

A PRESCRIÇÃO RELATIVA AOS CRÉDITOS TRABALHISTAS DOS RURÍCOLAS E O ART. 233 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL(*)

Vantull Abdala(**)

De início é conveniente a leitura dos dispositivos da Constituição Federal que interessam mais diretamente ao tema em pauta.

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Inciso XXIX – a 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 após a extinção do contrato;

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

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 o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º – Uma vez comprovado 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 existirem, relativamente aos últimos cinco anos.

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

Art. 10 do ADCT.

§ 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.

(*) Palestra proferida no 1º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural – Campinas – SP – Setembro/1993.

(**) Ministro Togado do TST.

A prescrição, em palavras simples, é a perda do direito de ação pela inépcia do titular do direito ofendido, durante determinado prazo.

Flui o prazo de prescrição ao mesmo tempo em que nasce para alguém uma pretensão acionável, ou seja, a partir do momento em que seu titular tomou ciência da ofensa ao seu direito e pode judicialmente pleitear sua recomposição ou reparação.

É um instituto que embora restritivo de direito, justifica-se pela necessidade de certeza nas relações jurídicas e tranqüilidade nas relações socioeconômicas.

Se, para o trabalhador urbano, a prescrição pode ocorrer na duração do contrato de trabalho, após cinco da ofensa ao direito, para o rural tal não acontece, pois a prescrição quanto aos seus direitos só começa a fluir a partir da rescisão contratual.

As razões para esta diversidade baseiam-se em argumentos no sentido de que o trabalhador do campo ressentia-se de maiores limitações para busca de seus haveres, seja pelo desconhecimento dos seus direitos, seja pela submissão mais acentuada e direta ao empregador.

É difícil dizer-se da validade desses argumentos, o que pode variar segundo as circunstâncias de região e de realidade social.

De qualquer modo creio que muito mais válido para eficácia dos direitos trabalhistas é a garantia do emprego, com vedação da despedida sem justa causa ou arbitrária, assim entendida a que não se fundar em motivos técnico, econômico ou financeiro.

Mas, de outra parte, não há como deixar-se de reconhecer que cada vez mais há na área rural uma atitude de se evitarem empregados.

A possibilidade de um dissídio trabalhista que revolvesse questões de muitos anos atrás, com risco de condenação vultosa, atemoriza os empregadores rurais, mormente diante da descapitalização do setor nos últimos anos.

Isto foi uma das causas do êxodo rural, com o afastamento dos trabalhadores de seu *habitat* natural, passando a residir na cidade próxima e a trabalhar como "bóia-fria", para vários tomadores de serviços, normalmente explorados por intermediários; ou se deslocaram para as grandes cidades e, despreparados, foram engrossar as fileiras dos favelados e miseráveis.

Isto em um país de terras férteis e abundantes que tem e não pode perder sua vocação agrícola, até porque a fome ainda é um de seus maiores dramas.

Por isto que há de ser vista com bons olhos a disposição do artigo 233 da Constituição Federal, como um instrumento valioso para tranqüilidade das relações trabalhistas no campo. É benéfico, tanto para o empregador como para o empregado. Para aquele porque comprovando o cumprimento regular de suas obrigações, vê afastado o fantasma dos processos; para este porque vê seu emprego mantido e seus direitos respeitados.

No entanto, já passados quase 5 anos da promulgação da nova Carta Política, a realidade nos mostra a praticamente nenhuma utilização desse instituto.

De Norte a Sul do País, o que se verifica é que o empregador rural não tem se utilizado dessa faculdade. Mas a que se atribuir isto?

A nosso ver, por duas razões:

A 1ª delas o desconhecimento do Instituto por parte do empregador rural;

A 2ª, por uma certa confusão interpretativa criada pelos doutores.

Daí a grande importância de que se reveste este conclave, como oportunidade para divulgação desse instrumento e para o esclarecimento de regras que o torne simples e eficaz.

Com efeito, ao lado de pouco estudada, o que se escreveu sobre a matéria só veio dificultar sua realização prática. Vejamos.

De que se trata de jurisdição voluntária não há dúvida. Todos estão acordes.

Mas como pondera **Carnelutti**, "a prevenção da lide é o fim específico do processo voluntário... mediante a colaboração do juiz que intervém para constituir um efeito jurídico que sem essa intervenção não produz" ("Instituciones del proceso civil" – Ediciones jurídicas Europa – América, Buenos Aires – 1979, fls. 44).

Ou, como assevera **Pontes de Miranda**, "o autor na ação de jurisdição voluntária exerce a pretensão sem ter de enfrentar a litigiosidade, a luta" ("Comentários ao Código de Processo Civil", Tomo XXVI, Editora Forense, 1967).

Assim é que deve ser considerada a faculdade de quitação dos débitos trabalhistas: um meio de prevenção de lide, com o exercício da pretensão sem ter que enfrentar o litígio, a luta.

Por isto é que pensamos que esta quitação nunca deve se transformar em um processo contencioso, ainda havendo discordância entre as partes.

O eminente jurista e professor **Amauri Mascaro** a princípio chegou a afirmar que "se dúvidas impedirem a homologação, o ato inicialmente de jurisdição voluntária transforma-se em ato de jurisdição contenciosa, seguindo-se o processo judicial quanto às obrigações cuja comprovação não foi aceita" ("Direito do Trabalho na Constituição de 1988" – Editora Saraiva – fls. 217).

Também o Juiz **Antonio Soares Araújo** assim pensa: "Pode também o requerido-empregado, além de manifestar discordância com a comprovação, aproveitar a ocasião para pleitear a complementação dos pagamentos. Perfeitamente possível, portanto, a reconvenção, pois o pedido do réu estaria em correta conexão com o pedido do autor. Assim ocorrendo, a Junta é obrigada a abrir prazo para a contestação à reconvenção, perseguindo-se como se tratasse de ação ordinária trabalhista. A sentença ou julgará procedente a comprovação e improcedente a reconvenção, ou improcedente aquela e procedente esta, cabendo uma terceira hipótese que é a procedência parcial das duas. No primeiro caso, a sentença será declaratória ou condenatória; no segundo caso declaratória negativa e condenatória ou, por fim, declaratória e condenatória ("O Trabalhador Rural e a Constituição de 1988", in Revista LTr, vol. 54, n. 02, fevereiro de 1990).

No mesmo sentido, Aldon Taglialegna e Renato Costa Dias:

Havendo verdadeira "controvérsia, que se caracterize em lide, a jurisdição inicialmente voluntária, transmuda-se em contenciosa, mas sem qualquer conotação com ação de prestação de contas do CPC adaptada à processualística trabalhista. Pode-se seguir o rito comum trabalhista dos dissídios individuais, perfeitamente adaptável à espécie" ("Comprovação do Cumprimento das Obrigações Trabalhistas pelo Empregador Rural", In Revista LTr, vol. 53, n. 6, junho de 1989).

Também é a opinião do Min. Indalécio Gomes:

"Todavia, o dispôsto na parte final do § 1º, art. 233, da Constituição Federal, presta-se a dúvidas a respeito da natureza da intervenção da Justiça do Trabalho, caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, hipótese em que caberá à Justiça solucionar a controvérsia. Indaga-se: nesta hipótese a jurisdição voluntária transforma-se em contenciosa?"

A resposta, no caso entendimento, é afirmativa, pois como já examinamos a jurisdição contenciosa tem por finalidade a solução de conflitos de interesses. Ora, se o empregado e seu representante sindical não concordam com a comprovação feita pelo empregador, estabelece-se a controvérsia, como diz a Constituição, cabendo à Justiça do Trabalho fazer a composição do litígio, através de sentença" ("Trabalhador Rural – Interpretação do art. 233, da Constituição Federal", In Revista LTr, vol. 53, n. 02, fevereiro de 1989).

Mas o próprio Amauri Mascaro, em obra subsequente, reexaminou seu entendimento originário para concluir que:

"Houve divergência sobre os trâmites da comprovação, mas o que parece razoável é admitir a natureza jurídica do ato como de jurisdição voluntária de modo que requerida a comprovação, examinada pelo empregado e seu sindicato; se aceita, haverá a competente homologação pela Junta de Conciliação e Julgamento. Se não aceita a comprovação, evidentemente não haverá homologação, cabendo ao interessado ou seu sindicato ingressar com reclamação trabalhista que terá o trâmite de dissídio individual.

A dúvida maior está em saber se não homologada a comprovação, o dissídio individual deve seguir nos mesmos autos por transformação, ou se deve ser aberta reclamação separada, e esta última solução, embora possa parecer mais onerosa para o trabalhador ou sindicato, não é, porque a comprovação é ato de iniciativa do empregado para a exigência dos direitos cuja comprovação é irregular, o que certamente pressupõe petição inicial e amplo contraditório, próprios do dissídio individual, inclusive com recursos. Seria muito difícil a continuidade nos autos em que o impulso foi do empregador para comprovar as obrigações que julgou devidas e cumpridas" ("Comentários às Leis Trabalhistas", Vol. 1, 2ª edição, LTr Edit., fls. 192/193) (grifamos).

Essa nos parece ser a posição mais consentânea com o objetivo da norma e ainda adequada à sua própria eficácia.

Compartilham dessa opinião Carrion, In "Comentários à CLT", Ed. Revista dos Tribunais, 14ª ed., 1988, pág. 53, e Pedro Ribeiro Tavares, In "Empregador Rural – Procedimento Previsto no Art. 233, da CF", Rev. TRT, da 9ª Região, janeiro de 1989.

Com efeito, se se considerar a quitação como um litígio em potencial a norma cairá no vazio. Aí mesmo que o empregador nunca irá exercitar esta faculdade. Nunca iria querer remexer uma situação em que tudo está pacífico para provocar outra que pode se transformar em uma batalha judicial desgastante e imprevisível.

Ao depois, como se conceber uma ação quando pode ser que nenhuma das partes a deseje?

Assim, cremos que o Instituto só pode ser utilizado quando há consenso. Estando as partes acordes, homologa-se. Havendo discordância, arquiva-se o feito, pura e simplesmente.

Mesmo porque a ambos sempre foi garantido o direito de quando o quiserem, intentarem uma ação judicial. O empregador, uma ação declaratória de quitação de débitos; e o empregado, uma ação condenatória quanto ao que entendeu não ter recebido devidamente.

É como sempre se deu com os casos de jurisdição voluntária no processo do trabalho, como o pedido de demissão do empregado estável (art. 500, da CLT), ou de homologação de opção pelo regime do FGTS na hipótese prevista no parágrafo 3º do art. 1º da Lei 5.107/66. Estando de acordo o empregado, homologa-se; caso contrário, não se dava homologação e tudo acabava aí.

Assim também deve ser quanto ao Instituto em pauta.

Nada de provas, nada de recurso, nada de revella ou confissão ficta (em contrário Aldon Taglialegna e Renato Costa Dias; e ainda Min. Indalécio Gomes Neto, obras citadas). Não devemos inventar mais um processo trabalhista. Não devemos adotar uma interpretação que seja um estímulo a um litígio.

Nem mesmo mantendo-se como uma ação de jurisdição voluntária isto se justificaria, porque o confronto, o desgaste e os riscos seriam os mesmos.

É óbvio que não se afasta a intermediação do juiz; seus esclarecimentos, suas ponderações; seus bons ofícios, enfim, para a transigência razoável e o apaziguamento digno.

Dáí por que, na sua singeleza, pareceu-nos absolutamente ponderável o provimento editado pela Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ainda nos albores da nova Carta (28.03.89), visando regulamentar o procedimento para esta homologação. Vale a transcrição:

Artigo 1º – O pedido de homologação será apreciado, desde que formulado em conjunto pelo empregador rural, seu empregado e a entidade sindical assistente.

Artigo 2º – A homologação será concedida na presença do empregado e do representante sindical, em audiência, pelo colegiado, sem qualquer ônus.

Artigo 3º – O pedido indicará os itens a que se refere, ficando expresso, na homologação, que se restringe, a quitação, aos pontos enumerados, com precisa indicação do período de trabalho abrangido.

Artigo 4º – A solução de divergências depende de instauração de dissídio individual, com instrução probatória normal.

Esta pois nossa posição básica quanto à questão: **a homologação dos débitos trabalhistas pelo empregador rural é uma faculdade sua e a quitação só se efetivará havendo a anuência do empregado (grifei).**

Não havendo a homologação, e se qualquer deles pretender a solução da controvérsia, deverá ajuizar a competente ação trabalhista.

Desta maneira é que pensamos deva ser interpretada a parte final do § 1º do artigo 133. Cabe à Justiça do Trabalho solucionar a controvérsia, mas através do meio normal para a solução dos conflitos, ou seja, uma ação regularmente proposta por quem a deseje. Mesmo porque, na forma do art. 2º do CPC, "nenhum Juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou interessado as requer, nos casos e formas legais".

Dito isto passa-se a considerar um segundo aspecto: qual o objeto da quitação, seus limites, seu alcance?

Naturalmente seu objeto é todo e qualquer débito que o empregador rural possa ter com relação a seu empregado.

A dúvida seria quanto ao seu alcance, sua limitação.

A quitação se restringiria só aos valores pagos ou se estenderia aos títulos a que se refere?

Parece-me que tudo deva se resolver segundo a vontade e interesse das partes. Por exemplo, o empregador apresenta comprovantes de pagamento de duas horas extras diárias em todos os meses durante os últimos 5 anos e pretende a quitação quanto a esse título. Se o empregado, após examinar os documentos na presença do representante sindical, afirma ter recebido aquelas horas extras e que outras não tem para receber, não vejo por que não possa a homologação abranger o próprio título horas extras.

Se se limitasse a validade da quitação somente aos valores discriminados nos recibos, como se tem entendido com relação àquela do art. 47, §§ 1º e 2º da CLT (Enunciado n. 41), mais uma vez a utilidade do instituto seria esvaziada. E a participação do Juízo no ato não encontraria muita justificativa ou explicação.

Isto não retiraria naturalmente a possibilidade de que a quitação fosse parcial, seja quanto a valores seja quanto a títulos.

Assim, na hipótese anterior, se o empregado admite ter recebido os valores de horas extras constantes dos recibos, mas afirmar ter prestado outras além daquelas, a homologação se limitaria apenas a aquelas pagas.

Observe-se que só se homologa a quitação comprovada através dos meios próprios e legais para o débitos trabalhistas, quais sejam, os recibos de pagamento, e diante da confirmação por parte do empregado quanto ao recebimento.

Assim, trata-se mesmo de homologação e não de simples certificação, no que dissentimos de Carrlon quando afirma que: "o juiz não entra no mérito da con-

cordância do empregado ou de seu sindicato, simplesmente certifica" (obra e página citadas).

Lembre-se que quanto à opção pelo fundo de garantia após mais de um ano de admissão, a lei falava expressamente em homologação, e nesta hipótese menos ainda o juiz adentrava no mérito da questão.

Fosse apenas para se certificar a quitação, poderia ser feito perante a secretaria da junta, como chegou a propugnar **Octavio Bueno Magano** (In Suplemento Trabalhista – LTr ano 24, n. 104/88).

Este pois o nosso posicionamento quanto aos limites da quitação: **pode ser limitada exclusivamente aos valores discriminados nos comprovantes ou ser extensiva aos títulos respectivos, segundo o interesse e vontade das partes e o prudente arbítrio do juiz.**

Passamos agora ao exame de um terceiro aspecto da questão: quais os efeitos da quitação homologada?

Está escrito no § 1º do art. 233 da Constituição Federal: "Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo".

Ou seja, a quitação homologada vale como prova, com presunção "juris et de jure", de cumprimento da obrigação respectiva.

"Uma vez homologada a comprovação de cumprimento de obrigações trabalhistas o ato administrativo-judicial só pode ser desconstituído nas hipóteses de anulação dos atos jurídicos em geral, ou seja, o dolo, fraude, erro, coação ou simulação (art. 147, II, Código Civil). Cabível portanto ação anulatória visando à sua desconstituição", conforme judiciosamente ministra o Juiz **Antônio Soares Araújo** (obra e página citadas).

Destarte, o disposto no § 2º do art. 233 no sentido de que "fica ressalvado ao empregado em qualquer hipótese o direito de postular judicialmente os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos", só pode ser entendida como referente a créditos remanescentes, a créditos outros que não aqueles objeto da quitação homologada.

Outra não é a lição do Ministro **Indalécio Gomes Neto**: "a ressalva contida no § 2º refere-se, portanto, às obrigações cujo cumprimento ainda não foram objeto de homologação ou sentença por parte da Justiça do Trabalho. Tanto que o § 3º do art. 233 da Constituição assegura aos empregados o direito de fazer a comprovação em prazo inferior a cinco anos. Logo, o que foi comprovado como cumprido, com a chancela da Justiça do Trabalho, não dá margem a novas demandas, caso contrário essa comprovação não teria nenhum sentido e cairia no vazio" (obra e página citadas).

Aliás quanto a isto parece haver uma unanimidade na doutrina, embora uns equiparem seus efeitos à decadência (**Amauri Mascaro Nascimento**), outros à preclusão (**Pedro Ribeiro Tavares**).

Mas não param aí os questionamentos acerca da quitação em estudo.

Questiona-se também sobre a competência para a homologação se do Juiz isoladamente ou se da Junta de Conciliação e Julgamento.

Tirante aquela opinião estapafúrdia no sentido de ser da competência da Secretaria da Junta certificar a quitação, a doutrina se divide, com a maioria entendendo deva ser da competência do Colegiado, já que a Justiça do Trabalho é paritária.

Outros defendem ser do Juiz a competência para a homologação, e só do Colegiado quando há controvérsia entre as partes.

Naturalmente que se a homologação se fizer pela Junta haverá menor risco de acoimá-la de nula, e o empregador terá maior segurança com a quitação. No entanto, não vemos nem razões jurídicas e nem práticas para que a homologação se faça pelo Colegiado.

Com efeito, o princípio da paridade não nos parece aplicável aqui. Primeiro, porque não se trata de um processo contencioso, mas apenas de jurisdição voluntária e nada obriga a participação classista quando não há litígio trabalhista. E tanto assim é, que nos casos já citados de jurisdição voluntária na área trabalhista (homologação de pedido de demissão e de opção pelo FGTS), a lei sempre atribuiu a competência ao Juiz isoladamente para a prática do ato. Em segundo lugar porque aqui, a homologação se dá com a assistência do representante sindical do empregado.

E sob o aspecto prático, é muito mais fácil a realização do ato perante o Juiz, porque do contrário só poderia se dar em audiência, quando estivessem presentes os Juizes temporários e o Presidente da Junta.

Como se vê é também uma particularidade que carece de maior definição, e até que tal se dê, a cautela aconselha que a homologação se faça mesmo pela Junta.

Outra questão que se põe é a conseqüência da eventual divergência entre o empregado e o representante sindical quanto à homologação.

Aqui parece-nos haver uma unanimidade no sentido que há de prevalecer a vontade do empregado.

É que não se trata de representação no sentido civil do termo, pois o empregado não é um incapaz juridicamente, mas sim daquela norma do art. 513, letra "a", da CLT. A presença do representante sindical é mais uma garantia para a lisura do ato, fiscalizando, orientando, esclarecendo, ajudando a examinar documentos, evitando vício de vontade enfim. Mas a tanto se limita, não podendo sua vontade sobrepor-se a do trabalhador.

Embora isso, a parte final do § 1º do art. 233 é dúbia ao constar "caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação...", pois regula a hipótese em que ambos discordam da homologação, nada esclarecendo quanto à concordância de um só.

E não havendo sindicato na localidade, como se faz? A solução mais jurídica seria a representação se fazer pela Federação ou mesmo Confederação, por aplicação analógica ou interpretação extensiva do § 2º do art. 611, da CLT.

Correta não nos parece a assistência se dar por funcionário da Delegacia Regional do Trabalho, pois o Estado já está presente ao ato através de um de seus Poderes, o Judiciário.

Mais, apropriado talvez, na impossibilidade de a representação se dar por aquelas Entidades Classistas, seria a assistência pelo Promotor Público, por aplicação analógica do § 3º do art. 477, da CLT.

Naturalmente para o menor, indispensável é a presença de seu representante legal, pois a representação sindical não a supre (CLT, arts. 439 e 793).

Outras questões também participam da formação desse imbróglio, mas a ela não nos estenderemos por serem menores e em virtude da limitação de tempo.

Mas quero concluir com uma certeza:

O Instituto é útil e deve ser utilizado. Mesmo porque é um preceito constitucional e como tal deve ser interpretado de maneira a extrair dele o máximo de eficácia, como bem leciona **José Afonso da Silva** ("Aplicabilidade das Normas Constitucionais", São Paulo, Ed. Rev. dos Tribunais, 1968, pág. 80).

Mas tenho a convicção que sua utilização dependerá muito de uma definição clara e descomplicada de sua substância e de seu procedimento.

E diante de todas as dúvidas e questionamentos que se apresentam, como se viu, creio ser de toda conveniência a regulação da matéria através de uma lei ordinária, pois só assim, creio, não se constituirá em um mero atestado de boa conduta do empregador rural, como o considera **Magano**, ou uma possível inutilidade, como o vê **Carrion**.

Agradeço mais uma vez a honra do convite e a atenção dos Senhores.