

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

GEORGIA FERNANDES MARTINS CALIL

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO CAUSA IMPEDITIVA
DO CURSO DO PRAZO PRESCRICIONAL NA VIGÊNCIA DO
CONTRATO DE TRABALHO**

VITÓRIA
2021

GEORGIA FERNANDES MARTINS CALIL

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO CAUSA IMPEDITIVA
DO CURSO DO PRAZO PRESCRICIONAL NA VIGÊNCIA DO
CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Faculdade de Direito de Vitória – FDV como
requisito para obtenção do grau em bacharel em
Direito.

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

VITÓRIA

2021

RESUMO

Este estudo objetiva verificar se deve ser impedida a fluência do prazo prescricional em lesões aos empregados, decorrentes de atos ilegais cometidos por seus empregadores, na vigência do contrato de trabalho. Este tópico é de extrema importância na ótica do Direito do Trabalho, e também da garantia dos direitos fundamentais constitucionais do trabalhador. Apesar do ramo justralhista reger-se pelo princípio da proteção ao trabalhador, e de ter como premissa sua vulnerabilidade absoluta, a Consolidação das Leis Trabalhistas é omissa em relação às hipóteses de impedimento do fluxo dos prazos prescricionais. Sendo assim, aplicam-se subsidiariamente as regras do Direito Comum, previstas nos art. 197 e 198 do Código Civil. Face a isso, foi apresentado o seguinte problema de pesquisa: a desigualdade fática entre os sujeitos da relação de emprego pode ser considerada uma causa impeditiva do curso do prazo prescricional na vigência do contrato de trabalho, aplicando por analogia o artigo 197, III do Código Civil? A conclusão, a partir da interpretação sistêmica das regras da prescrição, e conforme a ótica dos princípios trabalhistas e constitucionais, determina que, enquanto durar a desigualdade fática (ou seja, enquanto durar a relação de emprego), estará impedido o início do curso prazo prescricional.

Palavras-chave: Prescrição. Hipóteses de impedimento. Princípios. Desigualdade fática. Relação de emprego. Proteção ao trabalhador.

ABSTRACT

This study aims to verify whether the statute of limitation period to seek legal repair for injury suffered by employees, resulting from illegal acts committed by their employers, should be restrained, during the duration of the employment contract. This topic is extremely important for the Labor Law, and also of guaranteeing the constitutional fundamental rights of the worker. Although the Labor Law is governed by the principle of worker protection, and having as its premise the worker's absolute vulnerability, the Consolidation of Labor Laws is silent in relation to the hypotheses of impeding the flow of statutory deadlines. Therefore, the rules of Civil Law, provided for in art. 197 and art.198 of the Civil Code are used. Taking all of this in consideration, the following research problem was presented: the factual inequality between the subjects of the employment relationship can be considered a cause that restrain the course of the statute of limitations during the duration of the employment contract, applying, by analogy, the Article 197, III, of the Civil Code? The conclusion, based on the systemic interpretation of the prescription rules, and according to the perspective of labor and constitutional principles, determines that, as long as the factual inequality lasts (that is, as long as the employment relationship lasts), the beginning of the statute of limitation period shall be prevented.

Keywords: Statute of legal limitations. Impediment. Principles. Factual inequality. Employment relation. Labour protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1 DOS FUNDAMENTOS DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO	07
1.1 ANÁLISE COMPARATIVA DA PRESCRIÇÃO SOBRE RELAÇÕES ENTRE PARTES NO DIREITO CIVIL E NO DIREITO DO TRABALHO.....	09
2 AS ESPECIFICIDADES DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	17
2.1 DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS TRABALHISTAS	20
2.2 PRESCRIÇÃO QUINQUENAL TOTAL E PARCIAL E A (IN) COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	25
3 DAS HIPÓTESES DE IMPEDIMENTO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS TRABALHISTAS	31
3.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO COMO FATO IMPEDITIVO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS TRABALHISTAS DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

A menção à prescrição, invariavelmente, remete a ideia de inércia do titular. Inércia essa que, para a doutrina, deve ser proveniente de desídia, ou, em outras palavras, falta de interesse do titular do direito, que não o exerceu dentro do prazo legal, e por isso, teve extinta sua pretensão à reparação pelo decurso do tempo. Mesmo assim, é preciso se lembrar que, como ocorre em quase tudo no Direito, há exceções.

Isto posto, para evitar injustiças, preocupou-se o ordenamento jurídico em relativizar essa regra geral, de que a inércia do titular possibilita o curso do prazo prescricional. Por isso, foram criadas as causas suspensivas, interruptivas e impeditivas da prescrição. Estas últimas serão o foco do presente trabalho.

Muito embora a prescrição seja matéria aplicada a todos os ramos do Direito, cada qual possui suas especificidades que devem ser respeitadas, fato que modifica a forma como a prescrição incidirá sobre cada um deles.

Nesta pesquisa, pretende-se analisar inicialmente o instituto da prescrição e seus fundamentos de existência no Direito brasileiro. Em seguida, o foco será entender a forma como a prescrição, ao incidir sobre as regras do Direito do Trabalho, deve ser compatibilizada com elas.

Neste contexto, e a luz da ótica da garantia aos direitos fundamentais e do princípio da proteção ao trabalhador, pretende-se, ao final de toda esta pesquisa, resolver a indagação: considerando-se que durante a vigência do contrato de trabalho, há presunção absoluta de vulnerabilidade do empregado e de desequilíbrio da relação, estes motivos, por si só, seriam justificava para que a desigualdade fática entre os sujeitos da relação de emprego deva ser considerada uma causa impeditiva do curso do prazo prescricional, durante a vigência do contrato de trabalho, aplicando por analogia o artigo 197, III do Código Civil?

Para tanto, buscaremos comparar as relações jurídicas entre os sujeitos, no direito comum, e no trabalhista. Após, detalharemos a prescrição trabalhista e suas especificidades ao incidir sobre relações de emprego.

Em seguida, estudaremos talvez a principal especificidade da prescrição trabalhista, que são seus prazos prescricionais bienais e quinquenais, estes últimos divididos entre totais e parciais.

Com isto, será examinada a (in) compatibilidade entre as prescrições trabalhistas, principalmente a quinquenal, e a função principal da prescrição no ordenamento jurídico, que é a de garantir a estabilização das relações sociais e a paz social.

Por fim, analisaremos as causas que interferem no curso do prazo prescricional, justificando sua suspensão, interrupção e impedimento, tanto no direito comum quanto no trabalhista. Dessa forma, teremos uma base sólida, fundada na interpretação extensiva das normas pertencentes ao ordenamento jurídico, bem como na aplicação das normas entendendo o Direito como não estático, que deve moldar-se buscando a justiça fática, de acordo com a sociedade em que se insere, para alcançar a resposta mais justa à indagação formulada.

1 DOS FUNDAMENTOS DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO

“A prescrição é efeito jurídico do decurso do tempo” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2021, n.p.). A partir dessa simples afirmação, pretende-se introduzir o complexo e fundamental tema que é a prescrição, dentro do sistema jurídico brasileiro.

O tempo, neste contexto, configura-se como o elemento essencial no entendimento do próprio fundamento de existência do instituto da prescrição, bem como principal agente que interfere em seu curso, desde o início, ao meio e fim. Isso pois, “o tempo pode culminar na morte de certos direitos ou as pretensões decorrentes de sua violação, que é o caso da prescrição” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2021, n.p.).

Portanto, o tempo é o fato jurídico no instituto da prescrição, e sendo assim, torna-se mister o entendimento dos fundamentos jurídicos que levaram os juristas a incorporá-lo como fato que interfere (profundamente) em todos os ramos do Direito, por meio do instituto da prescrição.

Citando, em um primeiro momento, a perspectiva de doutrinadores nacionais civilistas, Gagliano e Pamplona Filho (2021, n.p.), ao discorrer acerca dos fundamentos sociais da limitação temporal de direitos e pretensões, afirma que o Direito, e o ordenamento jurídico, deve buscar prever a disciplina das relações sociais, para que todos saibam como devem se portar para atingir as finalidades.

E continua, *in verbis*:

Por isso, não é razoável, para a preservação no sentido de estabilidade social e segurança jurídica, que sejam estabelecidas relações jurídicas perpétuas, que podem obrigar, sem limitação temporal, outros sujeitos, à mercê do titular. [...] O exercício de direitos [...] deve ser uma consequência e garantia de uma consciência de cidadania, e não uma 'ameaça eterna' contra os sujeitos obrigados [...]. Ademais, a existência do prazo para exercício de direitos e pretensões é uma forma de disciplinar a conduta social, sancionando aqueles titulares que se mantêm inertes, numa aplicação do brocardo latino *dormientibus non succurrit jus* (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2021, n.p.).

Sendo assim, a prescrição garante a estabilidade das relações jurídicas na sociedade, e, a mesma linha de raciocínio, Leal (1982, p. 16) afirma:

O interesse público, a estabilização do direito, e o castigo à negligência; representando o primeiro motivo estabilizador da prescrição; o segundo, a sua finalidade objetiva; o terceiro, o meio repressivo de sua realização. Causa, fim e meio, trilogia fundamental de toda instituição, devem constituir o fundamento jurídico da prescrição.

Como se trata a prescrição, e logicamente seus fundamentos, de temas interessantes ao direito no geral, torna-se fundamental, para melhor compreendê-la em sua totalidade, analisá-la pela ótica de diferentes ramos do Direito. Portanto, trazendo uma perspectiva constitucionalista ao tema, entende a doutrina¹, que:

[...] a prescrição juntamente com a decadência busca a pacificação dos conflitos, a estabilidade jurídica e a manutenção da ordem social. [...] a prescrição atinge a pretensão, manifestada no poder jurídico de coercibilidade que deve ser exercido dentro de certo prazo, sob pena de restrição de exigibilidade judicial de um direito subjetivo prestacional [...]. Portanto, compreende a perda da pretensão de buscar a exigibilidade jurídica de determinada reparação ou compensação de suposta lesão perante o judiciário [...].

Por fim, e também seguindo o mesmo entendimento, é importante ressaltar a interpretação do tema na visão do doutrinador de Direito do Trabalho - ramo foco do presente estudo - Carlos Henrique Bezerra Leite.

Em seu Curso de Direito do Trabalho, Leite dedica capítulo exclusivo ao instituto da prescrição e decadência, abrindo-o com a menção às raízes históricas da prescrição no direito Romano, para enfatizar a importância deste instituto jurídico. Em seguida, conceitua, em relação a seus fundamentos jurídicos de existência:

Trata-se de instituto que pode ser utilizado pelo devedor com vistas a extinção da pretensão relativa à obrigação de pagar, sendo aplicável em todos os ramos do direito com o objetivo de garantir a estabilidade das relações jurídicas e a paz social, bem como impedir a eternização dos conflitos (LEITE, 2021, n.p.).

¹ HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio; HAINZENREDER, Amanda Rosales Gonçalves Hein. **Art. 7º, XXIX**: ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de cinco anos após a extinção do contrato. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes et al. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*. ISBN: 9788553602360. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:629638>>. Acesso em: 28 mar. 2021. n.p.

Observa-se, após a exposição da opinião de diferentes doutrinadores, os quais focam seus estudos em ramos diversos do Direito, que é ponto de tangência no entendimento geral dos principais manuais de direito brasileiro atuais, a garantia da pacificação social e a estabilização das relações jurídicas como sendo fundamentos maiores da prescrição, assim como do próprio Direito.

1.1 ANÁLISE COMPARATIVA DA PRESCRIÇÃO SOBRE RELAÇÕES ENTRE PARTES NO DIREITO CIVIL E NO DIREITO DO TRABALHO

Apesar de a prescrição ser instituto que engloba e perpassa por todos os ramos do Direito, de forma similar, haverá também pontos de divergência que trazem especificidades na forma como a prescrição deve atuar, bem como diferentes efeitos práticos, de acordo, principalmente, com as relações que estão sendo traçadas pelas partes.

A princípio, há uma série de normas gerais acerca da prescrição, que devem ser aplicadas tanto na esfera cível quanto na trabalhista. Isto decorre da aplicação subsidiária e complementar do Código Civil à Consolidação das Leis Trabalhistas², no tocante a matérias relativas à prescrição (art. 8º, § 1º, CLT).

O Código Civil de 2002, em seu artigo 189, conceitua a prescrição, de maneira geral, ao ditar: “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”³.

² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 03 mar. 2021.

³ Idem. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 04 mar. 2021.

Dessa forma, pode-se entender ser “a prescrição a perda da pretensão de reparação do direito violado, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto em lei” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2021, n.p.).

Destaca-se que, da interpretação do art. 189, do Código Civil (BRASIL, 2008, p. 66), depreende-se que a prescrição atinge a pretensão que surge do direito material que foi violado, e não o direito em si. Pretensão, nesse caso, é o poder de exigir de outrem coercitivamente o cumprimento de um dever jurídico.

Outro importante ponto a ser extraído da leitura do art. 189, do Código Civil, é o princípio da *actio nata*, aplicável tanto no Direito Civil quanto no âmbito do Direito do Trabalho. Ele determina que o marco inicial da pretensão se dá no momento da violação do direito, e se extingue com a prescrição.

Este princípio tem aceitação pacífica, e é amplamente utilizado na jurisprudência trabalhista. É o que se percebe pelo seguinte julgamento recente, do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT. No caso, o valor dado à causa na petição inicial foi de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DECISÃO COMPLETA E FUNDAMENTADA. O exame dos autos revela que a Corte a quo proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, razão pela qual não prospera a alegada negativa de prestação jurisdicional. Agravo de instrumento conhecido e não provido. PRESCRIÇÃO. TRANSFERÊNCIA DA PARTE AUTORA DO QUADROS DA CBTU PARA A FLUMITRENS. **ATO LESIVO OCORRIDO HÁ APROXIMADAMENTE 20 ANOS. ACTIO NATA. NATUREZA CONDENATÓRIA DA PRETENSÃO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. Considerando que o suposto ato lesivo ocorreu em 1994 (transferência do autor da CBTU para a Flumitrens) - momento em que nasce a pretensão -, e que a presente reclamação foi ajuizada, apenas, em 2017, está consumada a prescrição.** Não merece reparo a decisão regional. Precedentes desta Corte Superior. Agravo de instrumento conhecido e não provido.⁴

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 100683-88.2017.5.01.0004**. Agravante: Joelso Correa Nogueira. Agravada: Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU. Relator: Cláudio Brandão. Brasília, 23 de abril de 2021. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8ec595de11828d9c0fdbda1a8cfa0e7a>>. Acesso em: 20 mar. 2021. (grifo nosso)

Feito o esclarecimento acerca do marco inicial da pretensão, passa-se a examinar outros elementos chaves para entendimento deste instituto do instituto da prescrição. A Lei nº 11.280, de 16 de fevereiro de 2006, tornou obrigatório o pronunciamento da prescrição, de ofício, pelo magistrado (art. 332, § 1º e 487, par. único, Código de Processo Civil).

Sendo assim, percebe-se que a prescrição é matéria de ordem pública, que deve ser examinada de ofício pelo juiz, conforme leciona Gonçalves (2020, n.p.). Entretanto, o parágrafo único, do art. 487, Código de Processo Civil⁵, determina, *in verbis*: “Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se”.

Ainda sobre aspectos gerais de prescrição, que se aplicam ao direito comum e ao trabalhista, esta pode ser renunciada (Enunciado nº 295, IV Jornada de Direito Civil, de 2006⁶), seus prazos não podem ser alterados pelas partes por acordo (art. 192, Código Civil), e pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição, pela parte que a aproveita (art.193, Código Civil).

Tratando-se dos critérios para a consumação da prescrição, Gagliano e Pamplona Filho (2021, n.p.) aludem que:

Faz-se mister, em síntese, a conjugação de quatro fatores bem nítidos:

- a) A existência de um direito exercitável;
- b) Inércia do titular pelo não exercício;
- c) Continuidade da inércia por certo tempo;
- d) Ausência de fato ou ato impeditivo, suspensivo ou interruptivo do curso da prescrição.

Acerca dos critérios supracitados, concordamos com o entendimento de Gonçalves (2020, n.p.), de que este último elemento “d)” não constitui propriamente elemento

⁵ BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 04 mar. 2021.

⁶ Idem. **Jornadas de direito civil I, III, IV e V**: enunciados aprovados. Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Conselho da Justiça Federal. Brasília, DF, 2012. Enunciado nº 295, IV Jornada de Direito Civil. “A revogação do art. 194 do Código Civil pela Lei n. 11.280/2006, que determina ao juiz o reconhecimento de ofício da prescrição, não retira do devedor a possibilidade de renúncia admitida no art. 191 do texto codificado.” p. 50.

conceitual de prescrição, implicando apenas na não tipificação ou em mera forma alternativa de contagem do prazo. Este tema será revisto em capítulo posterior deste estudo.

No mais, a prescrição atinge somente direitos patrimoniais e disponíveis, e a obrigação jurídica prescrita é convertida em obrigação natural, então não se pode mais exigir seu cumprimento.

Concluindo a conceituação dos aspectos gerais, é importante destacar o fato de que “as relações jurídicas afetadas pela prescrição são objeto necessário de ações condenatórias, que visam compelir o obrigado a cumprir a prestação ou a sancioná-lo na hipótese de inadimplemento” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2021, n.p.).

Fundamental, neste momento, se faz a diferenciação das mencionadas “relações jurídicas afetadas pela prescrição”, no âmbito do Direito Civil e do Direito do Trabalho. Este fator influencia diretamente na forma como a prescrição atinge as partes, produz efeitos práticos, e, portanto, na forma como deve atuar nos diferentes ramos e seus respectivos processos.

A priori, destacamos que o Direito Civil atua sobre credores e devedores, em geral, que acessam a Justiça em situação de igualdade em relação, principalmente, ao que podem ganhar ou perder naquela determinada lide. Nesse contexto Civil, o credor que teve seu direito violado, detém o poder e a liberdade de ir à Justiça exigir a garantia de seus direitos.

A relação civil envolve uma obrigação, que, segundo Gonçalves (2020, n.p.), consiste em um

[...] vínculo jurídico que confere ao credor (sujeito ativo) o cumprimento de determinada prestação. Corresponde a uma relação de natureza pessoal, de crédito e débito, de caráter transitório (extingue-se pelo cumprimento), cujo objeto consiste numa prestação economicamente aferível.

A relação jurídica obrigacional tem elementos subjetivos e objetivos, ligados por um vínculo jurídico obrigacional. Os elementos subjetivos consistem no sujeito ativo,

credor, e o sujeito passivo, o devedor. Qualquer pessoa pode estar no polo ativo desta relação. Em relação aos elementos objetivos, estes fazem menção ao objeto, ou a prestação a que se é obrigado.

De acordo com o Código Civil brasileiro, os pressupostos de validade de negócio jurídico entre partes são os seguintes: “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei” (BRASIL, 2002).

Em relação aos contratos que se sujeitam às regras cíveis, estes devem ser regidos pela liberdade contratual, nos limites da função social do contrato, segundo versa o art. 421, do Código Civil. Além disso, o parágrafo único (BRASIL, 2002), deste mesmo artigo, determina que, “nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e o da excepcionalidade da revisão contratual”.

Outra importante característica dos contratos cíveis, e que os distingue totalmente daqueles que regem as relações trabalhistas, está disposta no art. 421-A, do Código Civil. *In verbis*, “Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção” (BRASIL, 2002, grifo nosso).

Pelo exposto, compreende-se o porquê de, na maioria dos casos regidos pelo Direito Civil, no mesmo momento em que é violada uma obrigação contratual, nasce a pretensão de se exigir seu cumprimento e ao mesmo tempo se inicia o curso do prazo prescricional.

Neste cenário, a partir do momento em que o credor toma ciência do dano sofrido, tem ele também o poder e a plena liberdade de acessar a Justiça em busca de seus direitos, pois trata-se, como se explicou, de relação entre partes simétricas e paritárias.

Aplicando este raciocínio lógico ao tema da prescrição, entende-se que o credor que teve ciência do dano a ele causado e não buscou a Justiça dentro do prazo prescricional, o fez por negligência, ou falta de interesse em seu direito, já que se

presume sua igualdade em relação ao devedor, incluindo a igualdade no acesso à Justiça.

Por isto, em casos nos quais aparentemente há um direito prescrito, cabe também ao credor inerte, quem presumidamente detinha o poder de acessar à Justiça e não o fez, provar que, naquele caso específico, incidiu alguma causa impeditiva, suspensiva ou interruptiva da prescrição, que o impediu de reivindicar seus direitos logo após o marco inicial da pretensão.

Diferente é o que ocorre na relação de emprego, em que o contrato de trabalho envolve partes cuja relação é sempre desigual e assimétrica, não tendo que se falar em paridade.

Os artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, trazem os elementos caracterizadores da configuração do vínculo empregatício e que também qualificam o trabalhador como empregado, quais sejam, ser pessoa física, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade⁷.

Originariamente, a relação entre as partes contratantes, em um contrato de trabalho, já representa uma relação desigual, tendo em vista o poder do empregador sobre o empregado. Como pode-se observar, os princípios que regem o contrato civil, principalmente o de presunção de paridade das partes, não podem em hipótese alguma reger a relação de emprego.

Isto ocorre pelo fato de o emprego ser fonte de renda, e logo de sobrevivência do empregado. Aqui, uma das partes, o empregado, depende da continuidade desta relação para sua sobrevivência, e está, portanto, em posição de subordinação, e verdadeira submissão ao empregador.

⁷ GRANCONATO, Márcio Mendes. **Análise conceitual e aplicada dos requisitos caracterizadores da relação de emprego à luz dos direitos fundamentais:** a adequação constitucional da interpretação e aplicação dos artigos 2º e 3º da CLT. 2015. 231 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6714>>. Acesso em: 28 mar. 2021. p. 1.

Interessante visão acerca deste tema é trazida por Viana (2008, p. 164-165), que destaca:

Ao contrário do que acontece nos contratos em geral - é o devedor, e não o credor, quem detém o poder no contrato de trabalho. Esse devedor é o patrão - pois, como o trabalho precede o salário, é ele quem sempre (ou quase sempre) tem algo a pagar. E o seu poder vem do fato de que o empregado - não tendo os meios de produção - depende do emprego para sobreviver.

E se o emprego, para o empregado, é a própria vida, é claro que ele não pode correr riscos, exigindo com firmeza que a lei seja cumprida [...]. Pela mesma razão, enquanto empregado, ele não procura a Justiça.

Desse modo - e ao contrário do Direito Civil - o Direito do Trabalho não se cumpre espontaneamente, pelo menos por inteiro.

Essa mudança do polo de poder na relação trabalhista em relação a cível, reflete diretamente na prescrição, de forma que, se há no contrato comum a presunção de desinteresse por parte de um credor que deixou prescrever seu direito/poder sem acessar à Justiça, no contrato de trabalho incide raciocínio inverso.

Portanto, defende-se a tese de que no contrato de trabalho, há presumida relação de desigualdade entre as partes, que faz com que o devedor detenha o poder sobre o credor.

Isto impede que o credor (que nesse caso é o empregado), exija seus direitos perante a Justiça no momento em que surge a pretensão de ação, não por desinteresse, mas sim pelo risco que essa ação representa, durante a vigência do contrato de trabalho.

Neste sentido, destacamos a afirmação feita por Martins, acerca do princípio da solidariedade, e sua correlação com direitos e deveres fundamentais, e que se traduz no entendimento que se pretende aqui passar:

A solidariedade traz embutido no seu conteúdo a ideia de que os direitos fundamentais assegurados pela ordem constitucional, para serem efetivados, precisam da atuação do Estado (solidariedade vertical) e, também, do agir dos particulares (solidariedade horizontal). **Em um Estado Democrático de Direito, é importante ressaltar que os indivíduos, além de serem titulares de direitos, têm deveres a serem cumpridos, em plena materialização do princípio da solidariedade.**

Do conceito extraímos, também, a ideia de proporcionalidade entre o dever imposto a alguém e o esforço que essa pessoa terá que fazer para realizá-lo. Segundo Pedra (2015, p. 1138), "mesmo em decorrência da ideia

de solidariedade não se pode impor ao sujeito do dever um sacrifício extraordinário – ou desproporcional – com o fim de salvaguardar determinado direito⁸

Por isso, é impossível e verdadeiramente injusto que incida, na relação trabalhista, a presunção (comum, cível) de que, em regra, o mesmo marco inicial da pretensão de ação deva ser o marco inicial do curso da prescrição, cabendo ao empregado (credor) provar a incidência de causa impeditiva do curso prescricional.

⁸ PEDRA, Adriano Sant'Ana. **A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos**. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SANDKUHLER, Hans Jörg; HAHN, Paulo (Org.). **Níveis de Efetivação dos Direitos Fundamentais Cíveis e Sociais: um diálogo Brasil e Alemanha**. Joaçaba: Unoesc, 2015. p 1138. Apud MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Dauray Cesar. **Manutenção do pagamento do salário da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar**: análise à luz das normas internacionais de prevenção à violência contra a mulher. Artigo científico apresentado ao Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Direito. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória (em fase de elaboração). n. p. Grifo nosso.

2 AS ESPECIFICIDADES DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O direito ao trabalho e ao pleno emprego são considerados direitos sociais e fundamentais. Dentre o rol de normas constitucionais que definem, entre outros, o direito fundamental à ação, o devido processo legal, a vida e propriedade, estão também as normas constitucionais trabalhistas.

Conforme já explicamos, as normas gerais do Direito comum, relativas à prescrição, nem sempre são adequadas e nem devem ser aplicadas às relações de emprego. Nesse viés, tanto a Consolidação das Leis Trabalhistas, quanto o art. 7º, da Constituição Federal, e seus incisos, definem uma série de normas que devem ser seguidas e servem de parâmetros para a legislação específica, no que diz respeito ao Direito do Trabalho no Brasil, incluindo a forma e prazos acerca de como deve incidir a prescrição nas relações trabalhistas.

Importa ressaltar, porém, a necessidade do Direito de estar em constante mudança e adequação, para verdadeiramente ser justo. Uma dessas mudanças ocorreu recentemente na história do Direito brasileiro, e demonstra que grandes alterações normativas não devem ser evitadas, postergadas ou temidas, mas pelo contrário, representam um passo largo na direção da justiça.

O exemplo citado é o fato de que, somente com o advento da Emenda Constitucional n. 45, em 2002, se introduziu o art. 114, da Constituição Federal de 1998 o qual determina que a Justiça do Trabalho tem competência para julgar todas as ações, exceto as penais⁹, oriundas das relações de trabalho.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos

⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.684**. Requerente: Procurador-Geral da República. Requerido: Congresso Nacional. Relator: Cezar Peluso, 01 de fevereiro de 2007. Publicação em: 03 de agosto de 2007. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur6087/false>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Municípios; II as ações que envolvam exercício do direito de greve; III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Grifo nosso)

Antes disso, atribuía-se à Justiça Comum esta competência, no que diz respeito a temas como indenização por danos morais e patrimoniais, bem como envolvendo prescrição.

Esse entendimento é hoje superado, e em seu lugar, entende-se que a Justiça trabalhista, pelo critério da especialidade, tem competência material e em razão da pessoa para dirimir todos os conflitos que envolvem relações de trabalho (incluindo-se, e não apenas, as de emprego). Sobre este tema, leciona Martins Filho (2017, n.p.):

Pelos seus termos, a competência se apresenta com amplitude, abarcando todas as relações em que uma pessoa física – prestador – coloca à disposição de outrem – tomador – sua força de trabalho independentemente da natureza existente entre o prestador e o tomador de serviços, envolvendo, assim, todo e qualquer conflito decorrente de uma relação de trabalho.

O marco inicial da nova competência material da Justiça do Trabalho foi a referida Emenda Constitucional n. 45, em 2002, conforme determinado pelo Conflito de Competência nº 7.204, de 2005¹⁰, com Tese de Repercussão Geral de tema 242, definida no Recurso Extraordinário – RE 600.091, e que gerou a Súmula Vinculante n. 22, que segue,

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Conflito de Competência nº 7.204-1 - MG**. Suscitante: Tribunal Superior do Trabalho. Suscitado: Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais. Relator: Carlos Ayres Britto, 29 de junho de 2005. Publicação em: 09 de dezembro de 2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004.¹¹

A competência material, na Justiça do trabalho, portanto, é “delimitada em virtude da natureza da relação jurídica material deduzida em juízo” (LEITE, 2021, n.p.), conforme leciona Bezerra Leite. Ou seja, para determinar a competência, deve-se levar em conta a causa de pedir e pedido, que deve ser de natureza trabalhista, e a relação jurídica entre réu e autor, que deve ser regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas, mesmo que os pedidos envolvam normas do Direito Civil, ou outras não trabalhistas.

No mesmo raciocínio, conclui-se então que todos os prazos, incluindo-se os prescricionais, que incidem sobre as ações oriundas de relações de trabalho, são aqueles determinados pelo Direito trabalhista, e somente na falta de regra específica, é que se recorre às normas do Direito comum, pois, no ordenamento jurídico brasileiro, o direito comum aplica-se ao especializado, mas atua como subsidiário.

Apesar do advento da Emenda Constitucional n. 45/2002 ter ampliado a competência justrabalhista para processar e julgar todas as relações de trabalho, convém explicar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.

No Direito brasileiro, entende-se que a relação de trabalho é gênero, ao qual pertence a relação de emprego. Conceituando a relação de trabalho, leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p.333):

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

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 22**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

Já a relação de emprego existe entre empregado, urbano ou rural, e empregador. Surge em decorrência de um contrato individual de trabalho (conforme determina a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus art. 442 e art. 443) ou, no caso de relações empregatícias coletivas, decorre de normas gerais e abstratas previstas em convenções ou acordos coletivos, ou ainda sentenças normativas.

Para uma relação trabalhista ser caracterizada como empregatícia, deve haver um contrato de trabalho (também chamado por alguns de contrato de emprego), e devem estar presentes certos elementos característicos, constitutivos deste tipo de relação.

Conforme Delgado (2019, p. 337), os elementos fáticos e jurídicos que compõem a relação de emprego são: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

As relações de emprego são as mais relevantes, do ponto de vista histórico, social e jurídico, dentre todas as relações de trabalho. Por este motivo, estudaremos como as relações de emprego são afetadas pela prescrição trabalhista.

Em relação aos prazos prescricionais, além das normas gerais do Direito Comum, são aplicadas normas específicas ao Direito do Trabalho, as quais abordam aspectos da contagem da prescrição, seu momento de arguição, a prescrição intercorrente e os prazos prescricionais.

2.1 DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS TRABALHISTAS

O artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), determina que o prazo prescricional da ação trabalhista é de cinco anos (chamada de prescrição quinquenal), até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (prescrição bienal).

Da mesma forma, o art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a prescrição trabalhista é “de cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato” (BRASIL, 1943).

Mesmo que o texto expresso da Consolidação das Leis Trabalhistas apenas mencione o trabalhador urbano, os prazos nele contidos se estendem também a trabalhadores rurais, desde a Emenda Constitucional n. 28/2000, e aos contratos domésticos, de acordo com a Lei Complementar nº 150, de 2015. Isso pois a norma constitucional do art. 7º, inciso XXIX, é a regra geral trabalhista concernente à prescrição, e aplica-se a toda a situação fática jurídica que envolva o Direito do Trabalho.

O entendimento majoritário interpreta o texto legal de forma literal, e, deste modo, “a prescrição será quinquenal, contada do protocolo da ação, independentemente de estar ou não extinto o contrato; já o prazo bienal passa a atuar desde que haja a extinção do pacto, fluindo, porém concomitantemente com o lapso quinquenal” (DELGADO, 2019, p. 305).

Somente a pretensão ao ajuizamento de ação meramente declaratória não se sujeita a prescrição, pois os pedidos feitos nestas ações não são de cunho patrimonial, e sim estritamente declaratórios.

De acordo com a legislação trabalhista vigente, o critério geral para a contagem do prazo prescricional tem início na ruptura do contrato de trabalho, ou ainda, com a violação de direito a ser pleiteado, uma vez que é com essa violação que surge a pretensão do autor e, portanto, a partir daí ele tem interesse em ajuizar a ação.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho aproxima-se do comum, seguindo a teoria da *actio nata*, em relação a maior parte dos pleitos prescricionais.

Merece destaque a posição doutrinária de Pontes de Miranda (2013, p. 239), importante jurista brasileiro, afirmando que a prescrição tem início no mesmo momento em que surge a pretensão. Vejamos:

A prescrição inicia-se ao nascer a pretensão; portanto, desde que o titular do direito pode exigir o ato, ou a omissão. A pretensão supõe o direito, que é *prius*; pode ser posterior a êle, e.g., se há dia para o vencimento e exigibilidade.

O entendimento do doutrinador reforça a teoria da *actio nata*, adotada em inúmeros casos pelo TST e que rege o instituto da prescrição. Esta teoria estabelece que a prescrição somente inicia seu curso no instante em que nasce a ação, em sentido material (em síntese, a pretensão), para o suposto titular do direito. Isto é, antes de poder ele exigir do devedor o seu direito, não há como se falar em início do lapso prescricional.

A teoria *actio nata* possui previsão legal no art. 189 do Código Civil (BRASIL, 2002) ao dispor que o termo inicial da pretensão surge no exato momento em que ocorre a violação ao direito material, e extingue-se pela prescrição:

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

Sobre o marco inicial do prazo prescricional, o TST já reconheceu que nas ações trabalhistas o momento é a violação do direito subjetivo, conforme pode ser observado na seguinte decisão:

PRESCRIÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. MARCO INICIAL. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA LESÃO APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA. PRAZO PREVISTO NO ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. A controvérsia dos autos diz respeito à natureza da prescrição aplicável e o seu respectivo marco inicial à pretensão indenizatória decorrente de evento danoso ocorrido após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 e após a vigência do novo Código Civil. Para se decidir se a pretensão de indenização por danos morais e materiais estaria ou não atingida pela prescrição, faz-se necessária a análise de dois aspectos essenciais, quais sejam o marco inicial da prescrição e a regra prescricional a ser aplicada – trabalhista ou civil. **Quanto ao marco inicial da prescrição, tem-se que, de acordo com o artigo 189 do Código Civil, “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” . Como se observa, a prescrição é regida, principalmente, pelo princípio da actio nata, consagrado no artigo supratranscrito, segundo o qual é a violação do direito subjetivo que faz nascer, para o seu titular, a pretensão de repará-lo, com o que se deflagra a fluência da prescrição extintiva do direito de ação correspondente.** Vale destacar que, no caso da pretensão de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, a jurisprudência trabalhista tem adotado como parâmetro para

fixação do marco inicial da prescrição o critério consagrado pela Súmula nº 278 do Superior Tribunal de Justiça, que dispõe, in verbis: “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral”.¹²

Embora o critério geral para início da contagem do prazo prescricional seja atualmente o mais utilizado nas causas trabalhistas, já são reconhecidas exceções, no caso de parcelas oriundas de sentenças normativas e parcelas de complementação de aposentadoria.

Na primeira, o TST seguiu orientação mais favorável ao trabalhador, e determinou, por meio da Súmula 350¹³, 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.

Já nas ações que discutem parcelas oriundas de complementação de aposentadoria, aplicam-se os entendimentos firmados nas Súmulas 326¹⁴ e 327¹⁵ do TST, que seguem:

Súmula 326: COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO TOTAL (nova redação) — A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

Súmula 327: 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 pretenso direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso De Revista nº 152600-74.2009.5.04.0221**. Recorrente: Lineu Pinzon. Recorrido: Fábio Rogério Stazewski. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 25 de fevereiro de 2015. Publicação em: 06 de março de 2015. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d7d975ab141aeb175c4a6095c12b39ca>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

¹³ Idem. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 350**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-350>. Acesso em: 25 mar. 2021.

¹⁴ Idem. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 326**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-326>. Acesso em: 25 mar. 2021.

¹⁵ Idem. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 327**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-327>. Acesso em: 25 mar. 2021.

Nesse sentido, pela interpretação da Súmula 327, quando ultrapassado o prazo quinquenal da violação do direito, a pretensão não se extingue com a prescrição. Apenas delimita-se, temporalmente, a condenação aos últimos cinco anos.

Outra peculiar forma de prescrição, aplicada ao direito trabalhista, é a prescrição intercorrente, na fase de execução, de acordo com o art. 11-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), que dispõe:

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.

Nesses casos, o exequente descumpra determinação judicial, e deixa de praticar seus devidos atos no processo executório, abandonando-o, por um período superior a dois anos.

Importante ressaltar que nem todas as situações em que há o descumprimento, justificam a declaração da prescrição intercorrente, conforme leciona Godinho. Nesse sentido, “a ausência de atos executórios derivada de falta de bens do executado (ou de seu desaparecimento...) não enseja a decretação da prescrição intercorrente. É que, nesse caso, a inércia processual não pode ser imputada ao exequente” (DELGADO, 2019, p. 328), devendo ser arquivada a execução, após um ano da inércia.

Conforme pode ser observado, conclui-se que a legislação justrabalhista determina que, para fluência do prazo prescricional, a inércia deve advir da omissão intencional do exequente, em decorrência da falta de interesse deste em seus direitos.

Ou seja, caso haja uma causa maior obrigando o exequente a ser omissivo, e como consequência, impedindo-o de buscar seu direito, o ordenamento jurídico provê meios para afastar a prescrição, que volta a correr apenas quando cessa esta causa maior.

2.2 PRESCRIÇÃO QUINQUENAL TOTAL E PARCIAL E A (IN) COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

Apesar da jurisdição e jurisprudência trabalhistas terem avançado em diversos pontos relativos à proteção dos direitos do trabalhador, ainda há muito o que ser feito para que a equidade entre as partes seja atingida, no Direito do Trabalho.

Uma dessas necessárias mudanças relaciona-se à última das especificidades em torno da prescrição trabalhista que será aqui abordada, a distinção entre prescrição total e parcial, mais especificamente, a incompatibilidade da prescrição quinquenal (total e parcial), com os princípios trabalhistas.

Como já explicado no capítulo anterior, a prescrição trabalhista divide-se em bienal e quinquenal. A prescrição bienal começa a correr a partir da extinção do contrato de trabalho. Dois anos depois, ocorre a perda total da pretensão ao direito de exigir o cumprimento das violações ocorridas durante a relação contratual de emprego.

Percebe-se que a *actio nata*, a extinção do contrato de trabalho, é ato único e que se perfaz em um único momento, ou seja, não perdura no tempo. Por isso, a prescrição bienal é também total.

Para ilustrar o funcionamento da prescrição bienal total, tem-se que, no caso de trabalhador que teve direitos violados durante a vigência de contrato de trabalho, a contar do exato momento em que o contrato é extinto, ele terá dois anos para acionar a Justiça e exigir o cumprimento destes direitos. Caso ajuíze a ação após o prazo de dois anos, já estará totalmente prescrita sua pretensão, e ele não poderá mais exigir nenhum de seus direitos violados durante a antiga relação empregatícia.

Vê-se que em se tratando da prescrição bienal, considerando-se que seu prazo tem início no fim da relação de emprego, este corre para partes que, em tese, voltaram a uma relação de igualdade fática e jurídica.

Nesse viés, contanto que não haja outros fatores que ensejem a suspensão, interrupção ou impedimento da prescrição (como exemplo, uma doença que tornaria o trabalhador absolutamente incapaz após a extinção do contrato e ensejará a suspensão do prazo prescricional), verifica-se a ausência de fato ou ato impeditivo, suspensivo ou interruptivo do curso da prescrição, que antes era causado pela desigualdade fática inerente à relação de emprego.

Pelo exposto, nesses casos pode-se considerar que estão presentes os preceitos conceituais necessários da prescrição, quais sejam, a existência de um direito exercitável; a inércia do titular pelo direito não exercício; e a continuidade da inércia por certo tempo.

Logo, a prescrição trabalhista bienal total adequa-se e justifica-se aos pressupostos de existência da prescrição no ordenamento jurídico, e a seus princípios, já que claramente objetiva garantir a estabilidade das relações jurídicas e a paz social, bem como, impede a eternização dos conflitos.

Em relação à prescrição trabalhista quinquenal, esta divide-se em parcial e total. Essa divisão, que surgiu de construção jurisprudencial, com a edição da Súmula nº. 294¹⁶, do Tribunal Superior do Trabalho, foi recentemente positivada pela Lei nº 13.467/17, a qual alterou a redação do art. 11, § 2º, da CLT (BRASIL, 1943), que passou a determinar:

Art. 11, §2º - Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

A distinção entre prescrição total e parcial baseia-se principalmente em decorrência do título jurídico que fundamenta a parcela pretendida. Nesse viés, a *actio nata* será em momento distinto, a depender de o direito em voga ser preceito de lei ou não, e isso vai diferenciar a prescrição quinquenal ser parcial ou total. Caso o direito à parcela

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 294**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-294>. Acesso em: 21 mar. 2021.

pretendida não parta de preceito de lei, a lesão é considerada instantânea, e o prazo será quinquenal total.

Já quando o direito a parcelas parte de preceito de lei, entende-se que essas parcelas são de trato sucessivo, ou seja, perduram e se renovam no tempo, e, portanto, há uma nova *actio nata* sobre cada uma dessas parcelas, o que gera prescrição parcial quinquenal. Segundo leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 318):

Consistindo, [...] 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.

Para ilustrar a prescrição quinquenal, partiremos do exemplo de um contrato de trabalho que durou 15 anos. Após oito anos, o empregador deixou de pagar horas extras e também deixou de conceder um benefício anual pactuado com o empregado (que não advinha de lei). Sete anos depois, o contrato é extinto, e o empregado ajuíza ação trabalhista.

Nesse exemplo, a partir do momento em que deixa de pagar horas extras, a cada hora extra não paga surge uma nova *actio nata*, e trata-se de parcelas de trato sucessivo. Por isso, do momento em que o empregado ajuizar a ação, ele pode exigir todas as horas extras não pagas nos últimos 5 anos. Logo, aos sete anos de violação, incide, aqui, a prescrição quinquenal parcial, e ele perde a pretensão à reparação relativa aos primeiros dois anos em que o direito foi violado.

Já em relação ao benefício pactuado, que deixou de ser pago sete anos atrás, incidiu a prescrição quinquenal total, tendo em vista que a parcela não provém de lei, não é considerada de trato sucessivo, e já se passaram mais de cinco anos da violação. Dessa forma, a pretensão para a reparação encontra-se prescrita.

No que tange a prescrição quinquenal, entendemos que apesar de estarem presentes os preceitos conceituais necessários da prescrição (a existência de um direito exercitável; a inércia do titular pelo não exercício; e a continuidade da inércia por certo

tempo), está sempre presente fato impeditivo do curso da prescrição, implicando na não tipificação desta.

O impedimento supracitado decorre do seguinte fato: no momento em que ocorrem as violações sujeitas a prescrição quinquenal, está vigente o contrato de trabalho, e por isso, as partes mantêm relação de desigualdade fática.

Logo, a prescrição trabalhista quinquenal, seja ela parcial ou total, está em absoluto desacordo com os pressupostos de existência da prescrição no ordenamento jurídico, e tampouco respeita os princípios do Direito do Trabalho.

Essa é a conclusão lógica que se chega a partir de uma interpretação da relação de emprego, e do Direito do Trabalho com um todo, à luz dos Direitos Fundamentais, pela Teoria do Diálogo das Fontes, conforme leciona Granconato (2015, p. 2). Para o autor:

As normas jurídicas não se excluem, complementam-se, permitindo sua análise conjunta à luz dos direitos fundamentais protegidos pela Constituição. A partir dessa nova leitura dos pressupostos da relação de emprego muda-se o núcleo de estudo do direito do trabalho, que deixa de ser a subordinação e passa a ser a pessoa humana. O ser pessoa física ganha maior relevância e inspira o estudo dos demais elementos que configuram o contrato de trabalho. Pessoalidade passa a ser lida em conjunto com os direitos da personalidade e a sua proteção; habitualidade, com os valores que preservam a manutenção do vínculo empregatício e obstam despedidas abusivas; subordinação, com o direito de resistência que possui o trabalhador frente a abusos cometidos pelo patrão e que possam atingir a sua dignidade; onerosidade, com a boa-fé, a função social do contrato e o equilíbrio econômico dos contratantes, evitando-se ajustes que atentem contra a igualdade e a equidade.

Aplicando a tese acima à prescrição quinquenal trabalhista, da forma que hoje é prevista do ordenamento, percebe-se claramente a contradição. Afinal, ao privar o empregado de ser devidamente reparado por danos que foram cometidos por seu empregador por anos a fio, não há qualquer resquício de proteção ao seu direito de resistência contra abusos.

Pelo contrário, permite-se a impunidade, garantida pelo passar do tempo, ao empregador. Desta forma, torna-se até mesmo interessante ao empregador que mantenha essa relação totalmente desigual, de poder e subordinação deturpada, por

mais tempo, tendo em vista que o mesmo sabe que esse tempo para ele representa seu passe livre contra os abusos cometidos, que para todos os fins, ficarão 'para trás'. Nesse contexto de garantia de impunidade e recompensa ao mais poderoso, a onerosidade do trabalho representa valores muito diferentes da função social do contrato e o equilíbrio econômico dos contratantes.

Afinal, o empregado que tem seu direito violado, para ter reparado esse direito, sabe que tem de fazer uma escolha clara entre interromper antes do prazo quinquenal seu contrato de trabalho, e recorrer à Justiça, agora sem fonte de renda; ou procurar a Justiça durante o contrato de trabalho, e ter seu contrato e sua fonte de renda interrompidos ou fortemente prejudicados pela má relação com seu empregador/ subordinador/ pagador.

Por fim, a terceira opção nesse verdadeiro labirinto sem saída, é a escolha de manter seu contrato de trabalho e relação de emprego intactos, continuar tendo sua fonte de renda e sobrevivência, ignorando seus direitos violados. Não importa qual dos caminhos escolher, sempre é o empregado quem tem mais prejuízos quando se fala em violação de direitos e prescrição trabalhistas.

Por estes motivos, entendemos que a prescrição trabalhista quinquenal permite (até mesmo contribui para) a desestabilização das relações jurídicas e afasta a paz social, aumentando a desigualdade fática e jurídica. Além disso, fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana; da valorização do trabalho e do emprego; da justiça social; da igualdade; da segurança; da proporcionalidade e da razoabilidade

Da mesma forma, são flagrantes as violações aos princípios específicos ao Direito do Trabalho. Principalmente, é violado o Princípio da Proteção, que assim se define:

Princípio da Proteção — Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.[...] Pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2019, p. 234).

Além dele, que é o princípio basilar trabalhista, há violação clara aos princípios *in dubio pro operário* e da norma mais favorável, vez que a prescrição trabalhista quinquenal corre durante a vigência da relação de trabalho, presumindo-se que há desídia do trabalhador que não acessa a Justiça, quando pelo contrário, na maioria dos casos ele está impedido de acessar a Justiça.

Nessa situação, acompanhando o entendimento do nobre autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 235), segundo o princípio da norma mais favorável, que deve ser orientador da ação legislativa, o legislador deveria ter optado pela regra mais favorável ao empregado, e presumido seu impedimento no momento em que elaborou a norma, garantindo a proteção da parte mais vulnerável.

Pela não proteção ao trabalhador, a prescrição quinquenal permite (até mesmo contribui para) a desestabilização das relações jurídicas e afasta a paz social, aumentando a desigualdade fática e jurídica.

Observe-se, em relação ao último dos elementos caracterizadores e justificadores da prescrição, qual seja, o impedimento da eternização dos conflitos, que este não se aplica ao caso da prescrição quinquenal. Isto pois, se trata aqui da existência de causa impeditiva da prescrição. Quando há causa impeditiva, suspensiva ou interruptiva da prescrição, o próprio ordenamento prevê uma contagem alternativa do curso prescricional, visando evitar injustiças e garantir a equidade entre as partes.

3 DAS HIPÓTESES DE IMPEDIMENTO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS TRABALHISTAS

As causas impeditivas, bem como as suspensivas e interruptivas do curso do prazo prescricional encontram-se elencadas nos art. 197 a 199 do Código Civil brasileiro, e aplicam-se ao Direito do Trabalho, embora adequadas às suas especificidades, interpretadas pela jurisprudência trabalhista.

Para o direito, impedir o curso do prazo de prescrição, significa não permitir que o prazo sequer comece a correr. Logicamente, a causa impeditiva da fluência do prazo será aquele fato que justifica legalmente esse impedimento. Dessa maneira, “ocorrendo o fato que atua como causa impeditiva da prescrição antes de iniciado o fluxo do prazo, o prazo não começará a correr até que cesse o impedimento, ou seja, que se altere a situação fática considerada pela lei como causa impeditiva” (QUINTELLA, 2017).

Observe-se que o impedimento difere e não deve ser confundido com a suspensão ou a interrupção da prescrição, tendo em vista que as duas últimas incidem em prazo prescricional em curso, enquanto a primeira impede que o prazo sequer tenha início, por se justificar por causa anterior à prescrição.

Importante ressaltar que a lei define como causas impeditivas da prescrição aquelas advindas de fatos e fatores alheios à vontade do titular do direito, e que inviabilizam ou restringem a defesa de seus interesses jurídicos. Sobre estes fatores que integram as causas impeditivas, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 297) leciona:

(São) fatores (tipificados, é claro) que a lei considera indicativos de restrições sofridas pelo titular do direito no que tange à defesa de seus próprios interesses. A ordem jurídica considera que a prescrição não poderia, em tais situações, favorecer ao devedor, já que o credor se encontra submetido a restrições verdadeiras (ou legalmente supostas) no tocante à defesa de seus interesses. Tais fatores são as causas impeditivas ou causas suspensivas do curso da prescrição.

A hipótese de impedimento, como visto, advém do direito comum, e aplicam-se ao Direito do Trabalho, adequando-se às suas especificidades. Dito isso, as hipóteses de impedimento da prescrição trabalhista amplamente aplicadas hoje são as seguintes: a) a incapacidade absoluta, prevista no art. 198, I, do Código Civil, que deve ser lida aqui como aquela decorrente da menoridade trabalhista (menor de 18 anos), nos termos dos art. 440, CLT e art. 10, Lei nº 5.889/73; b) “a ausência do país por parte do titular do direito, em serviço público da União, Estados e Municípios”, previsto na art. 198, II, Código Civil; c) a prestação de serviço militar, em tempo de guerra, prevista no art. 198, III, Código Civil.

Há ainda que se lembrar da acertada posição, majoritária, de alguns doutrinadores, como Câmara Leal e Godinho, os quais destacam que os obstáculos judiciais e obstáculos legais insuperáveis, que inviabilizam o exercício de defesa do titular do direito, também ensejam impedimento ou suspensão da prescrição¹⁷.

Há, por fim, as causas de impedimento previstas nos incisos do art. 197 do Código Civil (BRASIL, 2002), quais sejam, “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”.

Convém, neste ponto, abordar, embora brevemente, as causas interruptivas da prescrição trabalhista, as quais anulam o prazo que está em curso, para que, somente após o desaparecimento da causa que deu causa à interrupção, tenha início novo prazo.

Antes do advento da reforma trabalhista, pela Lei nº 13.467¹⁸, no ano de 2017, consideravam-se como causas interruptivas aplicáveis ao Direito do Trabalho aquelas

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2021. p. 301.

¹⁸ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 maio 2021.

do art. 202, do Código Civil, quando compatíveis com as regras e princípios trabalhistas.

Entretanto, com a nova redação do art. 11, da Consolidação das Leis Trabalhistas, há entendimento doutrinário de que o legislador restringiu a aplicação dos artigos do Código Civil que tratam das hipóteses de interrupção do curso do prazo prescricional.

Dessa forma, pela nova redação do art. 11, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, determina que a interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento da reclamação trabalhista.

Percebe-se que o legislador deixou expressa sua restrição da aplicação do direito comum, neste caso específico, que abrange causas interruptivas da prescrição no direito trabalhista. A *contrario sensu*, como nada disse em relação às causas suspensivas e impeditivas, confirmou sua intenção em manter a aplicação subsidiária das hipóteses previstas no direito civil à prescrição trabalhista.

3.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO COMO FATO IMPEDITIVO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS TRABALHISTAS DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As hipóteses de impedimento da prescrição estão previstas no Código Civil, e aplicam-se às causas que envolvem relações trabalhistas, adequando-se às suas especificidades.

Para melhor entender o que motiva o impedimento, tanto na esfera cível quanto na trabalhista, remete-se em primeiro momento ao direito comum, que dita o regramento geral deste instituto. O Código Civil, em seus art. 197 e art. 198 (BRASIL, 2002), assim prevê:

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.

Art. 198. Também não corre a prescrição: I – contra os incapazes de que trata o art. 3º; II – contra os ausentes do País em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios; III – contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas, em tempo de guerra.

Observa-se que, apesar de todos os incisos listarem causas de impedimento da prescrição, o legislador, intencionalmente, faz a opção de dividi-las em dois diferentes artigos.

Há uma explicação técnica para isto, conforme explica-se a seguir:

O art. 197 busca a proteção da paz familiar (casamento, relação entre pai e filho), o que não é dirigido a um determinado indivíduo, mas sim a relações socialmente importantes. Assim, o dispositivo apresenta causas subjetivas bilaterais, pois tutelam reciprocamente as partes da relação. Por outro lado, o art. 198 apresenta causas subjetivas unilaterais, já que busca proteger determinada pessoa (FERREIRA, 2015, p. 2, grifo nosso).

A interpretação doutrinária e jurisprudencial destes artigos, permite que haja aplicação extensiva deles a casos não expressamente listados na redação do artigo, tendo em vista que a intenção do legislador é a ampla proteção aos direitos em relações socialmente importantes, nas quais são apresentadas causas bilaterais subjetivas que se caracterizam como impedimento. Dessa forma, garante-se a interpretação sistemática das normas integrantes do ordenamento jurídico.

Um exemplo disto é retratado jurisprudencialmente, em decisão acerca da incapacidade absoluta e fluência da prescrição em pessoa com deficiência que não consegue exprimir sua vontade, e que se encaixa, por analogia, ao rol do 197, I, do Código Civil.

PREVIDENCIÁRIO. PENSÃO POR MORTE. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PRESCRIÇÃO. NÃO INCIDENTE. CONSECUTÓRIOS LEGAIS. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS MORATÓRIOS.

1. Não corre a prescrição em desfavor dos deficientes, considerados absolutamente incapazes, pois não se há de interpretar as disposições da Lei nº 13.146/2015, norma protetiva, em desfavor dos indivíduos que se busca amparar, ainda mais quanto a deficiência se instaurou antes da referida alteração legal, como no caso, incidente, ainda, o princípio da irretroatividade.

2. Nos termos do julgamento do RE nº 870.947/SE (Tema 810), pelo STF, em 20/09/2017, a correção monetária dos débitos da Fazenda Pública se dá

através do IPCA-e. Os juros moratórios devem atender a disciplina da Lei nº 11.960/09, contados a partir da citação. (...) Dessa forma, a partir da edição do Estatuto da Pessoa com Deficiência, tem-se que aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade, são relativamente incapazes, fazendo com que incorra o prazo prescricional, eis que não mais amparados pelo disposto no art. 198, I, do CC. **Entretanto, entendendo que a vulnerabilidade do indivíduo, não pode jamais ser desconsiderada, ainda mais, para tornar sua esfera de direitos ainda mais vulnerável. Neste contexto, a Lei 13.146/2015, cujo propósito foi o de promover uma ampla inclusão das pessoas portadoras de deficiência, não pode ser interpretada de forma a colocar estas pessoas em situação de maior vulnerabilidade o que contraria a própria lógica de proteção aos direitos humanos constitucionalmente protegida.**

No caso dos autos, é evidente que o demandante não possui discernimento para a prática dos atos da vida civil e, em razão disso, deve ser rigorosamente protegido pelo ordenamento jurídico, não podendo ser prejudicado pela fluência do prazo prescricional.¹⁹

Outro exemplo, dessa vez conferindo interpretação extensiva ao art. 197, I, do Código Civil. Em sua redação literal, consta a expressão “cônjuges” e “na constância da sociedade conjugal”, porém, ele já é aplicado por analogia em relações de união estável, sendo esta a interpretação dada, inclusiva, pelo Enunciado nº 296 do Conselho da Justiça Federal – CJF, transcrito, *in verbis*, “não corre a prescrição entre os companheiros, na constância da união estável”²⁰.

Conforme pôde ser observado, a interpretação sistêmica e conforme os princípios, já adotada pela jurisprudência nacional, é no sentido de que, em se tratando de relações socialmente importantes, estando ou não elas expressas no texto legal, porém análogas às que foram escritas, deve ser suspenso/ impedido o prazo.

Ao considerar as possíveis hipóteses que ensejam impedimento da prescrição, específicas a seara trabalhista, percebe-se claramente que a relação de emprego se encaixa perfeitamente como uma delas. Da mesma forma que as hipóteses expressas no art. 197, do Código Civil, a relação de emprego se adequa aos requisitos formais

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional Federal 4ª Região (5. Turma). **Apelação Cível nº 5000910-53.2017.4.04.7127**. Apelante: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Apelado: Virginia Moura Brizola. Relator: Altair Antônio Gregório, 08 de maio de 2018. Publicação em: 11 de maio de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 21 mar. 2021. Grifo nosso.

²⁰ Idem. **Jornadas de direito civil I, III, IV e V**: enunciados aprovados. Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Conselho da Justiça Federal. Brasília, DF, 2012. Enunciado nº 296, IV Jornada de Direito Civil. “Não corre a prescrição entre os companheiros, na constância da união estável.” p. 50.

para ser considerada causa de impedimento, sendo ela socialmente importante, e causa subjetiva bilateral, por tutelar reciprocamente as partes da relação.

Além disso, é fácil a percepção de similaridades na situação em que se relacionam as partes nos exemplos citados, o da relação familiar, de curatela ou tutela, (expressamente tuteladas no Código Civil) e da relação de emprego. Em ambas, as partes envolvidas têm relacionamento muito além do meramente jurídico, há variáveis de poder, convivência diária, dentre outras, que no dia a dia representam impedimento moral, e tendem a intervir de maneira significativa na liberdade da parte afetada de ir à Justiça em busca de seus direitos.

Além disso, assim como na relação entre empregado/empregador, há nas causas expressas no Código Civil, um fato jurídico que marca o início e o fim do impedimento (o casamento, a decisão judicial que determina e define os termos da curatela ou tutela e o contrato de trabalho), que pode ter duração temporária, ou, vitalícia. Mais importante, em ambas, a parte prejudicada tem muito mais a perder, para além de perdas financeiras.

Frente a isso, defende-se que o mais adequado, e justo, portanto, é interpretar a relação de emprego como causa impeditiva do prazo prescricional trabalhista, utilizando, por analogia, o art. 197, III, do Código Civil.

Há também outro ponto que se deve levar em consideração, e concretiza a real necessidade de que a relação de emprego impeça o curso do prazo prescricional, na realidade trabalhista, justificando a urgência da aplicação da tese acima.

Durante a vigência do contrato de trabalho, deve haver presunção absoluta de vulnerabilidade do empregado e de desequilíbrio da relação. Isto implica na presunção de que a desigualdade fática é inerente à relação de trabalho, alheia à vontade do empregado e invencível, devendo haver a proteção da parte mais vulnerável para permitir a igualdade de direitos.

Dito isso, a conclusão lógica, a partir de uma interpretação conforme as regras da prescrição, e pela ótica dos princípios trabalhistas e constitucionais, determina que,

enquanto durar essa desigualdade fática (ou seja, enquanto durar a relação de trabalho), estará impedido o início do curso prazo prescricional.

Logo, não há que se falar em desídia do trabalhador que durante a vigência do contrato de emprego não buscou seu direito trabalhista. A desídia, aqui, faz menção a falta de interesse intencional em buscar seus direitos (este seria o motivo para que corra o prazo prescricional).

Ao contrário, durante o contrato de emprego, não há falta de interesse intencional do trabalhador, mas sim uma causa de impossibilidade absoluta de acesso à Justiça, que é, para a legislação brasileira, causa de impedimento da prescrição.

Por isso, entendo que a contagem normal dos prazos prescricionais durante o contrato de emprego viola o direito do trabalhador de ter o prazo prescricional impedido, e inviabiliza o seu pleno acesso à justiça. Disso, resulta enorme insegurança Jurídica, e ainda mais instabilidade à classe de trabalhadores brasileiros.

O empregado muitas vezes passa anos, décadas em posição de subordinação, entregando sua força de trabalho, e quando vê seus direitos violados, nada tem a fazer a não ser suportar, se subordinar, a menos que queira perder sua fonte de renda e sobrevivência.

Permitir que o prazo prescricional esteja correndo durante a vigência da relação de emprego, é verdadeiramente permitir a impunidade. O elemento subordinação, junto com o curso do prazo prescricional, nesse contexto, correm junto com a exploração do empregado.

Um segundo ponto, que complementa o primeiro, trata da natureza protetiva do Direito do Trabalho e da irrenunciabilidade dos direitos laborais. Frente a esses preceitos, é indiscutível que o operador do direito deve pautar sua atuação visando garantir os fins sociais que são fundamento do direito trabalhista.

Em caso contrário, como é o que ocorre hoje com a permissão da fluência do prazo prescricional durante a vigência do contrato de trabalho, continua-se a perpetuação da seguinte situação, descrita por Farenzena (2013, p. 23):

[...] os direitos humanos se encontram em situação paradoxal: de um lado, proclamam-se em diversos textos legais um número crescente, de outro lado, esses mesmos direitos transformam-se em ideais utópicos, na medida em que são sistematicamente desrespeitados.

Na prática, para a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador, isso implica no reconhecimento da relação de emprego como causa de impedimento do prazo prescricional trabalhista durante a vigência do contrato de emprego, em que impera a relação de subordinação entre as partes processuais, culminando na desigualdade fática das partes.

Na prática, isso implica no reconhecimento da relação de emprego como causa de impedimento do prazo prescricional trabalhista durante a vigência do contrato de emprego, em que impera a relação de subordinação entre as partes processuais, culminando na desigualdade fática das partes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa, buscou-se produzir uma análise do instituto da prescrição, sua origem e fundamentos, com foco na forma como a prescrição deve incidir no Direito do Trabalho, considerando suas peculiaridades, a fim de que os princípios ordenadores do sistema jurídico brasileiros sejam respeitados.

Neste viés, desenvolveu-se e defendeu-se a tese de que, durante a vigência do contrato de trabalho, aplica-se por analogia o art. 197, III, do Código Civil, tornando a relação de emprego causa suspensiva da prescrição, por envolver partes em situação de desigualdade.

Para fins de comparação, enquanto na prescrição cível são envolvidas partes em situação de igualdade, no Direito do Trabalho a relação entre partes envolve subordinação e poder, fatores que por si só mudam toda a dinâmica relacional e processual, e ensejam especificidades na forma como a prescrição incide nestes diferentes ramos do direito.

Como justificativa, destaca-se um dos motivos que fundamenta o prazo prescricional, de forma geral, que é a falta de interesse intencional da parte processual em buscar seus direitos, também chamada de desídia.

Nas relações entre empregado e empregador, não há que se falar em desídia do trabalhador que, durante a vigência de seu contrato, não buscou seu direito trabalhista, uma vez que a busca por tais direitos, nesses casos, pode representar a perda de seu emprego, e conseqüentemente de sua fonte de renda.

Por outro lado, o impedimento do curso do prazo prescricional durante a vigência do contrato significaria maior proteção ao trabalhador, que é a parte mais frágil na relação.

Somente desta forma garante-se a proteção aos princípios ordenadores do Direito do Trabalho, como a função social do Direito do Trabalho e o pleno acesso à Justiça, além de que é evitada a impunidade ao empregador, diminuindo a fragilidade do empregado.

Além do mais, após a Reforma Trabalhista, o legislador tem a intenção de manter a aplicação subsidiária das hipóteses de suspensão e impedimento, previstas no Direito Civil, ao Direito do Trabalho, compatibilizando-as com suas especificidades.

Por todo o exposto, é justificada a tese de que a desigualdade fática entre os sujeitos da relação de emprego pode (e deve) ser considerada uma causa impeditiva do curso do prazo prescricional na vigência do contrato de trabalho, aplicando por analogia o art. 197, III do Código Civil.

Conclui-se que somente após o fim da relação de emprego, e finda a desigualdade fática entre as partes e inerente a ela, é que se torna justo o início do curso do prazo prescricional, em uma visão de acordo com os princípios que regem o Direito do Trabalho e o Ordenamento Jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 04. mar. 2021.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 mar. 2021.

_____. **Jornadas de direito civil I, III, IV e V**: enunciados aprovados. Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Conselho da Justiça Federal. Brasília, DF, 2012. Enunciado nº 295, IV Jornada de Direito Civil. 135 p.

_____. _____. Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Conselho da Justiça Federal. Brasília, DF, 2012. Enunciado nº 296, IV Jornada de Direito Civil. 135 p.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 04 mar. 2021.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 04 mar. 2021.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 maio 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.684**. Requerente: Procurador-Geral da República. Requerido: Congresso Nacional. Relator: Cezar Peluso, 01 de fevereiro de 2007. Publicação: 03 de agosto de 2007. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur6087/false>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Conflito de Competência nº 7.204-1 - MG**. Suscitante: Tribunal Superior do Trabalho. Suscitado: Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais. Relator: Carlos Ayres Britto, 29 de junho de 2005. Publicação em: 09 de dezembro de 2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 22**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

_____. Tribunal Regional Federal 4ª Região (5. Turma). **Apelação Cível nº 5000910-53.2017.4.04.7127**. Apelante: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Apelado: Virginia Moura Brizola. Relator: Altair Antônio Gregório, 08 de maio de 2018. Publicação em: 11 de maio de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 21 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso De Revista nº 152600-74.2009.5.04.0221**. Recorrente: Lineu Pinzon. Recorrido: Fábio Rogério Stazewski. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 25 de fevereiro de 2015. Publicação em: 06 de março de 2015. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d7d975ab141aeb175c4a6095c12b39ca>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 100683-88.2017.5.01.0004**. Agravante: Joelso Correa Nogueira. Agravada: Companhia Brasileira de Trens Urbanos – CBTU. Relator: Cláudio Brandão. Brasília, 23 de abril de 2021. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8ec595de11828d9c0fdbda1a8cfa0e7a>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 294**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-294>. Acesso em: 21 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 326**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-326>. Acesso em: 25 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 327**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-327>. Acesso em: 25 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 350**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-350>. Acesso em: 25 mar. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2021.

FARENZENA, Suélen. A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos: a dignidade humana, para além do individualismo liberal, como discurso legitimador sobre os fundamentos morais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 13-47, jul./dez. 2013.

FERREIRA, Rafael Medeiros Antunes. Causas de impedimento e suspensão da prescrição. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 1, n. 77, 23 dez. 2015. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_-_fatos_preclusivos_da_prescricao.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: parte geral**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. ISBN: 9786555595659. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:759512>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. V. 1. *E-book*. ISBN: 9788553617227. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:719735>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. _____. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. V. 2. *E-book*. ISBN: 9788553617142. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:719647>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

GRANCONATO, Márcio Mendes. **Análise conceitual e aplicada dos requisitos caracterizadores da relação de emprego à luz dos direitos fundamentais: a adequação constitucional da interpretação e aplicação dos artigos 2º e 3º da CLT**. 2015. 231 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6714>>. Acesso em: 28 mar. 2021.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio; HAINZENREDER, Amanda Rosales Gonçalves Hein. **Art. 7º, XXIX**: ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de cinco anos após a extinção do contrato. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes et al. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*. ISBN: 9788553602360. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:629638>>. Acesso em: 28 mar. 2021.

LEAL, Câmara. **Da prescrição e da decadência**. 4. ed. Rio de Janeiro. Forense. 1982. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3969157/mod_resource/content/0/Antonio%20Luis%20da%20Camara%20Leal%20-%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20Elementares%20da%20Prescri%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. ISBN: 9786555595680. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:759391>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. **Manutenção do pagamento do salário da trabalhadora vítima de violência doméstica e familiar: análise à luz das normas internacionais de prevenção à violência contra a mulher**. Artigo científico apresentado ao Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Direito. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória (em fase de elaboração).

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar**. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes et al. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*. ISBN: 9788553602360. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:629638>>. Acesso em: 28 mar. 2021.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**: Parte geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. v. 6. Atualização de Otávio Luiz Rodrigues Junior, Tilman Quarch e Jefferson Carús Guedes.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. **A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos**. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SANDKUHLER, Hans Jörg; HAHN, Paulo (Org.). **Níveis de Efetivação dos Direitos Fundamentais Cíveis e Sociais**: um diálogo Brasil e Alemanha. Joaçaba: Unoesc, 2015.

QUINTELLA, Felipe. Decodificando o Código Civil (44): A prescrição e as causas impeditivas e suspensivas do prazo prescricional (Parte 1). **GEN Jurídico**, São Paulo, 21 nov. 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/11/21/decodificando-o->

codigo-civil-44-prescricao-e-as-causas-impeditivas-e-suspensivas-do-prazo-prescricional-parte-1/>. Acesso em: 14 abr. 2021.

VIANA, Marcio. **Os paradoxos da prescrição**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.163-172, jan./jun.2008.