

# A PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Pedro Paulo Teixeira Manus<sup>(\*)</sup>

A prescrição sempre foi um tema que ensejou polêmicas acirradas no âmbito do Direito do Trabalho. Por um lado reconhecidamente um instituto de interesse público, cuja finalidade é a estabilização das relações entre os sujeitos do contrato de trabalho, o que revela sua destacada importância. De outra parte, a insegurança do empregado quanto à manutenção de seu contrato de trabalho, mormente com o advento da Lei 5.107/66, que instituiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, eliminando, na prática, a estabilidade aos dez anos de serviço, tornava a prescrição um instituto cada vez mais injusto para o empregado.

Diante da situação de insegurança do empregado, raros eram os casos de reclamações trabalhistas na vigência do contrato de trabalho. Temeroso de sofrer represálias por parte do empregador, vindo até a ser dispensado, o empregado só ingressava em juízo após a dispensa, para reclamar eventuais direitos não reconhecidos na vigência do contrato.

Ocorre que fluindo o prazo prescricional na vigência do contrato, quanto mais demorava o empregado para ingressar em juízo, maior a fatia de seus direitos que era alcançada pela prescrição do artigo 11 da CLT. Um trabalhador que permanecesse no emprego por cinco anos, cumprindo horas extras, sem que as mesmas fossem pagas e que ingressasse em juízo no dia seguinte à despedida, poderia reclamar somente os dois últimos anos trabalhados, pois a prescrição bienal do citado artigo 11 da CLT já havia alcançado o direito de ação dos três primeiros anos trabalhados.

Eis, aí, sob a ótica dos empregados, o caráter injusto da prescrição: o prazo de dois anos que fixava o artigo 11 da CLT era por demais exíguo, tendo em conta o temor de reclamar na vigência do contrato de trabalho.

Fruto dessa situação é a constatação de que a Justiça do Trabalho é, em realidade, uma justiça de desempregados, como regra.

A par dessa visão dos trabalhadores urbanos, à época da vigência do artigo 11 da CLT, vlam-se os empregadores rurais às voltas com a prescrição fixada pelo artigo 10 da Lei 5.889/73.

A prescrição para o trabalhador rural, igualmente fixada pelo prazo de dois anos, só começava a fluir a partir da cessação do contrato de trabalho. Eis aí a grande distinção. Caso o exemplo acima do trabalhador com cinco anos de vigência do contrato, que jamais recebera horas extras, fosse de um

---

(\*) Pedro Paulo Teixeira Manus, é Juiz Presidente da 14ª JCJ/SP e Professor da PUC/SP.

empregado rural, isto ingressando em juízo no dia seguinte à dispensa, poderia reclamar todas as horas extras. Assim, qualquer irregularidade, desde o ingresso e até a saída, só seria alcançada pela prescrição após dois anos de cessação do contrato, qualquer que fosse o lapso de vigência do contrato.

Neste caso, encontravam-se os empregadores insatisfeitos, porque as relações jurídicas, na vigência do contrato de trabalho rural não se cristalizavam, mas só após dois anos do término do contrato.

Com o advento da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, grande foi a alteração promovida no Instituto da prescrição no campo do Direito do Trabalho.

#### **Assim dispõe a Constituição Federal:**

**"art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:**

.....  
**XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:**

**a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos da extinção do contrato;**

**b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural".**

Cuida, portanto, o artigo 7º da Carta Constitucional da prescrição para o trabalho urbano e rural.

Vejamos, de início, as alterações nas relações do trabalho urbanas.

Deste logo, frise-se, a convicção é no sentido de que auto-aplicável o texto constitucional, o que significa dizer que desde 5.10.88, data da vigência da nova Carta, o lapso do artigo 11 da CLT foi revogado pelo art. 7º da Constituição Federal.

E até aqui não se vislumbram debates na aplicação do novo prazo prescricional, pois estamos no plano teórico da questão.

Assim, passemos a racionar concretamente na aplicação do novo prazo do velho Instituto.

A premissa a ser fixada, de modo a nortear a solução dos problemas práticos que se apresentam, diz respeito à forma de aplicação do novo prazo.

Como dissemos, dúvida não há quanto à auto-aplicabilidade do novo prazo do art. 7º do texto constitucional. Não obstante, o texto constitucional no seu artigo 5º, XXXVI, assegurou que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Eis porque, a nosso ver, embora aplicável o novo prazo prescricional desde o advento da nova Carta, o mesmo só alcançou os prazos ainda em curso em 5.10.88, porque aqueles que até a véspera da nova Carta já haviam sido completados não foram "ressuscitados" pelo legislador constitucional.

A premissa a ser fixada é no sentido de que as situações jurídicas consolidadas até a véspera da nova Carta por ela não foram alteradas. Trata-se do respeito ao ato jurídico perfeito, nos termos do artigo 5º da Constituição Federal. As relações jurídicas em curso, cujo lapso prescricional ainda transcorria, em 5 de outubro de 1988, aplicável o novo prazo de cinco anos da Constituição. Trata-se aqui da vigência imediata da norma constitucional.

E partindo dessa premissa é que podemos resolver as situações que se colocam no nosso cotidiano, sem que se cometa violência contra aqueles cujo prazo prescricional já havia tornado imulável uma determinada situação, nem violando o direito daqueles que se beneficiam do novo prazo fixado pela Constituição Federal.

Assim, partindo dos limites acima fixados, embora relevantes o período de vigência do contrato de trabalho e a data do ajuizamento da reclamação, fundamental é saber se aplicável no tempo o novo lapso prescricional. Importam a vigência do contrato e a data do ajuizamento, pois fixam o início do período prescricional e a sua interrupção. Mas essencial é saber se julgado o feito já sob a égide da nova Carta, hipótese em que se aplica o novo prazo, salvo se mais vantajoso o anterior de dois anos.

Parece curioso dizer que o prazo de dois anos possa ser mais benéfico que o de cinco anos da C. Federal, mas por um determinado período assim ocorre. Isso porque, lembramo-nos, os cinco anos são aplicáveis, mas até 5.10.86, pois os prazos anteriores, quando do advento da Constituição já estavam vencidos e por ela não foram alterados.

Imaginemos um exemplo de um contrato cuja vigência tenha sido de janeiro de 1983 até março de 1988. Não existe impedimento de aplicação do novo prazo, porque até março de 1990 transcorreria o prazo para reclamar, segundo o artigo 11 da CLT. Mas, em outubro de 1988, um mês após a rescisão, o artigo 7º da Constituição ampliou este prazo, como já mencionamos. Caso o reclamante tenha ingressado em juízo em junho de 1988, aí interrompeu-se o curso da prescrição. Pelo sistema antigo o período não prescrito seria fixado de junho de 1986 até junho de 1988, a contar do ajuizamento. Ora, se limitada a aplicação do novo prazo a 5-10-86, no caso acima é mais vantajoso o prazo de dois anos do que o novo de cinco.

Diga-se que entendemos auto-aplicável o novo prazo, mas dia-a-dia a contar de 5.10.88. Assim, somente quando a C. Federal completar três anos e um dia de vigência, em 6 de outubro de 1991, é que teremos o lapso completo de cinco anos. Raciocinar de forma contrária, a nosso ver, significaria fazer "ressuscitar" prazos já vencidos e, portanto, ofender os atos jurídicos perfeitos à luz da lei então aplicável, que a própria Constituição determinou respeitar.

Já quanto ao trabalhador rural, a Constituição Federal de 1988 foi mais além:

"art. 233. Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo. Caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, caberá à Justiça do Trabalho a solução da controvérsia.

§ 2º Fica ressalvado ao empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos.

**§ 3º A comprovação mencionada neste artigo poderá ser feita em prazo inferior a cinco anos, a critério do empregador".**

Foi mantido o prazo de dois anos da extinção do contrato para o trabalhador rural, mas o artigo 233 das Disposições Constitucionais Gerais determinou a comprovação a cada cinco anos, pelo empregador rural, de modo a procurar evitar dívidas trabalhistas relativas a todo o contrato havido, o que torna difícil a prova e mesmo eventual cumprimento de condonação em tais casos, quando os valores são expressivos.

A propósito da primeira comprovação, após a vigência da Constituição Federal, assim dispõe o texto constitucional, nas Disposições Constitucionais Transitórias:

"Art. 10. ....

**3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período".**

Assim, quando da primeira comprovação ter-se-á por quitado todo o período trabalhado desde a admissão até esta primeira quitação, iniciando-se, então, novo lapso de cinco anos para nova prestação de contas, a teor do mencionado artigo 233 da Constituição Federal.

Vê-se que no caso do trabalho rural não encontramos problemas de aplicação da nova disposição constitucional aos contratos em curso, pois mantido, quanto à prescrição, o mesmo prazo. Outras questões surgem quanto à prestação de contas inscridas como novidade, tendentes a saber se não ensejarão outros problemas e se configurará um instrumento eficaz para regularizar as relações do trabalho rural.

Em síntese, temos aqui algumas considerações sobre a aplicação do instituto da prescrição em Direito do Trabalho, que se somam aos problemas existentes de interpretação, anteriormente à vigência da nova Constituição Federal e que deverão chegar às instâncias superiores, a fim de que a jurisprudência venha a se uniformizar a respeito.

Ainda aí, como é sabido, a discussão não terá cessado, não obstante o posicionamento dos Tribunais. E isso porque a prescrição, como tantos outros institutos, enseja discussão constante e alteração inclusive do posicionamento jurisprudencial. A propósito, a tese da prescrição de todo o direito de ação e a tese da prescrição apenas das parcelas anteriores ao biênio (agora ao quinquênio) e não do núcleo do direito.

Temos para nós que este último posicionamento é que mais se coaduna com a interpretação em Direito do Trabalho. Com efeito, a prescrição atinge sempre o direito de ação relativo às parcelas por ela já alcançadas e não todo o direito de ação quando o ato do empregador se repete no tempo. Assim, diferenças salariais, por exemplo, constituem hipótese em que o proceder do empregador se renova e, portanto, não enseja prescrição total, mas apenas parcial.

Por fim, mesmo, os casos de diferenças devidas após o término do contrato de trabalho devem merecer o mesmo tratamento, pois dele decorrentes. É o caso de diferenças de complementação do aposentadoria, situação em

que mês a mês o empregador renova seu ato, dando ensejo a novo prazo prescricional.

A prescrição é total, alcançando todo o direito de ação, a nosso ver, somente nos casos em que o empregador pratica um só ato, comissivo ou omissivo, caso em que teremos, ao cabo do prazo prescricional, o perecimento de todo o direito de ação.

Trata-se, como se viu de considerações pessoais, fruto da experiência e meditação sobre o tema, pretendendo, tão-só, contribuir para o debate e encaminhamento de soluções.