

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

KÊNIA GOMES SOARES DE LIMA

PRAZO PRESCRICIONAL QUINQUENAL:

(in) compatibilidade com os Princípios Fundamentais que regem o Direito do Trabalho brasileiro?

VITÓRIA

2017

KÊNIA GOMES SOARES DE LIMA

PRAZO PRESCRICIONAL QUINQUENAL:

(in) compatibilidade com os Princípios Fundamentais que regem o Direito do Trabalho brasileiro?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em direito.

Orientadora: Prof^a M.^a Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2017

Ao meu pai, meu exemplo...

Que apesar de todo amor, apreço, suor e noites mal dormidas durante mais de 10 anos dedicados ao mesmo labor, não pôde receber nem a metade do que era devido por direito, retirado pelo Direito.

É por você que eu luto!

“Você tem um corpo que ocupa o mundo!
Ocupa e é ocupado pelas relações que te
tocam
Seu corpo atravessa as vidas e as não-
vidas que você encontra
Seu corpo não é fechado! Não é imóvel!
Ele produz vida! (e as vezes morte)
Não tem bordas que te limite
Você transborda no fluxo que compõe o
resto de mundo que está fora de você.
E o mundo te inunda.
Você compõe o universo com aquilo que
diz (e o que não diz)
Com aquilo que faz (e o que não faz)
Seu corpo é mundo! (e o resultado dele)”.

Geni Flores

RESUMO

O presente trabalho, através da metodologia dialética qualitativa, busca enfrentar possível incompatibilidade entre preceitos Constitucionais à luz dos Direitos Fundamentais Trabalhistas, haja vista a operacionalização da relação de emprego no Brasil e seus elementos constitutivos. Assim, o método escolhido concorre em contra posicionar elementos conflitantes e a compreensão do papel desses elementos em um fenômeno. Desse modo, o trabalho em apreço busca trazer à tona as reais fundamentações por detrás do instituto do prazo prescricional quinquenal e o motivo pelo qual este não deve ser aplicado no âmbito do Direito do Trabalho durante o curso do contrato de emprego, tendo em vista a relação desigual entre os contratantes. Por fim, cabe fazer alusão ao que dita o artigo 197, inciso II do Código Civil, sobre a não incidência deste prazo no que tange a relação entre ascendente e descendente, exatamente pela relação de subordinação em que estes se encontram. Neste viés, cabe concluir sobre a assertiva em uma interpretação extensiva do aludido no artigo supracitado à relação entre empregado e empregador pela mesma realidade fática vivida.

PALAVRAS-CHAVES: Prescrição; Direitos Fundamentais; Trabalho; Incompatibilidade; Empregado; Impeditivos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 OS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: PODERES DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	08
1.1 O EMPREGADOR E OS PODERES QUE LHE SÃO CONFERIDOS	11
1.2 O EMPREGADO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	15
2 DA PRESCRIÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO	19
2.1 PRESCRIÇÃO CIVILISTA E PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: DISTINÇÕES E SEMELHANÇAS	23
2.2 A PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL TRABALHISTA	25
2.2.1 A inércia do titular dos Direitos Fundamentais Trabalhistas: credor relapso ou medo do desemprego?	27
3 (IN) COMPATIBILIDADE DO PRAZO PRESCRIONAL QUINQUENAL FRENTE À ORDEM JURÍDICA TRABALHISTA	30
3.1 A VULNERABILIDADE DO EMPREGADO PERANTE O EMPREGADOR E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	31
3.2 (IN) COMPATIBILIDADE DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL NO CURSO DO CONTRATO COM A ORDEM JURÍDICA TRABALHISTA ...	35
3.2.1 A subordinação jurídica como fato impeditivo do curso do prazo prescricional quinquenal: aplicação do art. 197, II, do Código Civil	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

O advento do Estado Democrático de Direito, consubstanciado pela Constituição de 1988, trouxe como um dos seus fundamentos o direito à dignidade da pessoa humana, como uma forma de equilíbrio socioeconômico entre os cidadãos brasileiro. De mesmo modo a Constituição em questão introduziu em nosso Ordenamento Jurídico, diversos princípios que visam a valorização do trabalho humano, e, conseqüentemente, valorização da tutela ao trabalho.

Ocorre que, para tornar as relações jurídicas mais maleáveis, a mesma Constituição Federal instituiu o prazo prescricional para todas as áreas do direito, sendo este a perda da pretensão de reparação do direito violado, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto pela lei.

Assim, apesar das características propensas a valorização do empregado na relação do emprego, verifica-se que o sistema legal trabalhista brasileiro, na forma pela qual se estrutura atualmente, permite que aquele sofra danos gravosos e irremediáveis à efetivação de seus direitos, já que a prescrição ocorre no âmbito do Direito do Trabalho durante o curso do contrato de emprego.

Conforme o exposto, embora a prescrição traga consigo a ideia de segurança jurídica e estabilidade nas relações sociais, e de que quem deixou de exercer a pretensão foi o próprio credor, o grande problema a ser enfrentado nesse estudo é saber se tal instituto jurídico deve ser aplicado no âmbito Trabalhista, levando em consideração os princípios do Direito laboral e a discrepância dessa relação.

Infelizmente, a discussão do tema em apreço não é pauta dos manuais de Direito do Trabalho, fazendo, erroneamente, com que os operadores do direito se tornem tão somente aplicadores da letra da Lei, sem questionar os

fundamentos que levam a atual configuração, no que concerne ao tema da prescrição quinquenal trabalhista.

Portanto, como futura profissional e estudante em formação, pretendo aplicar o direito não somente levando em consideração a legislação seca, haja vista que o direito trabalhista é algo dinâmico, tendo que ser estudado e aplicado de acordo com o tempo em que vivemos, além de ter que ser olhado à luz do princípio da primazia da realidade.

Dessa forma, entendo que este tema deve ser mais recorrente nas pesquisas acadêmicas, dada a sua grande importância, bem como todas as outras matérias que tratam sobre os direitos trabalhistas no intuito de inibir as condutas autoritárias e que atentam contra os reais objetivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

1 OS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: PODERES DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

No intuito de compreender a lógica do Direito de Trabalho, faz-se necessário entender quem são os sujeitos dessa relação. Primeiramente, salienta-se que há entre eles uma disparidade hierárquica, e que esta deve ser levada em consideração, vez que, trataremos aqui da relação de emprego.

Ressalta-se que o Direito laboral é o ramo que ordena a relação entre o empregado e o empregador, não tendo este, a intenção de regular qualquer relação de trabalho.

Atualmente, vivemos em uma sociedade predominantemente de trabalho assalariado, após superados as organizações estruturais da escravidão, servidão e das corporações de ofício. Esse trabalho livre e assalariado assume a posição preeminente no findar do século XVIII¹, com a Revolução Industrial, na alteração do modo de produção artesanal pela produção em grande escala com máquinas manufatureiras. Pelo fato, sobressaiu-se a dúvida “Onde colocar os trabalhadores artesanais substituídos por máquinas?”

O Direito do Trabalho, de fato, é produto cultural do século XIX, tempo em que se deu a generalização do sistema industrial na Europa e nos Estados Unidos da América, colocando assim, “a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade”².

Pelo fato da não existência de um ramo do direito específico, no Brasil, a regulamentação dessa esfera era regida pelo Direito Civil, no tratamento igual das pessoas da relação, sem levar em consideração o princípio da equidade, no que tange a disparidade entre elas, gerando assim, uma desigualdade funcional.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 91.

² Idem, p. 92.

Nesse contexto, surge a Consolidação das Leis Trabalho de 1943 - CLT, fruto do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de trazer um aspecto mais individualizado as ações, levando em consideração fatores econômicos, sociais e políticos. Assim, com o advento da CLT, a relação de emprego, de acordo com os elementos fático-jurídicos caracterizadores, passa a ser regulamentada de forma de sopesar essas desigualdades geradas nessa relação.

Como já dito anteriormente, o Direito do Trabalho não possui a intenção de regular qualquer relação de trabalho (gênero), mas somente as relações de emprego. Para uma melhor compreensão, vejamos o que aduz Godinho sobre esta relação³:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labors humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

A relação de emprego é uma dessas relações jurídicas. Souto Maior a define como sendo “aquela relação de organização jurídico-social no qual não há troca de bens ou valores patrimoniais”⁴, mas sim, de prestação de serviços em troca de uma contraprestação, além dos elementos fatos-jurídicos que serão desmiuçados mais a diante.

Em resumo, relação de emprego em *stricto sensu*, é uma espécie da relação de trabalho, tendo assim, pontos específicos. Por ser somente essa espécie da relação de trabalho que o ramo do Direito do Trabalho regulamenta, se faz necessária algumas diferenciações. Essas diferenças estão em seus elementos fático-jurídicos, expressamente previstos nos artigos 3º e 2º da CLT⁵, vejamos:

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 295.

⁴ MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego**. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008, p. 20.

⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 27 de ago. de 2017.

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

[...]

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

Assim, podemos extrair que para caracterizar a relação de emprego, é necessário que empregado seja uma pessoa física, que preste os serviços de uma forma pessoal e não eventual, em uma relação de dependência para com o seu empregador mediante salário (seja com o recebimento em si ou a pretensão do recebimento). A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza a relação de emprego.

Ser o empregado uma pessoa física e realizar o seu laboro com pessoalidade, compreende-se que este deve ser uma pessoa natural, jamais uma pessoa jurídica. Ademais, deve atender ao caráter infungível da relação, ou seja, *intuitu personae*, em que não se pode substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados⁶.

No que tange a não eventualidade, temos a ideia de permanência, de um serviço prestado de forma habitual, com certa frequência, mesmo sem ser diário⁷.

No tocante à subordinação jurídica, aduzida no artigo 3º da CLT como dependência, depreende como elemento distintivo das outras diversas relações de trabalho, principalmente para se diferir do labor autônomo. Aqui não tratamos de subordinação econômica, nem técnica, mas sim, jurídica, pois o empregado se submete aos comandos do empregador. Conceitua Godinho, como a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 301.

⁷ MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego**. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008, p. 49.

empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços⁸.

Por fim, a onerosidade, de praxe, é a contraprestação pecuniária devido aos serviços prestados pelo empregado. Ocorre que, se faz necessário salientar que o simples fato de não existir uma contraprestação pecuniária durante o tempo em que esteve a labora, não autoriza a conclusão imediata de que não houve a ocorrência de uma relação de emprego, isso ocorre devido ao fato de existir, juntamente com esse elemento, a dimensão subjetiva⁹, isto é, qual era a intensão do empregado se filiar naquela relação.

Haja vista todo o exposto sobre a natureza da relação de emprego entende-se que se faz necessário uma intervenção estatal mais incisiva para equilibrar os direitos dos sujeitos da relação.

Com o fim de delimitação do tema, focaremos e aprofundaremos nos estudos, levando em consideração o trabalhador urbano.

1.1 O EMPREGADOR E OS PODERES QUE LHES SÃO CONFERIDOS

Muito se escreve sobre as características do empregado. Ocorre, porém, que para melhor compreender a relação de emprego, também deve ser analisada a figura do empregador.

É mister evidenciar que, considerando a presença elementos fáticos jurídicos específicos à figura do empregado, temos a relação de emprego. Assim, configurada essa relação, temos a presença do empregador, o outro lado da relação, o polo passivo, que não possui elementos constitutivos, segundo

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 312.

⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

Godinho¹⁰, mas sim, efeitos jurídicos de sua existência, sendo estes a despersonalização e a assunção dos riscos (alteridade).

É sabido que sendo o ser humano eminentemente social, para que possa atingir seus fins e objetivos, principalmente no que tange a grandes negócios, une-se a outros indivíduos formando agrupamentos.

Assim, no âmbito do Direito Civil, surge o que chamamos atualmente de pessoas jurídicas, ante a necessidade de personalizar tais grupos, tratando-se estes de uma realidade autônoma, capaz de direitos e obrigações, independentemente dos membros que a compõem, com os quais não tem nenhum vínculo, agindo com plena autonomia, sem qualquer ligação com a vontade individual das pessoas físicas que dela fazem parte, como salienta a advogada Bina Xavier¹¹.

Por este motivo, destaca-se, principalmente no que concerne ao Direito do Trabalho e ao Direito do Consumidor, a importância do fenômeno da despersonalização da pessoa jurídica, que se traduz a própria extinção da personalidade jurídica.

Este fato serve para que assim, haja a responsabilização dos sócios integrantes da entidade societária, em contexto de que, se houver algum tipo de frustração patrimonial pelo devedor principal (empresa) na execução Trabalhista¹², os seus sócios possam responder de forma individual, ante a fragilidade do empregado na relação Trabalhista, ou mesmo ante a fragilidade do consumidor, na relação de consumo.

No que tange a assunção dos riscos, também chamada de alteridade, significa que os ônus decorrentes, tanto da própria atividade empresarial, quanto do

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 445.

¹¹ XAVIER, Carla de Lucena Bina. **Desconsideração da personalidade jurídica e despersonalização: alguns esclarecimentos necessários**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4721, 4 jun. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48761>>. Acesso em: 05 out. 2017.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 446.

contrato empregatício¹³, são do empregador, não sendo estes, passíveis de se tornarem do obreiro.

Com a posição hierarquicamente superior, o empregador possui diversos direitos e deveres que devem ser levados em consideração para um entendimento sólido do instituto tema da problemática em questão, qual seja, a prescrição quinquenal trabalhista. Assim, vejamos o que discorre o artigo 2º, caput das Consolidações das Leis do Trabalho¹⁴:

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

Pelo exposto, e, tendo em vista a organização estrutural do trabalho assalariado, temos que a figura do patrão detém o poder de comandar os seus subordinados, em prol da maximização da atividade produtiva. Ou seja, é a partir do controle e direcionamento das atividades exercidas por seus empregados que se obtém o lucro (ou qualquer que seja a destinação) do seu negócio¹⁵, e pelo fato de que somente o empregador sofrerá a assunção dos riscos.

Dos poderes patronais, podemos extrair algumas espécies que aqui delimitaremos, quais sejam: os poderes de direcionar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar.

Primeiramente, o poder diretivo, ou também chamado de poder de comando, pode ser extraído da própria ideia da assunção dos riscos trazida pelo artigo 2º da CLT. Ou seja, se cabe a ele o ônus da atividade, também deve caber a ele direcionar o seu negócio, estabelecendo, assim, normas a serem observadas no decorrer da prestação de serviços em função do vínculo jurídico laboral.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 447.

¹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 20 de set. de 2017.

¹⁵ MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego**. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008, p. 130.

Assim, o poder diretivo consiste, conforme Zanotelli de Alvarenga¹⁶, em:

[...] um conjunto de prerrogativas concedidas ao empregador, decorrentes do contrato de trabalho, onde o mesmo possui a atribuição de organizar e de cuidar da sua atividade econômica de produção.

Após o estudo do poder diretivo, cabe aqui estudar o que se entende pelo poder regulamentar. Sobre este, insta ressaltar o que discorre a súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 51 do TST - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005)

Pelo exposto, por este poder entende-se ser a alteridade dada ao empregador para a fixação das normas disciplinadoras das condições gerais e específicas relativas à prestação de serviços¹⁷.

No que tange ao poder fiscalizatório, também entendido como poder de controle ou "poder de vigilância", permite que o empregador supervisionar seus respectivos empregados. Apesar da existência deste poder, enfatiza-se que não pode sobressair aos Direitos Constitucionais Fundamentais dos obreiros, principalmente no que tange a inviolabilidade da intimidade, prevista no artigo 5º, X, da Constituição Federal vigente.

Por fim, o poder disciplinar é aquele que ele esboça a reação do agente ao descumprimento de obrigação legal ou contratual assumida pelo empregado. Assim, é compreendido como o direito do empregador de estabelecer

¹⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. Disponível em: < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4824 > Acesso em: 21 de set. de 2017.

¹⁷ Idem.

penalidades aos seus empregados, que, conforme Martinez¹⁸, deve ser usado como *ultima ratio* do poder diretivo.

Passamos então, ao entendimento do polo ativo da relação. Ou seja, como os poderes atribuídos ao empregado agem no contrato de trabalho e na vida do empregado.

1.2 O EMPREGADO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

O artigo 3º das Consolidações das Leis do Trabalho, além das características já mencionadas, faz necessário mencionar a “dependência” como o principal fato caracterizador e diferenciador da relação de emprego com os demais contratos de trabalho.

Ocorre que, não é somente da hipossuficiência do empregado em relação ao empregador que se refere essa dependência, mas sim, da subordinação jurídica, sendo notório, na presente relação, o privilégio do tomador de serviço, que detém o poder diretivo. Como menciona Gomes, enquanto no Direito Civil a vontade se compromete, na relação de trabalho a vontade se submete¹⁹.

Ou seja, essa dependência (hierárquica) mencionada no artigo supracitado deve ser entendida, atualmente, como subordinação, em que, como discorre Cassar²⁰, “em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, [...] podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o empregador”, desde que de forma legal e não abusiva.

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 191.

¹⁹ GOMES, Júlio. **Direito do Trabalho**: relações individuais laborais. Vol. I. Coimbra: Almedina, 2007, p. 39.

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 446.

Aduz Souto Maior²¹, que a subordinação não se caracteriza por uma relação de poder entre pessoas, mas sobre a atividade exercida. Ou seja, não necessariamente a relação de emprego será definida pelo critério econômico, mas sim, pela hierarquia da atividade exercida pelo empregador, que, a qualquer momento poderá dispensar o empregado, se assim for de sua vontade.

Sobre o mesmo tema, Romita²² discorre:

[...] o conceito objetivo de subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização **da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador**, das modalidades de prestação de trabalho. (grifo nosso)

A subordinação adotada em nosso Ordenamento Jurídico fora a subordinação jurídica (ou hierárquica), em alguns países, porém, usam outras classificações, como por exemplo, a subordinação técnica e a subordinação econômica. Por isso posto, cumpre aqui ressaltar essas diferentes maneiras da existência da subordinação com o fim de delimitar as características próprias da adotada pelo Ordenamento brasileiro.

Nascido na França²³, na subordinação técnica destaca-se a necessidade do comando técnico do patrão ao empregado. Ou seja, parte do pressuposto que essa subordinação advém da ideia de que o empregador é que detém o domínio do manejo da produção e por isso possui a função de comandar o seu empregado.

Já a subordinação econômica, de origem alemã²⁴, está ligada a necessidade pecuniária do empregador frente ao empregado.

²¹ MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho**: A relação de emprego. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008, p. 52.

²² ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 83.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 447.

²⁴ Idem. p. 447.

Como já mencionado, as situações expostas acima são insuficientes para abarcar a complexidade e diversidade das relações empregatícias do Brasil, sendo que estas podem ser aplicadas a diversos casos, mas não a todos. Conclui-se assim que, além da dependência econômica e técnica, que ocorre em muitos casos no cenário brasileiro, deve ser levada em consideração a subordinação jurídica em que o empregado se encontra submetido.

Portanto, em resumo, é através da relação de emprego que nasce para o empregador o poder empregatício e, por consequência, para o empregado, o dever de obediência, que se exterioriza por intermédio da subordinação jurídica²⁵. Assim, é por intermédio do exercício do poder empregatício que se instrumentaliza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego²⁶.

Tendo como premissa que o Ordenamento Pátrio adotou a teoria da subordinação jurídica, insta ressaltar sobre o modo de aplicação desta, podendo ser de maneira direta ou indireta e objetiva ou subjetiva.

Sobre as formas diretas e indiretas²⁷, temos a primeira quando o comando é realizado diretamente pelo patrão ao seu empregado e a segunda quando existem intermediários entre o obreiro e o chefe, como por exemplo, a existência de empregados de confiança que recebem e repassam os comandos.

Parafraseando Cassar²⁸, “quando o comando do empregador recai sobre a pessoa do empregado, a subordinação é subjetiva; quando recai sobre os serviços executados pelo trabalhador é objetiva”.

Apesar de todo o exposto, verifica-se que na relação de emprego não raro é que esta seja a única fonte de subsistência do empregado²⁹, intensificando o

²⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. Disponível em: < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4824 > Acesso em: 21 de set. de 2017.

²⁶ Idem.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 448.

²⁸ Idem. p. 449.

estado de dependência, no sentido em que dita o artigo 3º das Consolidações das Leis do Trabalho, do empregado perante o empregador.

Ou seja, a subordinação econômica, para a grande massa trabalhadora, ainda é a característica que mais possui peso e discrepância na relação de emprego. Por este fato, nos leva a crer que, nem sempre o empregador possui liberalidade para com os seus desejos, nem mesmo com os seus direitos. É nessa linha de pensamento que daremos prosseguimento a este feito.

²⁹ SANTOS, Leonardo Valverde Susart dos. **A incompatibilidade do regime da contagem do prazo prescricional no curso do vínculo empregatício com o princípio da proteção ao trabalhador**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 105, v. 972, p. 249-271, out. 2016.

2 DA PRESCRIÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

É sabido que as relações sociais exigem que um devedor cumpra com suas obrigações e, caso não seja realizado de forma extrajudicial, o judiciário demonstra maneiras para que o credor faça valer os seus créditos. Apesar disso, no direito, há a presença de um instituto que contabiliza este tempo para que o devido não seja exigido *ad eternum*, com “o fundamento na paz social, na tranquilidade da ordem jurídica que devemos buscar o fundamento do fenômeno da prescrição”³⁰, conforme Venosa, além de trazer estabilidade às relações cotidianas.

Este instituto chama-se prescrição, que advém da influência do tempo nas relações jurídicas, na ideia de que um direito não pode ficar pendente indefinidamente, tanto no âmbito público, como no direito privado. Portanto, deve-se estabelecer determinado prazo para que o titular do direito possa recorrer ao judiciário para reclamar os seus direitos, no intuito de afastar a instabilidade nas relações sociais, perecendo o exercício do direito³¹.

Apesar da existência deste instituto em todas as esferas do direito, explicitaremos aqui somente como este se dá no Direito Civil e no Direito do Trabalho, deixando de lado as que chamamos de prescrição da pretensão punitiva (antes da sentença) e prescrição da pretensão executória (depois da sentença), ambas do Direito Penal.

Assim, nota-se que este instituto, no âmbito Civilista (não Penal), é subdividido em dois, sendo estes a prescrição aquisitiva e a prescrição extintiva. A primeira delas consiste na aquisição do direito real pelo decurso do tempo, aplicado nos casos da usucapião, pertencente a matéria de direito das coisas. Ou seja, é aquela instituída em favor do indivíduo que tiver, com *animus* de ser dono da coisa, e que já possua a sua posse, o exercício de fato das faculdades inerentes ao domínio ou a outro direito real relativamente a coisas móveis e/ou

³⁰ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Parte geral**. Vol. I. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p 571.

³¹ Idem. p. 572.

imóveis, por um período pré-fixado em lei, tendo assim, pelo instituto da prescrição aquisitiva, além da posse, a sua propriedade.

A segunda delas é a prescrição extintiva, a que de fato daremos enfoque no presente trabalho, sendo esta a prescrição propriamente dita, que conduz à perda do direito de ação por seu titular negligente, ao fim de certo lapso de tempo³². Esta possui previsão no Código Civil em seus artigos 189 ao 206. Vejamos o que dita o artigo que a conceitua³³:

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

Para Beviláqua, a prescrição trata-se da “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”³⁴. Assim, por todo o exposto, resta claro, que o beneficiado com o instituto é o próprio devedor.

Salienta Câmara Leal, que, para a ocorrência da prescrição extintiva, requer-se primeiramente a existência de uma ação exercitável - sendo este o seu objeto - e, posteriormente a continuidade da inércia do titular da ação pelo seu não exercício durante certo lapso de tempo³⁵.

Para o Direito Civilista, em total descompasso com o que aduz a prescrição Trabalhista, em regra, a prescrição ocorre em 10 anos, como aduz o artigo 205 do Código Civil³⁶:

Art. 205. A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor.

³² VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Parte geral**. Vol. I. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013, p. 573.

³³ BRASIL. **Código Civil**. Promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm >. Acesso em: 12 de out. de 2017.

³⁴ BEVILÁQUA, Clóvis. **Teoria geral do direito civil**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1980.

³⁵ LEAL, Antônio Luís Câmara. **Da prescrição e da decadência**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

³⁶ BRASIL. **Código Civil**. Promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm >. Acesso em: 12 de out. de 2017.

Além desses requisitos, não podem estar presentes os fatores impeditivos e suspensivos, previstos no artigo 197 ao artigo 201 do Código citado anteriormente, que fazem cessar temporariamente o curso da prescrição. Não podem também estar presentes os fatores interruptivos – em que se perde por completo o tempo decorrido fazendo com que o prazo volte a correr do início - conforme aduz o artigo 202 ao artigo 204 do mesmo Código. Por fim, claramente, a prescrição não pode incorrer quando se tratar de ações imprescritíveis.

Ademais, além da existência dos prazos prescricionais demonstrados, também há a existência da prescrição intercorrente. Esta, igualmente entendida como prescrição extintiva, conforme Gervásio Meirelles³⁷ é aquela que ocorre quando já existe um processo judicial, só que, por ficar paralisado durante um tempo predeterminado, o processo é extinto.

Insta ressaltar que esse reconhecimento da prescrição intercorrente pode ser feito até mesmo de ofício pelo próprio juiz. O reconhecimento pode ser feito ainda em qualquer grau de jurisdição, se o exequente ficar paralisado por mais de 02 anos. Este encontra previsão no artigo 924, inciso V do Código de Processo Civil³⁸ atual, *in verbis*:

Art. 924. Extingue-se a execução quando:
V – ocorrer a prescrição intercorrente.

O instituto da prescrição, também é aplicado na esfera no Direito do Trabalho, conforme previsão legal no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal de 1988 – CF/88³⁹.

³⁷ MEIRELLES, José Gervásio. **A prescrição intercorrente com a reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://blog.grancursosonline.com.br/a-prescricao-intercorrente-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 28 de out de 2017.

³⁸ BRASIL. **Código de Processo Civil.** Promulgado em 06 de março de 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm>. Acesso em: 29 de out. de 2017.

³⁹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm >. Acesso em: 10 de out. de 2017.

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

Como podemos visualizar, apesar de ser previsto também para o Direito Trabalhista, este conta com uma drástica retração do prazo previsto como geral no âmbito citado - diminuindo em sua metade - no que tange ao prazo prescricional quinquenal e a 1/5 quando se trata de prazo prescricional bienal. Insta ressaltar, que essa diferenciação será feita mais a diante.

Ademais, salvo uma misera exceção, prevista no artigo 440 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁰, no que tange aos menores de 18 anos:

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

Não há mais nenhuma distinção para casos especiais, como podemos claramente visualizar no Código Civil, em que trata de uma relação entre iguais. Cabe ressaltar que quando dito sobre casos especiais, refiro-me as diversas causas impeditivas, suspensivas e interruptivas demonstradas no Código Civil brasileiro, que em alguns casos, são importadas para o âmbito juslaborativo.

Quanto à prescrição intercorrente Trabalhista, até o presente ano, não era reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme aduz súmula 114, mesmo com pensamento contrário ao do Supremo Tribunal Federal, vejamos:

Súmula nº 114 do TST: PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida)
- **É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.**
[Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003] (grifo nosso).

Súmula 327 do STF - **O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.**

⁴⁰ BRASIL. **Adequação da legislação às novas relações de trabalho.** Promulgada em 13 de julho de 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 29 de out. de 2017.

No intuito de acabar com essa divergência, de modo infeliz, a Reforma Trabalhista, dada pela Lei 13.467/17, prevê a existência de efetiva de prescrição intercorrente em seu artigo 11-A⁴¹:

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

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

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

Assim, podemos observar que da mesma forma, a Reforma Trabalhista, em contrário ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, apresenta-se em desencontro com a efetiva aplicação dos Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho.

2.1 PRESCRIÇÃO CIVILISTA E PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: DISTINÇÕES E SEMELHANÇAS

O conceito de “prescrição extintiva” no âmbito do direito é a caducidade do prazo de reclamar um direito, mais especificamente, como dita o nosso Código Civil atual, é a perda da pretensão de reparação do direito violado, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto em lei, sendo deste significado que queremos tratar.

Assim, para falar-se em fluência do prazo prescricional deve-se haver a violação de um direito, nascendo nesse momento a exigibilidade do cumprimento desse direito líquido e certo mediante intervenção dos órgãos judiciários. Caso o lesado não recorra à justiça para cumprimento dessa pretensão, subentende que este quis deixar para lá, aplicando o prazo prescricional.

⁴¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 01 de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 10 de out. de 2017.

No âmbito do Direito do Trabalho, conclui-se então, que deve-se haver a aquisição do direito pelo empregado e a violação pelo seu empregador, nascendo, neste momento, a exigibilidade mediante a Justiça do Trabalho, desde que solicitada pelo interessado, tendo em vista a característica da inercia do direito. Ocorre que, se essa pretensão não for exigida no tempo previsto em Lei, recai o prazo prescricional, não podendo o empregado reaver os seus direitos.

Podemos atentar que, este instituto é imprescindível para um direito justo, pois não pode o devedor ficar a mercê do tempo das pretensões do credor, que, se não fosse pela prescrição, poderia, a qualquer tempo exigir aquele dado direito lesado.

Ocorre que, é importante diferenciar os tipos de relações que temos no âmbito Cível com o ramo Trabalhista, que, após anos de luta, a esfera do Direito do Trabalho conseguiu de desvencilhar do Cível dado a sua discrepância entre os envolvidos na relação.

Conforme já demonstrado, tratamos aqui de uma relação desigual, em que o empregador possui os poderes de direcionar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar em contraponto com a real necessidade do laboro e subordinação jurídica que submete o empregado.

Assim, segundo alude Godinho, não resta dúvida que a prescrição extintiva quinquenal de modo geral, afronta direitos assegurados pela ordem jurídica, que, em nome da segurança nas relações sociais “confere prevalência de certo modo, ao valor segurança em detrimento do valor justiça”⁴².

Em conformidade com este entendimento, pretendo expor, mais a diante, a clara divergência do instituto com os princípios fundamentais que rodeiam o Direito do Trabalho, principalmente no que tange ao princípio da proteção ao trabalhador, aquele que é fundamento normativo de toda a disciplina em

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 261.

apreço, desde o surgimento do Direito do Trabalho. Aquele que traduz a essência e os valores mínimos a serem obedecidos no âmbito do Direito Trabalhista constituindo o traço fundamental da sua autonomia perante o Direito Civil.

Como já amplamente enfatizado, não é somente da hipossuficiência na esfera econômica do empregado em relação ao empregador que se refere a desconformidade da aplicação do prazo prescricional extintivo quinquenal, mas na subordinação jurídica em que se encontra, sendo notório, na presente relação, o privilégio do tomador de serviço, que detém o poder diretivo. Não podendo equiparar todos os institutos aplicados no âmbito Cível, ao âmbito Trabalhista.

2.2 A PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL TRABALHISTA

O instituto em apreço, além de possuir previsão legal no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição de 1988, encontra-se na esfera infraconstitucional, prevista no artigo 11 das Consolidações das Leis do Trabalho - CLT, com a redação dada pela Lei n.º 9.658/1998⁴³:

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:
I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

Conforme o exposto, no âmbito do Direito do Trabalho, o instituto da prescrição extintiva divide-se em um prazo de cinco anos (quinquenal) e outro de dois anos (bienal).

Esta começa a fluir após a extinção do pacto Trabalhista, ou seja, findado o contrato de trabalho, o empregado terá o prazo de dois anos para ajuizar a

⁴³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso: 10 de out. de 2017.

ação Trabalhista que vise à reparação de qualquer lesão ocorrida na vigência do contrato.

Já aquela retrata o tempo enquanto o contrato de trabalho estiver em curso, o prazo prescricional para exigir a reparação de Direitos Trabalhistas, conforme expõe súmula do Tribunal Superior do Trabalho - TST:

Súmula nº 156 do TST - PRESCRIÇÃO. PRAZO (mantida) - 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 trabalho (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

O trabalho em apreço possui enfoque somente no prazo prescricional extintivo quinquenal, por entender que este é incompatível com diversos princípios fundamentais que regem o Direito do Trabalho brasileiro.

Nestes termos, há de se salientar que há duas maneiras de se ter o prazo prescricional quinquenal, sendo estes as parcelas totais e parciais. Sobre essas, ensina Bezerra Leite⁴⁴ que:

Pode-se dizer, portanto, que, em se tratando de pretensão deduzida em ação oriunda da relação empregatícia, a prescrição extintiva divide-se em:

- a) Prescrição bienal total, ou simplesmente prescrição bienal – 2 anos contados da extinção do contrato de trabalho;
- b) Prescrição quinquenal total – 5 anos anteriores ao ajuizamento da ação trabalhista, desde que o crédito decorra de ato único do empregador ou não esteja previsto em lei;
- c) Prescrição quinquenal parcial – 5 anos anteriores ao ajuizamento da ação trabalhista, desde que o crédito seja de trato sucessivo e esteja previsto em lei.

Tal diferenciação se encontra sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual dispõe que:

Súmula nº 294 do TST - 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.** (Res. 4/1989, DJ 14.04.1989) (grifo nosso).

⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 609-610.

Portanto, conclui-se que o prazo prescricional quinquenal total recai sobre aquelas parcelas pagar ao empregado que não possuem previsão em lei, mas sim em atos individuais do empregador, previstas em Convenção Coletivas de Trabalho ou mesmo em Acordos Coletivos de Trabalho. Já a prescrição quinquenal parcial recai sobre parcelas devidas previstas em Lei. Tendo como fim de exemplificação da última citada, trago mais uma súmula do referido Tribunal:

Súmula nº 327 do TST - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL (nova redação) - A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação (Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

No presente trabalho, trataremos a prescrição quinquenal como um todo, não fazendo qualquer diferenciação entre parcial ou total.

2.2.1 A inércia do titular dos Direitos Fundamentais Trabalhistas: credor relapso ou medo do desemprego?

Parafrazeando Castilho Lima⁴⁵, a prescrição funciona como o “meio de pacificação das relações sociais, na medida em que não permite que o titular de um direito disponha de todo o tempo que quiser para tê-lo conhecido e/ou reparado pelo Poder Judiciário”.

Assim, entende-se que, ao decorrer o lapso temporal imposto pela Lei, no caso aqui estudado, de 05 anos, a empregado renunciasse todos os Direitos Trabalhistas violados, como se pudesse falar em mera liberalidade na relação de emprego.

⁴⁵ LIMA, Natália de Rezende Castilho. **A prescrição no curso do contrato de trabalho e a falta da garantia de emprego na esfera trabalhista.** Disponível em: <<http://www.castilhoegomes.com.br/a-prescricao-no-curso-do-contrato-de-trabalho-e-a-falta-da-garantia-de-emprego-na-esfera-trabalhista>>. Acesso em: 13 de out de 2017.

No âmbito trabalhista, muito se tem debatido sobre a irrenunciabilidade ou não dos direitos, em que a corrente majoritária, dita que esta não pode ocorrer no curso do contrato. Sobre a renúncia, temos que esta é a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo para quem quer que seja. Uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, produzindo a extinção do direito.

Assim, seguindo a corrente majoritária, qual se filia Mauricio Godinho Delgado, e, tendo em vista a relação desigual entre os litigantes, não podemos tratar o empregado, como um credor relapso ou mesmo que por mera liberalidade renunciou dos seus direitos, já que não há como se negar a existência de um estado de submissão por parte do empregado, que quanto maior a sua necessidade de manter o emprego, mais submisso é este empregado.

De fato, pelo princípio da continuidade da relação de emprego, tanto a Magna Carta⁴⁶, quanto as Consolidações das Leis do Trabalho⁴⁷ possuem a intenção de proteger a dispensa sem justa causa, vejamos:

Art. 7º da CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (grifo nosso)

Art. 477 da CLT - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e **quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização**, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (grifo nosso)

Ocorre que, conforme explana Giongo⁴⁸, estas possuem eficácia limitada, em que condiciona a uma lei específica disciplinar sobre esta indenização, que até

⁴⁶ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 10 de out. de 2017.

⁴⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso: 13 de out. de 2017.

a presente data não ocorreu, ficando assim o empregado a mercê da vontade dos legisladores para a criação dessa.

Deste modo, levando em consideração a falta de legislação para a indenização das dispensas arbitrárias, e, levando em consideração a triste realidade das relações de emprego existentes no Brasil, o medo do desemprego assola, fazendo com que assim, a esmagadora maioria dos empregados só procurem a Justiça do Trabalho após a sua saída. O que muitas vezes, é tarde demais, devido ao instituto aqui estudado.

Sobre o tema, Viana⁴⁹ discorre:

Num contexto como o de hoje, as violações são ainda maiores; e talvez **não seja exagero dizer que o poder diretivo atinge já não apenas a força do trabalho, mas a própria norma trabalhista.** O empregador a utilizada, como, quando, onde, se e quanto quer. **E o empregado se submete à violação de seus direitos, até o que em que – tendo perdido o emprego – não tem o que perder.** (grifo nosso)

Neste trecho, podemos claramente perceber como o poder diretivo e a subordinação jurídica, fere, todos os dias, os Direitos Trabalhistas, não se tratando assim, de um mero relapso por parte do empregado, mas sim, do medo do desemprego.

Por fim, com a ausência de Lei Complementar posterior com o intuito de regulamentar proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, do artigo 7º, I da Constituição Federal vigente, torna-se ainda mais precária a natureza do contrato de trabalho recrudescendo a subordinação e dependência do empregado perante seu patrão, ante o fundado receio de a qualquer momento ser desligado e se ver sem os meios necessários para a sua subsistência.

⁴⁸ GIONGO, Alessandra Weber Bueno. **Do reconhecimento da prescrição em ação trabalhista:** efeitos da ausência de regulamentação do inciso I do artigo 7º da CF/88. Revista de Direito da ADVOCEF. Londrina, ADVOCEF, ano XI, n. 22, 2016. p. 179.

⁴⁹ VIANA, Márcio Túlio. **Os paradoxos da prescrição:** quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. vol. 47. n. 77. Belo Horizonte, jan./jun. 2008. p. 165.

3 (IN) COMPATIBILIDADE DO PRAZO PRESCRICIONAL QUINQUENAL FRENTE À ORDEM JURÍDICA TRABALHISTA

Estranhamente a prescrição Trabalhista encontra-se no artigo que coíbe o retrocesso social em sede de Direitos Trabalhistas por parte do legislador Constitucional e Ordinário⁵⁰:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros **que visem à melhoria de sua condição social**". (grifo nosso).

Em contrapartida, vemos que o instituto da prescrição não é uma proteção ao empregado, mas é uma proteção que a lei propicia à parte mais forte na relação jurídica⁵¹. Em comprovante a essa assertiva, verifica-se que a relação de emprego não raro é a única fonte de subsistência do empregado⁵², intensificando o estado de dependência do empregado perante o empregador.

Assim, levando em consideração o princípio da Primazia da Realidade, a inércia do obreiro não pode fazer presumir uma renúncia à sua pretensão⁵³, e, nem mesmo o argumento do acesso à justiça para todos não se aplica sendo esta meramente formal, já que desconsidera a materialidade da relação jurídica subjacente.

Ademais, não é somente o medo de ser dispensado sem justa causa que permeia a situação, há também o medo de ficar “queimado no mercado” pela existência factual da prática de “listas negras” entre as empresas, além de

⁵⁰ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 11 de out. de 2017.

⁵¹ PEREZ, Maria da Glória. **A prescrição no direito do trabalho**: Estudo do instituto da prescrição reativamente às relações de emprego individual, no âmbito da Constituição de 1988. Caderno de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, n. 6, 2009, p. 56.

⁵² SANTOS, Leonardo Valverde Susart dos. **A incompatibilidade do regime da contagem do prazo prescricional no curso do vínculo empregatício com o princípio da proteção ao trabalhador**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 105, v. 972, p. 249-271, out. 2016.

⁵³ AMADO, João Leal. **A protecção do salário**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais apresentada à Faculdade de Direito de Coimbra, 1993, p. 187- 189. In: SANTOS, Leonardo Valverde Susart dos. **A incompatibilidade do regime da contagem do prazo prescricional no curso do vínculo empregatício com o princípio da proteção ao trabalhador**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 105, v. 972, p. 260 - out. 2016.

outas diversas praticas recorrentes que o tomador de serviço pode realizar para que o empregador mesmo se demita, não podendo receber nenhuma verba rescisória.

3.1 A VULNERABILIDADE DO EMPREGADO PERANTE O EMPREGADOR E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Menciona acertadamente Cassar⁵⁴, que:

[...] a diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes do Direito Civil. (grifo nosso)

Assim a finalidade do ramo do Direito do Trabalho, é de haver substancialmente uma verdadeira igualdade entre para partes, daí a sua separação do âmbito Cível.

Para tanto, a fim de combater desequilíbrio existente, fundado na própria razão de ser do Direito do Trabalho, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, que para a corrente majoritária pode ser subdividido em: princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador e princípio da interpretação *in dubio, pro misero*⁵⁵. Apesar do exposto, dita Cassar⁵⁶, que não há consenso na doutrina o princípio gênero mencionado, é gênero de todos os outros princípios do Direito do Trabalho ou apenas dos três referidos acima.

O Princípio da Proteção ao Trabalhador se consagra em evidenciar a intervenção estatal nas relações empregatícias ante a situação de submissão

⁵⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 169.

⁵⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 41. In: CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 170.

⁵⁶ Idem.

do empregado nessa relação por entender que o Estado deve impor regras mínimas nos vínculos entre desiguais.

Sobre o tema, discorre Braga da Silva Júnior⁵⁷ ao sustentar que:

Observado o dever contínuo de proteção, portanto, impera a favor dos direitos fundamentais trabalhistas o dever do Estado de protegê-los concretamente diante das crescentes investidas patronais atualmente observadas no cenário legislativo nacional a favor de flexibilizações das regras laborais, ora intensificadas diante do momento de crise econômica nacional. (grifo nosso)

Apesar do desacordo na doutrina brasileira, para fins de cognição do presente trabalho, entenderemos que o mencionado princípio é gênero de todas as espécies de princípios existentes no Direito do Trabalho, elencando aqui alguns que entendo entrar em conflito com a aplicação do prazo prescricional quinquenal no âmbito Trabalhista.

Primeiramente, sobre o Princípio da Prevalência da Norma mais Favorável ao Trabalhador, temos que este pressupõe a existência da situação conflitante entre duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo trabalhador, devendo prevalecer a mais favorável a este, pouco importando sua hierarquia formal⁵⁸.

A importância desse princípio se insere na situação em que é aplicado, devido a existência da subordinação jurídica nas relações de emprego. Por isso posto, não deve ser aplicada a regra da Teoria Geral do Direito, em que, quando há conflito de normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, deve utilizar-se os critérios hierárquico, temporal e especialidade.

Já o Princípio do *In Dubio Pro Misero* ou *In Dubio Pro Operario*, faz menção aos casos em que a mesma norma comporte mais de uma interpretação. Nestes casos, deve o interprete da Lei, utilizar aquela que seja mais favorável ao empregado, beneficiando assim, o hipossuficiente da relação empregatícia.

⁵⁷ JÚNIOR, Antônio Braga da Silva. **A Fundamentalidade dos Direitos Trabalhistas:** uma diretriz constitucional ainda pendente. Revista de Direito do Trabalho. vol. 174. ano. 43. São Paulo, fev. 2017. pg. 141.

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho.** 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 179.

No que tange o Princípio Primazia da Realidade, alude que deve prevalecer “os fatos reais sobre as formas”⁵⁹, nas palavras de Cassar. Assim, este é aquele que protege os fatos cotidianos, pouco importando o que está escrito.

Por sua vez, a Boa-Fé constitui um princípio geral aplicável a todas as áreas do Direito, em que pressupõe que todos os sujeitos de uma relação, seja esta cível, trabalhista ou empresarial, devem se comportar de uma forma adequada, mesmo sem previsão contratual ou legal, de acordo com um padrão ético e moral. A ideia deste princípio encontra-se previsto em diversos dispositivos do Código Civil⁶⁰. Vejamos um exemplo:

Art. 113. **Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé** e os usos do lugar de sua celebração. (grifo nosso)

Em contrapartida o uso da má-fé também é punido pelo mesmo Código⁶¹ e repellido em todas as esferas do Direito. *In verbis*:

Art. 187. Também **comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos** pelo seu fim econômico ou social, **pela boa-fé** ou pelos bons costumes. (grifo nosso)

O princípio em questão pode ser entendido como objetivo ou subjetivo:

Ou seja, a boa-fé objetiva, dispõe sobre um modelo de conduta, um dever de agir de acordo com determinados padrões sociais de ética, honestidade, lealdade e probidade, assim, deve ser levado em consideração o agir e não a vontade do agente.

De outro lado, a boa-fé subjetiva dita sobre o consciente, a intenção do agente em realizar o correto⁶². Nas palavras de Paulo Lôbo⁶³, este “diz respeito à

⁵⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 187.

⁶⁰ BRASIL. **Código Civil**. Promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm >. Acesso em: 28 de out. de 2017.

⁶¹ Idem.

⁶² CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 227-228.

⁶³ LÔBO, Paulo. **Direito Civil** - parte geral. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

ignorância acerca da existência do direito do outro, ou, então, à convicção justificada de ter um comportamento-conforme o direito”. Por este fato, que no direito, prevalece o uso da boa-fé objetiva, não podendo assim, o empregador alegar que não sabia dos dados direitos do trabalhador que esta infringindo.

Além desses, cabe aqui ressaltar sobre o Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos Direitos Trabalhista, sendo este, aquele princípio que blinda os Direitos Trabalhistas de qualquer intervenção coercitiva por parte do empregador, lado mais forte da relação, que claramente viola os Direitos do Trabalhador.

Por fim, conforme Godinho⁶⁴, temos o princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, que se traduz na “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Sobre este último princípio elencado, entramos na discussão atual sobre a (ir) renunciabilidade e transação dos Direitos Trabalhistas, antes, durante e depois da assinatura do contrato de emprego. Sobre estes institutos alude o jurista Godinho Delgado⁶⁵:

Renúncia é o ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia.

Transação é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas. (grifos nossos)

No que tange este ponto da matéria, a doutrina majoritária, ao qual o jurista mencionado acima se filia, exalta sobre a indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, o que significa que, mesmo o trabalhador, de forma expressa, dispor de seus direitos, este ato deve ser considerado nulo, não importando se a fase em que se encontra o contrato empregatício.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 204.

⁶⁵ Idem. p. 218.

Coaduna com o exposto o que aduzem os artigos 9º, 444 e 468, todos da CLT⁶⁶:

Art. 9º. **Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.**

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo **quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, **e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.** (grifos nossos)

Exibido todos os Direitos Trabalhistas que confrontam com a aplicação do prazo prescricional quinquenal trabalhista, passaremos a análise minuciosa dessa então divergência no mundo real e jurídico e como se daria a sua resolução.

3.2 (IN) COMPATIBILIDADE DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL NO CURSO DO CONTRATO COM A ORDEM JURÍDICA TRABALHISTA

Ao longo dos estudos das cadeiras de Direitos e Garantias Fundamentais e de Direito do Trabalho é possível observar aspectos controversos no ramo juslaborativo, principalmente ao levar em consideração a existência do instituto do prazo prescricional quinquenal, sob a perspectiva dos princípios Constitucionais especificamente quanto às relações de emprego, como demonstrados acima.

⁶⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso: 28 de out. de 2017.

Em vista disso, a partir do conceito da prescrição trabalhista e do sopesamento dos valores instituídos pela Constituição de 1988, é necessária uma leitura dos princípios Constitucionais à luz dos preceitos ensejadores do Direito do Trabalho⁶⁷.

Portanto, volta-se ao problema central do trabalho em apreço: embora a prescrição traga consigo a ideia de segurança jurídica e estabilidade nas relações sociais, e de que quem deixou de exercer a pretensão foi o próprio credor, este deve ser aplicado no âmbito Trabalhista, levando em consideração os princípios do Direito do Trabalho e a discrepância dessa relação?

Como bem menciona Castilho Lima⁶⁸, “não há como se negar a existência de um estado de submissão por parte do empregado que é tanto mais perceptível quanto maior a necessidade em manter o emprego”.

Assim, fatalmente, após todo o exposto, só podemos chegar à conclusão que este, apesar de expressamente aludido na Constituição Federal vigente, o prazo prescricional quinquenal não pode ser aplicado ao Direito do Trabalho, assim, veremos a diante a solução encontrada para o caso em apreço.

3.2.1 A subordinação jurídica como fato impeditivo do curso do prazo prescricional quinquenal: aplicação do art. 197, II, do Código Civil

Entende-se por fato impeditivo aquele que impede que outro fato surta os efeitos durante um certo período.

⁶⁷ PEREZ, Maria da Glória. **A prescrição no direito do trabalho**: Estudo do instituto da prescrição reativamente às relações de emprego individual, no âmbito da Constituição de 1988. Caderno de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, n. 6, 2009, p. 49.

⁶⁸ LIMA, Natália de Rezende Castilho. **A prescrição no curso do contrato de trabalho e a falta da garantia de emprego na esfera trabalhista**. Disponível em: <<http://www.castilhoegomes.com.br/a-prescricao-no-curso-do-contrato-de-trabalho-e-a-falta-da-garantia-de-emprego-na-esfera-trabalhista>>. Acesso em: 28 de out de 2017.

No que tange ao Direito Civil brasileiro, temos diversas hipóteses em que, um fato, impede que outro ocorra. Como exemplo, temos os impedimentos ao casamento, listados nos artigos 1.521 e 1.522, ambos do Código Civil.

Sobre a prescrição no âmbito Cível, também há, no Código⁶⁹ supracitado, fatos impeditivos para que este instituto não ocorra, sendo estes:

Art. 197. **Não corre a prescrição:**

I - entre os cônjuges, na constância da sociedade conjugal;

II - entre ascendentes e descendentes, durante o poder familiar;

III - entre tutelados ou curatelados e seus tutores ou curadores, durante a tutela ou curatela. (grifo nosso)

Aduz Gonçalves⁷⁰, que a justificativa para tal acontecimento está na “consideração legal de que certas pessoas, por sua condição ou pela situação em que se encontram, estão impedidas de agir”.

Pelo exposto, podemos observar que no caso do inciso II do artigo mencionado acima, a prescrição encontra-se afastada, haja vista o poder familiar, submissão e dependência em que vivem os descendentes ante os seus ascendentes.

De mesmo modo, vivem os trabalhadores em uma relação de emprego, haja vista os poderes de direcionar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar detidos pelo empregador, em contraposição à subordinação jurídica vivenciada pelos mesmos, a parte mais fraca da relação.

Por estas circunstâncias, podemos claramente efetuar a interpretação extensiva do artigo 197, II do Código Civil para o Direito do Trabalho, no uso dos princípios das normas mais favoráveis ao trabalhador, primazia da realidade e boa-fé do empregado (concomitante com a má-fé do empregador em não cumprir com os seus deveres patronais), já aprendidos nos tópicos anteriores.

⁶⁹ BRASIL. **Código Civil**. Promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm >. Acesso em: 28 de out. de 2017.

⁷⁰ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil**: parte geral. Vol. I. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 522.

Não podemos pretender, conforme explana Konder⁷¹, que o texto da Lei “se produza exclusivamente pelo legislador, nem o que intérprete o ignore”.

Outrossim, conforme o mesmo autor:

[...] não apenas o respeito aos preceitos individuais (muito menos em sua literalidade), mas à coordenação entre eles, **à harmonização com os princípios fundamentais de relevância constitucional, em constante confronto com o conhecimento contextual das características do problema concreto de ser regulado**, o fato individualizado no âmbito do inteiro ordenamento para a identificação da normativa a adequada e compatível com os interesses do jogo. (grifo nosso)

De mesma maneira, no uso dessa interpretação extensiva há de ressaltar, como já mencionado ao decorrer do trabalho, que não é possível a ocorrência da renúncia de Direitos Trabalhistas, no curso do contrato, que são para nós, em virtude de sua natureza, indisponíveis. Assim, aceitando a ocorrência da prescrição quinquenal, seria a dura e inacreditável efetivação da ineficácia de anos de luta para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores do Brasil, já tão rechaçados pelos grandes empregadores.

⁷¹ KONDER, Carlos Nelson. Distinções hermenêuticas da constitucionalização do direito civil. In: _____ (Org). **Direito Civil Constitucional**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 42-43.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliando de modo geral tudo que fora exposto no presente trabalho, temos que a Legislação Trabalhista, precedida pela Constituição Federal de 1988, defende a necessidade de respeito a dignidade da pessoa humana com a proteção ao trabalhador, a boa-fé objetiva, entre tantos outros princípios ligados a pessoa do empregado.

Entretanto, verifica-se que a mesma Lei Maior, ao estabelecer a prescrição da pretensão de ajuizar uma reclamação trabalhista em cinco anos no curso do contrato de trabalho acaba por favorecer o mau empregador, que viola constantemente Direitos Fundamentais de seus empregados, por ter consciência de que possui a superioridade na relação e que o medo do desemprego é uma triste realidade brasileira.

Por todo exposto, é possível constatar que de fato há uma incompatibilidade entre a prescrição quinquenal trabalhista e os Princípios Fundamentais que regem o Direito do Trabalho brasileiro, vez que chegamos a conclusão que a inércia do obreiro não pode fazer presumir renúncia à sua pretensão. E quem, além disso, nem mesmo é possível aceitar a renúncia dos direitos trabalhistas no curso do contrato de emprego.

Consequentemente, em decorrência de todo raciocínio elencado, a situação de vulnerabilidade e subordinação jurídica em que se encontra o empregado deve ser considerada como causa impeditiva para a prescrição que se dá no curso do vínculo empregatício, fazendo uma analogia ao que aduz o art. 197, II, do Código Civil.

O Direito não é algo que deve ser engessado, mas sim, deve acompanhar as mudanças da sociedade, principalmente no que tange ao Direito do Trabalho, basta ver a sua tendência in fieri, tendo uma ampliação crescente, e a sua característica transitiva, diante das constantes mudanças do mundo em prol dos Direitos Fundamentais.

Diante de toda narrativa, importante ressaltar que discussões sobre a aplicação legislações devem sempre existir, principalmente no espaço acadêmico, vez que é aqui que formamos os futuros juristas. Não devemos nos sentir aprisionados a interpretações das normas de forma setorial, ou seja, de forma singular, afinal, uma norma nunca esta sozinha. Temos que vê-la diante de todo ordenamento jurídico, aperfeiçoando-a ao que mais condiz com a realidade aduzida pelos princípios que regem o nosso Ordenamento Jurídico.

Assim, só nos resta afirmar, ante todo o histórico do prazo prescricional quinquenal trabalhista, que nada mais correto do que não aplica-lo, prevalecendo os Direitos Fundamentais do Estado Democrático de Direito adotado pelo Brasil.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4824>.

AMADO, João Leal. **A proteção do salário**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais apresentada à Faculdade de Direito de Coimbra, 1993, p. 187- 189. In: SANTOS, Leonardo Valverde Susart dos. **A incompatibilidade do regime da contagem do prazo prescricional no curso do vínculo empregatício com o princípio da proteção ao trabalhador**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 105, v. 972, p. 260 - out. 2016.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Teoria geral do direito civil**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1980.

BRASIL. **Adequação da legislação às novas relações de trabalho**. Promulgada em 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.

BRASIL. **Código Civil**. Promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm >.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Promulgado em 06 de março de 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/l13105.htm>.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/De15452.htm >.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FERRARI, Iwany. **Prescrição trabalhista**: Concepção própria e diversificada. Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 68, n. 2, p. 146-147, fev. 2004.

GIONGO, Alessandra Weber Bueno. **Do reconhecimento da prescrição em ação trabalhista**: Efeitos da ausência de regulamentação do inciso I do artigo 7º da CF/88. Revista do direito da ADVOCEF, Porto Alegre, v.1, n.22, p. 177-193, mai. 2016.

GOMES, Júlio. **Direito do trabalho**: relações individuais laborais. Vol. I. Coimbra: Almedina, 2007, p. 39.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil**: parte geral. Vol. I. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

JÚNIOR, Antônio Braga da Silva. **A Fundamentalidade dos Direitos Trabalhistas**: uma diretriz constitucional ainda pendente. Revista de Direito do Trabalho. vol. 174. ano. 43. São Paulo, fev. 2017.

KONDER, Carlos Nelson. Distinções hermenêuticas da constitucionalização do direito civil. In: _____ (Org). **Direito Civil Constitucional**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2016.

LEAL, Antônio Luís Câmara. **Da prescrição e da decadência**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016

LIMA, Natália de Rezende Castilho. **A prescrição no curso do contrato de trabalho e a falta da garantia de emprego na esfera trabalhista**. Disponível em: <<http://www.castilhoegomes.com.br/a-prescricao-no-curso-do-contrato-de-trabalho-e-a-falta-da-garantia-de-emprego-na-esfera-trabalhista>>.

LÔBO, Paulo. **Direito Civil** - parte geral. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Prescrição e sua declaração de ofício – Lei n. 11.280/06 – aplicação no direito e processo do trabalho**. Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 74, n. 3, p. 276-285, mar. 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego**. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

MEIRELLES, José Gervásio. **A prescrição intercorrente com a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://blog.grancursosonline.com.br/a-prescricao-intercorrente-com-a-reforma-trabalhista/>>.

PEREZ, Maria da Glória. **A prescrição no direito do trabalho**: Estudo do instituto da prescrição reativamente às relações de emprego individual, no âmbito da Constituição Federal de 1988. Caderno de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, n. 6, p. 49-57, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 41. In: CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SANTOS, Leonardo Valverde Susart dos. **A incompatibilidade do regime da contagem do prazo prescricional no curso do vínculo empregatício com o princípio da proteção ao trabalhador**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 105, v. 972, p. 249-271, out. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Parte geral. Vol. I. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

VIANA, Marco Túlio. **Os paradoxos da prescrição**: Quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.47, n.77, p. 163-172, jan/jun. 2008.

XAVIER, Carla de Lucena Bina. **Desconsideração da personalidade jurídica e despersonalização: alguns esclarecimentos necessários**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4721, 4 jun. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48761>>