

# OS EFEITOS DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL NA RESCISÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO COM MAIS DE CINCO ANOS DE DURAÇÃO

Ramon Felipe Antunes Matias<sup>1</sup>

Tatiana Bhering Roxo<sup>2</sup>

Banca examinadora\*\*

**RESUMO:** O presente estudo visa analisar os efeitos da prescrição quinquenal na rescisão de um contrato de trabalho com mais de cinco anos de duração, contribuindo para adensar o debate sobre o tema, apontando soluções práticas e didáticas para as inúmeras questões enfrentadas, no aspecto relativo à prescrição, por todos aqueles que militam na Justiça do Trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** direito do trabalho; prescrição quinquenal; rescisão; contrato de trabalho.

**SUMÁRIO:** 1 introdução; 2 Prescrição - Regra geral; 3 Prescrição trabalhista; 3.1) Regra Geral; 3.2) Efeitos da Prescrição Quinquenal na Rescisão do Contrato de Trabalho com mais de Cinco Anos de Duração; 4 Possível adequação da regra prescricional trabalhista; 5 Conclusão; Referências; Notas de fim.

---

## 1 – INTRODUÇÃO

A divisão social do trabalho existe em toda e qualquer sociedade, mudando de caráter à medida do desenvolvimento dos países e os estágios de civilização. Antigamente, a simplicidade das relações contratuais de trabalho no Brasil exigia uma singela previsão prescricional. Com o avanço da sociedade e a ostentação de traços complexos por parte das relações de emprego, viu-se a necessidade de ampliar os direitos dos trabalhadores.

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, o art. 7º, inciso XXIX, instituiu a prescrição quinquenal no Direito do Trabalho. Novas teorias foram desenvolvidas, acentuando-se as controvérsias judiciais acerca dos efeitos da passagem do tempo sobre os direitos decorrentes da relação trabalhista. Vários entendimentos sobre o mesmo tópico surgiram, o que ensejou a análise pormenorizada da matéria, despindo os princípios, fundamentos, histórico, evolução doutrinária e jurisprudencial, dentre outros aspectos afins.

As dificuldades e controvérsias geradas a partir da aplicação do dispositivo constitucional determinaram o ressurgimento do interesse dos estudiosos do Direito do Trabalho pela matéria. Com o passar do tempo, foi pacificado o entendimento sobre a prescrição quinquenal.

No entanto, a vedação constitucional ao direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho com mais de cinco anos de duração, reacende nova discussão. Por ser o lado mais fraco na relação de trabalho, o empregado é impedido de reclamar os créditos trabalhistas abrangidos pelo período prescricional. Como consequência, o empregador obtém um enriquecimento sem causa, uma vez que são suprimidas as verbas devidas ao empregado relativas à época abrangida pela prescrição.

Nesse contexto, o presente estudo abordou as regras gerais de prescrição no Direito Brasileiro. Em seguida, foram abordadas as regras prescricionais específicas do Direito do Trabalho, bem como a análise dos efeitos da prescrição quinquenal na rescisão de um contrato de trabalho com mais de cinco anos de duração. Ato contínuo, foram apresentadas possíveis adequações da regra prescricional trabalhista à realidade social brasileira. Ao final, apresentou-se a conclusão do trabalho e as referências bibliográficas utilizadas durante toda a pesquisa.

## 2 – PRESCRIÇÃO – REGRA GERAL

Quando se tem uma lesão ao direito, de qualquer natureza, o titular deve exercer a sua pretensão dentro de um determinado prazo, sob pena de extinção deste exercício. O ordenamento jurídico brasileiro trata a prescrição como uma perda da pretensão jurídica do titular do direito violado.

De acordo Ferreira (2008, p. 651), prescrever é sinônimo de “ordenar, regular, comandar, estabelecer, preceituar, receitar, recomendar, fixar, limitar, o mesmo que deixar de existir com o decorrer do tempo”. No que tange ao Direito em si, Beviláqua (1959 *apud* FIGUEIREDO, 2002, p.13) diz que a prescrição “é a perda da ação atribuída a um direito, de toda a sua capacidade defensiva, em consequência do não uso dela, durante um determinado espaço de tempo”. Essa capacidade defensiva que Beviláqua se refere é, no geral, a efetiva propositura da ação judicial.

De modo semelhante, Leal (1959 *apud* FIGUEIREDO, 2002, p. 13) ensina que a “prescrição tem por efeito direto e imediato extinguir ações, em virtude do seu não-exercício durante em certo lapso de tempo. Sua causa eficiente é, pois, a inércia do titular da ação, e seu fator operante, o tempo”.

O art. 189, Código Civil dispõe que, “violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue pela prescrição nos prazos a que aludem os artigos 205 e 205” (BRASIL, 2002). Nesse sentido, pode-se definir a prescrição como um instituto que regula a impossibilidade da chancela do Poder Judiciário, devido ao decurso de determinado lapso temporal.

No Brasil, a prescrição é bastante confundida com a decadência. Pode-se dizer que ambos são institutos que regulam a perda de um direito pelo decurso de um período de tempo. Estão intimamente ligadas ao Princípio da Segurança Jurídica. Entretanto, a diferença entre ambas é que, enquanto a prescrição interrompe a possibilidade de se exigir judicialmente um direito, a decadência extingue o próprio direito em si.

A prescrição, segundo Covello (1996 *apud* FIGUEIREDO, 2002, p. 14), “não atinge a obrigação e sim a responsabilidade. Prescrita a ação que ampara a obrigação civil, esta perde a exigibilidade, mas continua sendo obrigação, porque a dívida de justiça permanece in-

tacta como obrigação natural”. O autor ensina que a prescrição, ainda que aplicável, não impede que o devedor possa cumprir espontaneamente a obrigação, sem que se caracterize pagamento indevido.

É inegável que a estipulação de prazos para o exercício de direitos tem um cunho social importante, pois permite a segurança jurídica. Tanto é verdade que a prescrição encontra fundamento no Princípio da Segurança Jurídica. Este princípio visa impedir a desconstituição injustificada de atos ou situações jurídicas, mesmo ocorrendo inconformidade legal. O desfazimento do ato ou da situação jurídica pode ser mais prejudicial do que a sua manutenção, especialmente quanto a repercussões na ordem social.

Caso não houvesse a prescrição, cada cidadão teria que guardar para sempre todas as provas relativas a todos os negócios jurídicos e fatos jurídicos realizados, inclusive de seus antepassados. A existência de prazos para o exercício de direitos é medida de alta relevância social, necessária à segurança das relações.

No que tange à área trabalhista, existem regras específicas relacionadas à prescrição. Deve-se observar tanto a prescrição bienal para o ajuizamento da ação, como também a prescrição das pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação. Este assunto será melhor abordado no próximo capítulo.

### 3 – PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

#### 3.1) Regra Geral

A prescrição, até o advento da Constituição da República de 1988, não recebia a devida atenção por parte dos estudiosos da área trabalhista. Até então, a matéria era disciplinada pelo disposto no art. 11 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o qual estabelecia que, não havendo disposição especial em contrário, prescrevia em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido (BRASIL, 1943).

Com a promulgação da Carta Magna de 1988, especificamente no art. 7º, XXIX, passou-se a adotar dois prazos prescricionais: o bienal, contado após a extinção do contrato de trabalho; e o quinquenal, contado durante o contrato de trabalho.

A prescrição bienal exige que o trabalhador realize sua pretensão jurídica dentro do prazo de dois anos contados da data de término do contrato de trabalho. Observado este prazo, o titular do direito pode postular as verbas trabalhistas dos últimos cinco anos, contados da data da propositura da ação trabalhista.

Há entendimentos doutrinários no sentido de que o prazo de dois anos contados da extinção do contrato de trabalho tem natureza decadencial, em função da perda do direito pela inércia do titular. Schiavi, no entanto, entende que:

*[...] o prazo de dois anos tem natureza prescricional, pois a própria Constituição assim determina. Além disso, a interpretação no sentido de ser um prazo prescricional é mais benéfica ao trabalhador. De outro lado, como os institutos da prescrição e decadência visam a extinção de direitos, a interpretação deve ser restritiva, não cabendo ao intérprete distinguir onde a lei não distingue. (SCHIAVI, 2013, p. 443)*

Na Constituição da República de 1988, especificamente no seu art. 7º, inciso XXIX, há previsão expressa da prescrição quinquenal do direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho. Em outras palavras, pode-se dizer que a Constituição prevê a perda do direito do trabalhador de reclamar judicialmente as verbas trabalhistas resultantes da relação de trabalho. É justamente esse limite temporal de cinco anos o objeto de estudo deste artigo científico.

Nos contratos de trabalho com duração inferior a cinco anos não há o que discutir sobre a prescrição quinquenal. Porém, o tra-

balhador com contrato mais longo pode vir a sofrer com os efeitos negativos desta prescrição.

Importante abordar a questão do momento da arguição da prescrição no Processo do Trabalho. O art. 269, IV, CPC estabelece que a prescrição é matéria de mérito (BRASIL, 1973). Partindo-se dessa premissa, alguns doutrinadores sustentam que o momento de invocar a prescrição é na contestação.

Por sua vez, a Súmula 153, TST dispõe que “não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária” (TST, 2003). Nesse sentido, Schiavi entende que a prescrição somente poderá ser invocada até o segundo grau de jurisdição, ou seja, até o recurso ordinário, ou, no máximo, nas contrarrazões ao recurso ordinário, mas não no recurso de revista (SCHIAVI, 2013, p. 455).

Em sentido diverso, Leite entende que, extraídas as regras alusivas à prescrição dos arts. 190 a 196 do Código Civil, “a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição, pela parte a quem aproveita”. (LEITE, 2013, p. 556).

Há, ainda, a questão do reconhecimento da prescrição de ofício. Com a entrada em vigor do art. 219, §5º, CPC, o qual estabelece que “o juiz pronunciará de ofício a prescrição” (BRASIL, 1973), há doutrinadores que entendem que a prescrição pode ser conhecida de ofício. Schiavi, no entanto, entende que o Juiz do Trabalho não deve pronunciar de ofício a prescrição, sob o argumento de que:

*[...] o Processo do Trabalho e o judiciário trabalhista têm por finalidade e função institucional dar efetividade aos direitos trabalhistas e garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como facilitar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Estes fatores, que são a razão da existência da Justiça do Trabalho, impedem que a prescrição seja pronunciada de ofício pelo Juiz do Trabalho. (SCHIAVI, 2013, p. 459)*

Além disso, o referido autor acrescenta que o reconhecimento da prescrição de ofício não propicia a melhoria da condição social do trabalhador, prevista no caput do art. 7º, CF(1). Nesse sentido tem sido as recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho, formando jurisprudências pela impossibilidade de decretação da prescrição de ofício.

Destarte, explicitados os entendimentos quanto ao momento da arguição da prescrição, bem como a prevalência jurisprudencial sobre a decretação da prescrição de ofício, passa-se à análise dos efeitos da prescrição quinquenal na rescisão do contrato de trabalho com mais de cinco anos de duração.

#### 3.2) Efeitos da Prescrição Quinquenal na Rescisão do Contrato de Trabalho com mais de Cinco Anos de Duração

Uma minoria doutrinária questiona o instituto da prescrição quinquenal. Visto como uma punição do ordenamento jurídico ao credor inerte, a prescrição quinquenal torna o empregado desprovido da tutela judicial na defesa de seu patrimônio, em prol da segurança das relações sociais.

O que se vê na prática é o enorme prejuízo financeiro suportado pelo empregado quando da rescisão de um contrato de trabalho com mais de cinco anos de duração. Caso este cidadão queira receber créditos decorrentes de períodos superiores a cinco anos, estará desprovido do apoio do ordenamento jurídico. O empregado pode até reclamar, mas o instituto da prescrição, simplesmente, não obriga o empregador a pagar tais créditos. Como consequência, o empregador, que suprimiu as verbas trabalhistas devidas ao empregado durante anos, terá um enriquecimento sem causa.

Em recente decisão da Justiça do Trabalho de Santa Catarina, Oscar Krost, Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Blumenau/SC, questionou a aplicação da prescrição quinquenal. Especificamente sobre o art. 7º,

inciso XXIX, CR/88, Krost explana sobre a necessidade de regulamentação da estabilidade no emprego, inadmitindo a aplicação quinquenal em caso contrário. Para o magistrado, a prescrição quinquenal foi “idealizada em um sistema de estabilidade no emprego, em que vedada a despedida arbitrária, segundo o inciso I (art. 7º, CR/88), o qual perdura desde 1988 sem a regulamentação devida” (KROST, 2011, p. 1).

Segundo as reflexões do Juiz do Trabalho, não se pode aplicar a prescrição sobre os créditos trabalhistas enquanto não houver a regulamentação sobre a estabilidade no emprego. Krost ainda complementa o entendimento de que o Judiciário deve buscar a melhor interpretação à norma constitucional, qual seja:

*[...] enquanto não regulamentada a estabilidade no emprego, inaplicável a disposição referente à prescrição “parcial”, não havendo como imaginar a livre postulação em juízo por quem esteja sob dependência econômica de outrem, correndo eminente risco da perda abrupta e injustificada da fonte de sustento. (KROST, 2011, p. 1)*

Para que o empregado possa reclamar todos os créditos trabalhistas efetivamente devidos pelo empregador, ele deve ajuizar, periodicamente, uma ação trabalhista para tanto. Entretanto, é impensável a ideia de ajuizar uma ação contra determinada empresa com o contrato de trabalho ainda vigente. Caso isso aconteça, é presumida a retaliação da empresa para com o empregado ou, até mesmo, a dispensa imediata deste empregado.

Nesse mesmo sentido, Silveira (apud KROST, 2011, p. 2) argumenta:

*Se não pode entrar na justiça, pois perde o emprego e, depois de despedido, perde todos os direitos maculados no período anterior aos cinco anos que precedem o fim da relação empregatícia, o trabalhador está num brete.*

*(...)*

*Estivesse regulamentada, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa seria elemento pacificador desta realidade. Isso, pois oneraria o empregador com auspícios demissionários, permitindo que o empregado, até mesmo, defenda processualmente seus direitos, sem ser por isso demitido. (KROST, 2011, p. 2)*

Por mais difícil que seja impedir a aplicação da prescrição quinquenal nas reclamatórias trabalhistas, seja pelo seu alicerce constitucional ou doutrinário, a verdade é que há entendimentos divergentes sobre o tema. Ainda que em pequena escala, há estudiosos que defendem a abolição da prescrição quinquenal.

Faz parte dessa minoria de pensadores Valdete Souto Severo, Juíza da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS. Instada a declarar a prescrição quinquenal em uma reclamatória trabalhista, a Juíza proferiu decisão nos seguintes termos:

*[...] foi aprovado Enunciado no último Congresso Nacional de Magistrados Trabalhistas - XV CONAMAT - realizado em Brasília, de 28/4/2010 a 01/5/2010, com a seguinte redação: “PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA (artigo 7º, I, CF). NÃO-REGULAMENTAÇÃO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL: INAPLICABILIDADE. Considerando que a prescrição não é um “prêmio” para o mau pagador, enquanto não aplicado efetivamente o direito de proteção contra a dispensa arbitrária previsto no inciso I do art. 7º da CF, que gera ao trabalhador a impossibilidade concreta de buscar os seus direitos pela via judicial, não se pode considerar eficaz a regra do inciso XXIX do artigo 7º, no que se refere à prescrição que corre durante o curso da relação de emprego. Portanto, enquanto não conferirmos efetividade plena ao artigo 7º, I, da*

*CF/88, não se pode declarar a prescrição quinquenal”.*

*Por todos esses fundamentos, entendo que, enquanto não garantida a plena eficácia do sistema de garantia contra a despedida arbitrária de que cogita o art. 7º da Constituição, a vigência do contrato de emprego constitui elemento impeditivo ao fluxo do prazo prescricional, cuja contagem, pelo menor prazo previsto na Constituição (biênio), tem início tão-somente após o rompimento da relação. No caso em apreço, havendo decorrido menos de 02 anos entre o término do contrato e o ajuizamento da demanda, inexistente prescrição a ser pronunciada. (SEVERO, 2012, p. 8).*

É inconcebível crer que a parte mais frágil da relação de trabalho tenha que suportar o pesado fardo da prescrição, sob o fundamento da segurança jurídica. Não se pode admitir que o empregador, dotado de um poder muito maior que o empregado, tenha a seu favor o instituto da prescrição. A prescrição quinquenal, quando mal utilizada, torna-se uma ferramenta de grande valia para o mau pagador, uma espécie de “prêmio” para o empregador inadimplente com os créditos trabalhistas abarcados pela prescrição.

Destarte, é necessário rever as regras prescricionais das relações de trabalho, seja através de mudança no comportamento dos trabalhadores, emendas constitucionais ou de alteração na forma de interpretação do direito já positivado.

#### **4 – POSSÍVEL ADEQUAÇÃO DA REGRA PRESCRICIONAL TRABALHISTA**

Existem várias formas de adequar a regra prescricional trabalhista à realidade social brasileira. Tem-se desde a mudança de comportamento do trabalhador brasileiro até a promulgação de emendas constitucionais.

Boa parte da classe trabalhadora desconhece por completo os seus direitos trabalhistas. Se os direitos e deveres fossem amplamente difundidos na sociedade, poderia haver uma reclamação administrativa por parte do empregado assim que seu direito fosse lesionado.

Não sendo possível uma conciliação administrativa, poderia o trabalhador ajuizar a ação trabalhista sempre que a prescrição quinquenal estiver na iminência de pulverizar os direitos suprimidos pelo empregador. Entretanto, seria utopia pensar nessa hipótese como forma de resolver o problema prescricional, tendo em vista a presumível retaliação por parte do empregador.

Certamente, o contrato de trabalho será extinto assim que ajuizada a reclamatória.

Outra forma de adequação da regra prescricional seria a interpretação sistematizada das normas trabalhistas, buscando aplicá-las de modo a fazer valer o princípio da proteção em detrimento do princípio da segurança jurídica. O art. 9º da CLT estabelece como “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas” (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, deve-se realizar uma compreensão extensiva da restrição ao direito fundamental de ação contida no art. 7º, XXIX, CR/88, aplicando tal dispositivo apenas nas hipóteses em que exista efetiva garantia de manutenção do emprego, sob pena de cancelar diariamente a renúncia de crédito alimentar, em evidente desrespeito ao art. 1.707, CC/02(2).

Ainda no campo interpretativo, destaca-se o art. 197, CC/02, o qual estabelece as causas que impedem ou suspendem a prescrição, quais sejam:

*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. (BRASIL, 2002)

Realizando o exercício da hermenêutica e considerando que a relação entre empregador e empregado se equiparada à relação entre pai e filho, entre os cônjuges, tutor e tutelado ou curador e curatelado, não seria admissível a aplicação da prescrição quinquenal na relação de trabalho, tendo em vista as causas impeditivas ou suspensivas da prescrição civil.

A interpretação sistemática das normas trabalhistas ganha força quando analisados os fundamentos da decisão de Krost:

*[...] examinar topicamente cada regra que compõe o art. 7º da Constituição, de modo descontextualizado, conduz a conclusões distintas das idealizadas pelo Constituinte, afetando os fundamentos e objetivos do Direito do Trabalho. (KROST, 2011, p. 1)*

Não sendo possível essa interpretação sistematizada, tem-se a possibilidade de intervenção do Poder Legislativo, promovendo a regulamentação da proteção contra a dispensa arbitrária, prevista no art. 7º, I, CR/88(3).

Ainda na seara legislativa, tem-se a possibilidade de uma emenda constitucional com a instituição da prescrição trintenária em detrimento da quinquenal, assim como ocorre na matéria sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, alterando expressamente o texto do art. 7º, XXIX, CR/88.

Nesse sentido, Krost (2011, p. 3) aceita a possibilidade de o principal seguir o acessório, quando mais favorável ao trabalhador, possível apenas a pronúncia da prescrição trintenária quanto à pretensão para postular a paga de toda e qualquer parcela decorrente do contrato, tal qual estabelecido na Lei nº 8.036/90, art. 23, §5º, observando-se o lapso de dois anos após sua extinção, como consagrado na Súmula nº 362 do TST.

Entretanto, a instituição da prescrição trintenária como forma de adequação da prescrição quinquenal fica descartada em face da recente atualização da jurisprudência do STF. A decisão majoritária foi tomada na sessão de julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 709212, com repercussão geral reconhecida, a qual modificou de trinta anos para cinco anos o prazo de prescrição aplicável à cobrança de valores não depositados no FGTS. Foi declarada a inconstitucionalidade das normas que previam a prescrição trintenária.

De acordo com o ministro Gilmar Mendes, o prazo prescricional do artigo 23 da Lei 8.036/1990 e do artigo 55 do Decreto 99.684/1990 não é razoável. “A previsão de prazo tão dilatado para reclamar o não recolhimento do FGTS, além de se revelar em descompasso com a literalidade do texto constitucional, atenta contra a necessidade de certeza e estabilidade nas relações jurídicas” (MENDES, 2014, p. 9).

Apesar da reforma jurisprudencial realizada pelo STF, em evidente desconformidade com a Súmula nº 362 do TST(4), não faltam outras modalidades para adequar a regra prescricional trabalhista à realidade social brasileira. É necessária a reunião de esforços, seja da classe trabalhadora, seja do Poder Legislativo ou Judiciário ou, até mesmo, dos empresários, para que as medidas adequadas possam ser implantadas, com o objetivo de fortalecer as garantias creditícias do trabalhador e dizimar o “prêmio” dos maus pagadores.

## 5 – CONCLUSÃO

É indiscutível o enorme prejuízo suportado pelos empregados em face da impossibilidade da reclamatória trabalhista dos créditos abrangidos pela prescrição quinquenal.

Seria utopia incumbir a solução dos efeitos da prescrição quinquen-

nal ao próprio trabalhador. Torná-lo conhecedor dos seus direitos para uma possível resolução administrativa dos litígios seria inviável, pois o poder social exercido pelo empregador faz com que, qualquer ato atentatório do empregado, possa ensejar a perda do posto de trabalho que, via de regra, é a exclusiva fonte de sobrevivência do trabalhador.

Impossibilitada a solução amigável, tem-se a necessidade da intervenção do Estado na relação de trabalho para a resolução do litígio, seja pelo Poder Judiciário e/ou Poder Legislativo.

O Poder Judiciário, via de regra, possui condições de solucionar o problema da prescrição quinquenal. Ressalta-se, entretanto, que o ajuizamento de uma reclamatória trabalhista com o contrato de trabalho ainda em vigência ensejará na imediata retaliação pela parte reclamada, o que torna inviável a realização de pedidos judiciais a cada cinco anos por parte do trabalhador.

Neste sentido, a solução dos efeitos negativos da prescrição quinquenal necessariamente passa pela realização de uma interpretação sistematizada do ordenamento jurídico e, principalmente, das normas trabalhistas por parte dos magistrados quando do julgamento da lide.

Não se podem interpretar os dispositivos legais de forma isolada e descontextualizada. O ordenamento jurídico deve ser aplicado a cada caso concreto de forma conjunta, com objetivo de repudiar todos os atos que venham a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas. O exame, de modo descontextualizado, de cada regra que compõe o art. 7º da Constituição conduz a conclusões distintas das idealizadas pelo Constituinte, afetando os fundamentos e objetivos do Direito do Trabalho.

Deve-se realizar uma compreensão extensiva do direito de ação contida no art. 7º, XXIX, CR/88, aplicando tal dispositivo apenas em casos excepcionais, evitando a renúncia do trabalhador aos créditos alimentares. Acrescenta-se, ainda, a possibilidade de aplicação, por analogia, das causas que impedem ou suspendem a prescrição aos créditos decorrentes da relação de trabalho, vez que a relação entre empregador e empregado pode ser perfeitamente equiparada à relação entre pai e filho, entre os cônjuges, tutor e tutelado ou curador e curatelado, para as quais não se admitem a prescrição.

Ante a inércia do Poder Legislativo de regulamentar a proteção contra a dispensa arbitrária, prevista no art. 7º, I, CR/88 e que perdura desde a promulgação da Carta Magna, haveria a possibilidade de uma Emenda Constitucional para a reforma expressa do art. 7º, XXIX, CR/88, instituindo a prescrição trintenária em detrimento da quinquenal. Porém, essa última solução acaba de ruir ante a recentíssima decisão do STF de declaração de inconstitucionalidade do art. 23, §5º, Lei nº 8.036/90(5).

Diante de todo exposto, conclui-se que o ideal para extirpar os efeitos da prescrição quinquenal na rescisão do contrato de trabalho com mais de cinco anos de duração é através de uma emenda constitucional, alterando expressamente o art. 7º, XXIX, CR/88, impedindo a contagem da prescrição quinquenal durante a vigência do contrato de trabalho, afastando a incidência do Princípio da Segurança Jurídica em detrimento da prestação da tutela jurisdicional à parte mais frágil na defesa de seu patrimônio.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Direito do Trabalho Aplicado*. Belo Horizonte: Del Rey, 1993, 2 Ed.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em abril 2014.

BRASIL. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo

Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869compila-da.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compila-da.htm). Acesso em outubro 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constitucao/constitucao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm). Acesso em abril 2014.

BRASIL. *Lei nº 8.036*, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em novembro 2014.

BRASIL. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em outubro 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Miniaurélio*: o minidicionário da língua portuguesa dicionário. Curitiba: Ed. Positivo, 2008, 7 Ed.

FIGUEIREDO, Antônio Borges de. *Prescrição Trabalhista*. Porto Alegre: Síntese, 2002.

KROST, Oscar. 2ª Vara do Trabalho de Blumenau/SC. *Reclamação Trabalhista nº 0001337-63.2010.5.12.0018*. Autor: Luis Ricardo Hessmann. Ré: Bayer S.A. Sentença, 11 de janeiro de 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, 4 Ed.

LORA, Ilse M. Bernardi. *A prescrição no direito do trabalho: teoria geral e questões polêmicas*. São Paulo: LTrm 2001.

MENDES, Gilmar. Supremo Tribunal Federal - STF. *Recurso Extraordinário Com Agravo 709.212 Distrito Federal*. 13 de novembro de 2014.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 153*. PRESCRIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

TST, Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 362*. FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

SEVERO, Valdete Souto. 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS. *Reclamação Trabalhista nº 0000765-37.2011.5.04.0005*. Autora: Cristine Rien Moraes. Ré: Comunidade Evangélica Luterana São Paulo - CELSP Sentença, 30 de março de 2012.

## NOTAS DE FIM

(1) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (BRASIL, 1988)

(2) Art. 1.707. Pode o credor não exercer, porém lhe é vedado renunciar o direito a alimentos, sendo o respectivo crédito insuscetível de cessão, compensação ou penhora. (BRASIL, 2002)

(3) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (BRASIL, 1988)

(4) Súmula nº 362, TST - É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho. (TST, 2003)

(5) Art. 23, § 5º O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da CLT, respeitado o privilégio do FGTS à prescrição trintenária. (BRASIL, 1990)

1 Aluno de graduação em Direito do Centro Universitário Newton Paiva.

2 Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2009). Advogada Trabalhista. Professora do curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva.

\*\* Daniel Guimarães Medrado de Castro; Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa Roxo.