 1997, p.304)

Silva (1998, p. 170) delimitou a diferença entre ações condenatórias e declaratórias:

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 consequência, 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.

Parte da doutrina e jurisprudência entende que não se sujeitam à prescrição pleitos meramente declaratórios. Afirmam que a prescrição abrangeria parcelas patrimoniais, que não se fariam presentes em pedidos de caráter estritamente declaratório.

Por exemplo, o pedido declaratório de reconhecimento de vínculo empregatício, sem pleito de pagamento de parcelas contratuais derivadas do correspondente período. O reconhecimento de vínculo e anotação de Carteira de Trabalho (esta consistindo em obrigação de fazer - e não mera declaração) não prejudicaria a tese mencionada, pois, em tais casos, a sentença deveria determinar à Secretaria da Vara Trabalhista que efetuasse as devidas anotações, e não ao próprio empregador, como determina 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 mencionada posição doutrinária e jurisprudencial recebeu notável reforço em vista da alteração do art. 11 da CLT, que dispôs que os prazos prescricionais ali estipulados não se aplicam “às ações que tenham por objeto anotações para fins de provas junto à Previdência Social”.

Em decorrência do avanço legal, a proposta interpretativa da Súmula 156 deve ser adequada de modo a abranger situações em que não haja pleitos meramente declaratórios, e sim pedidos condenatórios cumulados. Prevê a Súmula 156 do TST 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 um melhor entendimento a respeito deste assunto, vejamos algumas decisões que trazem 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 suma, a ação declaratória é imprescritível. Todavia, se a reclamação visar a uma obrigação de fazer, não será mais uma ação declaratória, e sim uma ação condenatória, sujeita à regra geral da prescrição trabalhista.

As ações meramente declaratórias são pretensões cujo objetivo é o de reconhecer uma relação jurídica preexistente. Não há um fenômeno de criação ou de superação de uma lesão.

A ação é somente para se obter o reconhecimento do vínculo de emprego, de natureza simplesmente declaratória e, portanto, imprescritível. A obrigação de fazer, referida no parágrafo primeiro do art. 11 consolidado (anotações da CTPS), é mera materialização da pretensão declaratória. Não há uma natureza condenatória nesta ação.

O eventual reconhecimento do vínculo de emprego, por sentença trabalhista, não constitui título judicial hábil à execução de contribuições previdenciárias devidas em decorrência do vínculo de emprego.

CAPÍTULO 3- TERMO INICIAL DE CONTAGEM DA PRESCRIÇÃO

Em razão da pertinência do mistério, valemo-nos 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 referencia direta e específica por parte da jurisprudência.

Pelo critério *actio nata*, o termo inicial da prescrição seria o dia em que a ação poderia ser proposta, nascendo aí o direito subjetivo de ação por violação do direito material, ou seja, o prazo prescricional para entrar com uma ação de indenização deve ser contado a partir da data da ciência da lesão. Vejamos algumas ementas exemplificativas, a respeito 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 se enquadra como trato sucessivo, o que denota uma relação de emprego consecutiva. Nesse contexto, vê-se que, existindo vínculo empregatício, ele gera efeitos ao longo do tempo, com a execução de suas prestações de forma sucessiva.

Em virtude disso, há ocasiões em que a lesão de direito se repetem e alcançam prestações recorrentes, não se adstringindo a uma única pretensão. Cabe imaginar a hipótese

de enquadramento incorreto do empregado, sem a devida observância do quadro de carreira da empresa em seu prejuízo.

A violação do direito, relativa ao enquadramento irregular, não gera simplesmente a pretensão de sua correção, mas também a possibilidade de se postularem prestações decorrentes daquele ato inicial (e.g., diferenças salariais), como forma de reparação dos prejuízos advindos do ato ilícito. (GARCIA, 2008, p. 103-104)

3.1 Parcelas oriundas de sentença normativa

No que se refere a pedidos fundados em direitos oriundos de sentença normativa, de acordo com 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.

Portanto, havendo ou não ação de cumprimento, a prescrição, no que se refere às parcelas criadas por sentença normativa, ocorre a partir do trânsito em julgado do referido diploma normativo.

3.2 Prescrição total e prescrição parcial (Súmula 294, TST)

A Súmula 168 previa 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”.

Nota-se nesta súmula a adoção do entendimento de que não é o direito material subjetivo que prescreve, e sim a pretensão, pois uma vez existente o direito material subjetivo que gera prestações sucessivas, somente prescrevem as pretensões não exercidas no prazo legal, decorrentes das violações destas prestações.

Ocorre que este entendimento nunca foi pacífico no TST e a corrente jurisprudencial majoritária passou a ser contrária à Súmula n. 168. Obviamente, havia uma inegável posição ideológica atrás desta corrente jurisprudencial, no sentido de conferir segurança ao empresário, perfilhando que violações de direitos ocorridas há mais de dois anos não pudessem ser mais reclamadas pelos empregados.

A Súmula n. 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”

Segundo 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.

Por conseguinte, deixa-se de cumprir aquilo que se obrigara a cumprir periodicamente, de modo que o direito subjetivo não é extinto pela 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 entrou em vigor com o objetivo de por fim à controvérsia jurisprudencial existente em razão da vigência simultânea das súmulas 168 e 198 do TST, que geravam interpretações conflituosas.

Expõe a Súmula 294 do Tribunal Superior do Trabalho:

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.

O entendimento da Súmula é a de que, conforme o título jurídico da parcela, a *actio nata* firma-se em momento distinto. Deste modo, firmar-se-á no instante da lesão (consequentemente no surgimento da pretensão), caso não assegurada a parcela especificamente por preceito de lei. Dá-se, aqui, a prescrição total, que corre desde a lesão e se consuma no prazo quinquênalsubseqüente (se o contrato estiver em andamento, é claro).

Consistindo, entretanto, o título jurídico da parcela em preceito de lei, a *actio nata* incidiria em cada parcela especificamente lesionada. Torna-se, desse modo, parcial a prescrição, contando-se do vencimento de cada prestação periódica resultante do direito protegido por lei. (DELGADO, 2009, p. 254)

A prescrição quinquenal e bienal são matérias constitucionais, visto que estão previstas no art. 7º, XIX, da Carta Cidadã. Já para a prescrição total ou parcial, não há previsão legal, constringindo-se apenas à interpretação jurisprudencial. Deveras, a prescrição prevista na Carta Magna é aplicável a todo e qualquer “...crédito resultante das relações de trabalho...”, inclusive nas hipóteses previstas na Súmula 294, do TST, sendo que a aplicação desta se diferencia apenas quanto aos efeitos.

Fracionamos a súmula em questão para um melhor entendimento: “Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas...” (quer dizer que o direito ali descrito restringe-se a prestações sucessivas; do contrário ocorrerá aplicação da prescrição simples, quinquenal ou bienal) “...decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total...” (então, quando a alteração abranger verbas estipuladas no contrato, a prescrição será total) “...exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.”: (finalmente, se a verba [sucessiva] é prevista em lei a prescrição é parcial).

Conforme o entendimento jurisprudencial decorrente da Súmula em foco, existindo prestações sucessivas, há duas espécies de prescrição: a parcial e a total. Parece evidente que a hipótese específica de aplicação da Súmula 294 é de alteração contratual. Logo, se o fato que gerou o direito não está ligado à alteração do contrato, não haverá prescrição total ou parcial. Se, v.g., o empregado demitido pleiteia verbas que não foram pagas na extinção do contrato, incidirá a prescrição prevista no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal: “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 ensejar aplicação da prescrição total, ou parcial, necessariamente deve tratar de prestação de trato sucessivo, isto é, de verbas pagas sucessivamente. Exemplos clássicos em doutrina são: pagamento de prêmio, gratificações, verbas salariais oriundas de equiparação salarial, comissões, entre outras. E a jurisprudência do TST, através de suas Orientações Jurisprudenciais e, nos dá exemplos:

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 reuniu as hipóteses prescricionais atinentes a pleitos de complementação de aposentadorias suportadas pelo antigo empregador, nas Súmulas 326 e 327 do TST. Vejamos a redação 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.

Doutrina Delgado (2009, p. 252-253) 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 jubramento 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.

Analisemos o seguinte exemplo: empregado recebe complementação e sofre afronta em sua verba complementar e propõe ação menos de cinco anos após a *actio nata*. Em tal caso não incidirá, por consequência, a prescrição. Entretanto, se propuser a ação apenas em mais de cinco anos depois da lesão, incidirá prescrição, comprometendo sua pretensão.

CAPÍTULO 4- ARGUIÇÃO DA PRESCRIÇÃO

4.3 Legitimidade para arguição

Aplica-se à área jus trabalhista a regra geral civilista. Assim sendo, pode arguir prescrição à própria parte, conforme está disposto no art. 193 do Código Civil: “a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição pela parte a quem aproveita.”

Entrementes, a maior parte da doutrina entende que o terceiro interessado também pode proceder a tal arguição. É evidente que quem, de modo direto ou subsidiário, possa vir a responder pela condenação tem legitimidade e interesse jurídicos para arguir a prescrição.

Há um intenso debate no tocante à Constituição Federal ter instituído novas funções e atribuições ao Ministério Público, como podemos constatar no artigo 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.”

O debate é o seguinte: a Constituição Federal, ao atribuir novas atribuições ao 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?” Há duas correntes interpretativas nesse sentido. Vejamo-as, sob o respaldo de 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 alterou a redação do art. 219 do CPC, que prevê que “o juiz pronunciará, de ofício, a prescrição”. Vejamos também o que diz 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 argüir 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 evidente que o Ministério Público não é parte para argüir prescrição em favor de entidade de direito público, no que se refere a matéria de direito patrimonial.

4.4 Momento próprio para arguição

A regra civilista não fixa limites temporais para o momento da arguição, mas, de acordo com o artigo 193 do Código Civil, é possível sua arguição em qualquer instância: “A prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição pela parte a quem aproveita.”

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

A jurisprudência trabalhista se mostrou mais criteriosa em sua delimitação, pois, de acordo com a súmula 153 do TST, “não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária”.

Instância ordinária é a fase do processo caracterizada pelo exame amplo das questões componentes da lide, quer seja matéria de direito, quer seja matéria de fato. Trata-se da fase processual de contraditório amplo e de oportunidade de veiculação de matérias novas.

A restrição à instância ordinária deve-se harmonizar à observância do princípio do contraditório, previsto constitucionalmente pelo art. 5º, LV, segundo o qual “ 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”

Por este motivo, a arguição somente será aceita em razões recursais, por serem estes os últimos instantes de argumentação processual submetida ao contraditório, na instância ordinária. Por conseguinte, será incabível a arguição em contrarrazões recursais ou no instante dos memoriais ou da sustentação oral já no âmbito do tribunal. Nos embargos de declaração, não cabe alegação de prescrição, visto que este é um instrumento de objeto restrito, não sendo hábil para veicular novas alegações.

Obviamente, também é incabível a arguição de prescrição na instância especial e na instância extraordinária, por já ultrapassada a fase dita ordinária do processo. A instância especial restringe-se exclusivamente ao exame de matéria já pré-questionada controvertida de direito, ao passo que a extraordinária se reduz ao exame de matéria já pré-questionada de natureza constitucional.

A fase apropriada para a arguição da prescrição, no processo do trabalho, é a fase de conhecimento. À luz desses parâmetros já jurisprudencialmente assentados, cabe interpretar-se o dispositivo celetista que autoriza a arguição de prescrição na fase seguinte à cognição do processo, consubstanciada na liquidação/execução, conforme 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 referido dispositivo celetista concomitantemente com a interpretação das Súmulas 114 e 153 do TST conduz a algumas conclusões combinadas. Em primeiro lugar, a pura e simples arguição de prescrição na fase de liquidação é, em princípio, inviável. Prescrição anterior fase de conhecimento não pode, portanto, ser acatada na fase seguinte, liquidatória ou executória.

Em segundo lugar, a hipótese de prescrição ocorrida em momento posterior a sentença de conhecimento é rara no processo do trabalho, em face de não haver aqui, em princípio, da chamada prescrição intercorrente, de acordo com a Súmula 114 do TST “é inaplicável, na justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente”.

A única maneira de se garantir eficácia ao referido preceito, harmonizando as fórmulas interpretativas expostas, é compreendendo que, após a fase de conhecimento, somente será viável acolher-se a prescrição caso o último ato liquidatório ou executório do processo tenha sido praticado há mais de dois anos, de acordo com o artigo art. 7º, XXIX, da

Constituição Federal: “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 se mantido inerte o fluxo processual por inquestionável omissão do próprio autor. Neste caso, incidiria o preceito do art. 7º, XXIX, da CF/88, harmonizado ao art. 884, §1º, CLT. (DELGADO, 2009, p. 257- 258)

4.5 Decretação automática pelo juiz:

De acordo com o art. 219, §5º do CPC o “juiz pronunciará, de ofício, a prescrição”. No entanto, existem argumentos contrários à compatibilidade do novo dispositivo com a ordem justralhista. Vejamos o que diz os artigos 8º e 769 da CLT, respectivamente:

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.

Essa corrente contrária entende que, ao determinar a atuação judicial em franco desfavor dos direitos sociais laborativos, a regra civilista entraria em choque com vários princípios constitucionais, como da valorização do trabalho e do emprego, da norma mais favorável ao empregado e da submissão da propriedade à sua função socioambiental, além do princípio da proteção.

No entanto, mesmo que se considere esta regra incompatível, obviamente, há limites ao decreto oficial da prescrição. Deste modo, a pronuncia não pode ser realizada depois de esgotada a instância ordinária, não cabendo em recurso de revista e na fase de liquidação/ execução. (DELGADO, 2009, p. 258- 259)

CAPÍTULO 5- PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

A pretensão de um direito violado não é eterna e se extingue pela prescrição. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXIX, prevê o prazo prescricional de cinco anos para a ação trabalhista, limitado em dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

A prescrição intercorrente decorre da paralisação do processo por inércia ou ociosidade do autor. Assim, o prazo prescricional é superado, durante o curso do processo, em virtude da sua longa paralisação.

Poderíamos contextualizar a Prescrição Intercorrente, como a emanada inércia do credor na fase de execução da ação, fato que gera paralisação do processo, devendo, por este motivo, deve ser computado o prazo prescricional correspondente contra ele.

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

A prescrição intercorrente aquela alegada no curso da ação, após a sentença. A Súmula 150 do STF dispõe sobre este 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”.

No âmbito trabalhista há intensa discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da possibilidade de prescrição intercorrente neste ramo do direito. O TST, através de sua Súmula n.º 114, é taxativo: “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”. De maneira divergente, estabelece a Súmula 327 do STF: “o direito trabalhista admite prescrição intercorrente”.

Então, qual posição referente a prescrição intercorrente é a correta e devemos adotar? Vejamos o que ensina Delgado (2009, pags. 259 e 260) a respeito deste assunto:

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 prevailecimento 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).

CONCLUSÃO

A prescrição está diretamente cingida ao direito de ação e à exigibilidade judicial dos direitos trabalhistas. Por este motivo, no decorrer do presente trabalho, procuramos delinear seus aspectos fundamentais e aplicações no Direito do Trabalho.

A prescrição trabalhista foi elevada a nível constitucional após a Constituição Federal de 1988. Antes, era tratada apenas no campo do direito infraconstitucional. Primeiramente, a Carta Maior estabeleceu que a ação quanto aos créditos trabalhistas se faria para o trabalhador urbano no prazo de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho e até dois anos após a extinção do contrato de trabalho para o trabalhador rural.

Somente com a Emenda Constitucional 28/2000, o prazo prescricional para os trabalhadores rurais passou a ter a mesma aplicação que para os urbanos. Assim, a ordem trazida pela Emenda Constitucional impõe que o regime prescricional dos trabalhadores urbanos seja o mesmo aplicável aos trabalhadores rurais.

Com isso, o legislador Constitucional atribuiu segurança jurídica e proteção à confiança que o ordenamento jurídico deve abrigar. A prescrição é necessária para estabilizar as relações jurídicas quanto ao seu tempo, ou seja, entre a lesão do direito e o prazo para o exercício deste. Se ao obreiro não fosse estipulado um prazo para reclamar seu(s) direito(s), esta reclamação trabalhista poderia levar o empregador à míngua, inclusive gerando o desemprego na empresa. Sobre o fundamento da prescrição, a doutrina é quase unânime em cancelar tal instituto, porquanto se tratar de uma necessidade para estabelecer a segurança jurídica, o que não existiria se não houvesse limite temporal para a possibilidade de o credor exigir do devedor o cumprimento da prestação.

Podemos concluir que o Direito do Trabalho e a Constituição da República Federativa do Brasil têm em vista a tutela dos cidadãos considerados hipossuficientes nas relações de trabalho. Com louvor, a Constituição conferiu o prazo prescricional aos trabalhadores rurais, conforme está disposto no art. 7º, XXIX, equiparando-os aos trabalhadores urbanos.

Observe-se, ainda, que o artigo 7º a Constituição Federal cuida de regulamentar direitos dos trabalhadores, o que inclui nesta categoria todos aqueles que sejam sujeitos de relações cujo objeto seja trabalho protegido pela Consolidação das Leis do Trabalho e institutos afins. Assim, estão subordinados àquelas normas, entre outros, o empregado, o

empregado doméstico e trabalhador avulso. O fato de não ter o legislador no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal não ter se referido aos domésticos o inciso XXIX não faz com que tal instituto não se aplique a esta categoria.

A prescrição, portanto, como instituto que tem por fim a extinção do direito de ação ajuizável em razão da inércia do seu titular é, no direito do trabalho, um instituto tutelado Constitucionalmente.

A prescrição trabalhista, neste caso, é uma forma de tutelar a segurança jurídica das relações de trabalho. Afinal, os direitos devem ser garantidos, mas o Direito não pode socorrer aos que dormem (“*dormientibus non socurritus*”).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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

FERRARI, Irany e NAHAS, Thereza Christina. Prescrição Trabalhista- Decretação “Ex-Officio”. Disponível em: <www.professoramorim.com.br/dados/anexos/188.doc>2000.

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

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Dano moral no Direito do Trabalho. 2006. Disponível em: < <http://www.uepg.br/rj/a1v1at06.htm> >

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.

MINHOTO, Antonio Celso Baeta . Prescrição Intercorrente no Direito Civil: Extinção da execução por inércia do credor. Disponível em: http://www.professorchristiano.com.br/minhoto_prescIntercorrente.pdf

MOLINO, Marco Antonio Belmonte. Prescrição intercorrente e a Justiça do Trabalho. 2007. Disponível em: <http://lawyer48.wordpress.com/2007/12/06/prescricao-intercorrente-e-a-justica-do-trabalho/>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Curso de Direito do Trabalho. 22ª Edição. Editora Saraiva. 2007. 1277 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Dano Moral e a Justiça do Trabalho. 2001. Disponível em :<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080&p=3>>

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

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

RAMANAUSKAS, Edson. Dano Moral no Direito do Trabalho. 2001. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2001/edsonramanauskas/danomoraltraballho.htm>>

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

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

Processo 00756-2009-013-10-00-7 RODesembargadora Heloisa Pinto Marques 23/02/2010

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 ExmaDesembargadora Márcia MazoniCúrcio 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

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

TRT23- 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