

Inspere
LL.C em Direito Empresarial

Anna Carolina Krongold

A possibilidade de reconhecimento da prescrição de ofício à luz dos princípios
constitucionais na Justiça do Trabalho

São Paulo
2020

Anna Carolina Krongold

A possibilidade de reconhecimento da prescrição de ofício à luz dos princípios constitucionais na Justiça do Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de LL.C em Direito Empresarial como requisito parcial para obtenção do título de pós-graduado em Direito.

Orientador: Profa. Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque

São Paulo

2020

Resumo

No âmbito do Direito do Trabalho, o instituto da prescrição está previsto não apenas no artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas também no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal. Ambos os artigos estabelecem que o prazo para o trabalhador ajuizar ação trabalhista é de dois anos após o término do contrato de trabalho, podendo pleitear verbas dos últimos cinco anos trabalhados, salvo pedido declaratório. A prescrição também encontra previsão legal no Código Civil e no Código de Processo Civil. A prescrição, por se tratar de matéria de ordem pública e por não estar sujeita à preclusão, poderá ser alegada ou reconhecida em qualquer grau de jurisdição, podendo ser, inclusive, reconhecida de ofício pelo juízo, ou seja, sem a provocação das partes. O juiz, verificando a ocorrência da prescrição, tem o dever funcional de pronunciá-la, sob pena de gerar enriquecimento ilícito àquele que dela se aproveita e grande insegurança jurídica. O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, andando na contramão da lei, editou em 2003 a Súmula nº 153, que dispõe que *“não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária”*. Mesmo após diversas alterações legislativas, a referida Súmula foi mantida e é aplicada até os dias atuais. Pode, no entanto, o Poder Judiciário editar Súmulas contrárias às leis e, ainda, podem as Súmulas continuarem vigentes após alteração legislativa em contrário?

Palavras-chave: Prescrição. Direito do Trabalho. Reconhecimento de ofício. Súmula 153. Tribunal Superior do Trabalho. Código Civil. Código de Processo Civil.

Abstract

In the scope of Labor Law, the statute of limitation finds its express legal provision on the Consolidation of Labor Laws, but also the Federal Constitution. It is determined that the deadline for the worker to file a labor action against his former employer is two years after the end of the employment contract, being possible to claim funds from the last five years worked. The statute of limitation also finds legal provision in the Civil Code and the Civil Procedure Code. The statute of limitation, as it is a matter of public order and because it is not subject to preclusion, may be claimed or recognized in any degree of jurisdiction, and may even be recognized by the judge on his own initiative, that is, without any allegation of the litigants parties. The judge, once verified the occurrence of the statute of limitation, has the functional duty to pronounce it, under penalty of generating illicit enrichment for those who take advantage of it and great legal uncertainty. The Superior Labor Court, however, going against the law, published Precedent nº 153 in 2003, which provides that the statute of limitation can only be pronounced at the ordinary instance of jurisdiction. Even after several legislative changes, the referred Precedent was maintained and is applied to the present day. Can the Judiciary Branch, however, issue a Precedent that is contrary to the law?

Keywords: Labor Law. Statute of limitation. Own initiative of the judge. Precedent 153. Superior Labor Court. Civil Code. Code of Civil Procedure.

Sumário

1. Introdução	5
2. Princípios do Direito do Trabalho.....	6
2.1. Conceito	6
2.2. Princípio da proteção ao trabalhador	7
2.3. Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.....	8
3. Prescrição	10
3.1. Conceito e base legal	10
3.2. Aplicabilidade na Justiça do Trabalho	12
4. Conclusão	17
5. Bibliografia	18

1. Introdução

O presente trabalho tem como objetivo analisar a aplicabilidade do instituto da prescrição no Direito do Trabalho, em especial a possibilidade de reconhecimento de ofício pelo juiz, por se tratar de uma norma de ordem pública.

De forma geral, a prescrição encontra previsão legal em diversas fontes formais e materiais, tais como a Constituição Federal (CF/88), o Código Civil (CC), o Código de Processo Civil (CPC), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a doutrina, a jurisprudência e as Súmulas editadas pelos Tribunais.

Em se tratando de matéria de ordem pública, a prescrição pode e deve ser reconhecida de ofício (art. 487, inciso II, do Código de Processo Civil) a qualquer momento. No entanto, no âmbito do Direito do Trabalho, tal entendimento não é aceito.

O posicionamento atual dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho é de que a prescrição somente será reconhecida pelo Juízo quando arguida pela parte, e apenas em instância ordinária. É o que dispõe a Súmula nº 153, do Tribunal Superior do Trabalho.

O referido verbete, no entanto, vai contra não só à lei ordinária, mas também aos princípios gerais de direito, bem como traz grande insegurança jurídica àqueles que litigam perante a Justiça do Trabalho.

É importante verificar que a edição e posterior manutenção da referida Súmula extrapola o ativismo judiciário, passando a desrespeitar um dos princípios fundamentais da sociedade atual: o princípio da separação dos poderes.

O posicionamento adotado pelos Tribunais trabalhistas, com base na Súmula nº 153 do Tribunal Superior do Trabalho foi superado pela legislação ordinária, em especial pela Lei nº 11.280, de 16 de fevereiro de 2006, que prevê o reconhecimento de ofício da prescrição.

A referida Súmula, portanto, está superada e não deve mais ser aplicada na Justiça do Trabalho, conforme será amplamente demonstrado a seguir.

2. Princípios do Direito do Trabalho

2.1. Conceito

Em um conceito amplo, princípios são regras gerais que norteiam determinada área, jurídica ou não, para a aplicação das normas. São bases essenciais e fundamentais para a convivência em sociedade, pois trazem diretivas e orientações que levarão o intérprete a se posicionar desta ou daquela forma.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins¹:

Os princípios poderiam ser considerados como fora do ordenamento jurídico, pertencendo à ética. Seriam regras morais, regras de conduta que informariam e orientariam o comportamento das pessoas. (...) São os princípios as posições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas.

No âmbito jurídico, os princípios não só servem de parâmetro para a elaboração de uma nova norma, mas também são utilizados para a interpretação de um caso concreto. O princípio orienta a aplicação da norma já existente, motivo pelo qual sua presença no ordenamento jurídico é extremamente necessária.

Os princípios, no entanto, apesar de extremamente fundamentais para orientar a aplicação do direito, não podem atropelar a norma jurídica. Vale dizer, o princípio não pode ser utilizado no caso concreto para dar interpretação diversa à norma legal. Essa conduta, caso ocorra, tem o condão de trazer grande insegurança jurídica às relações de trabalho.

O Direito do Trabalho possui diversos princípios próprios, além daqueles aplicáveis à norma geral do direito, mas dois se mostram os mais importantes para o deslinde da presente discussão. São eles: o princípio da proteção ao trabalhador e o princípio da aplicação de norma mais favorável ao trabalhador.

¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 64-65

2.2. Princípio da proteção ao trabalhador

O princípio da proteção ao trabalhador tem sua primeira e mais importante previsão legal no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal. É a primeira previsão legal referente a este princípio pois traz em seus incisos direitos fundamentais do empregado.

A proteção legal ao trabalhador advém do desequilíbrio jurídico e econômico existente entre empregado e empregador. Uma vez considerado o empregado parte hipossuficiente na relação de emprego, as normas trabalhistas têm como principal objetivo diminuir referido desequilíbrio, impondo regras mínimas de observância obrigatória pela sociedade.

Vólia Bomfim Cassar² explica que a fundamentação do princípio da proteção ao trabalhador é a própria igualdade, uma vez que o empregado sempre será parte hipossuficiente na relação com seu empregador, que é quem detém o poder econômico.

Apesar de sempre constante e aplicado nas decisões dos Tribunais, o referido princípio foi flexibilizado com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Tal relativização pode ser verificada quando a própria lei prevê exceções e autoriza, em casos específicos, a redução de direitos, ou, ainda, quando as normas coletivas autorizam a redução de direitos, ou mesmo a negociação individual para os empregados considerados hipersuficientes. Em relação à flexibilização sindical, esta está prevista nos artigos 611-A e 611-B, ambos da CLT.

Qualquer que seja a flexibilização adotada, devem ser respeitados os direitos de indisponibilidade absoluta, que não são passíveis de flexibilização, uma vez que fazem parte de um patamar mínimo civilizatório³.

Apesar de ser um dos princípios de maior importância e basilares do Direito do Trabalho, deve sempre andar em conjunto com o princípio da manutenção da empresa.

² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 172.

³ *Ibidem*, p. 38.

Vale dizer, apesar de o empregado, de forma geral, ser considerado como parte hipossuficiente da relação de emprego, tal afirmação também não é absoluta, devendo ser verificado o caso concreto.

A título de exemplo, vale mencionar a livre estipulação do contrato de trabalho entre o empregador e o empregado de “alto escalão” – ou seja, aquele que possui diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje equivalente a R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos)⁴. É o que prevê o parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não é passível de aplicação absoluta o princípio da proteção ao trabalhador nos casos em que o empregado possui plena capacidade de pactuar livremente, ou com o auxílio de advogado, o seu próprio contrato de trabalho, inclusive com conhecimento e suporte técnico para tanto. Este seria o caso de diretores, gerentes e outros cargos que podem ser considerados como “de confiança”, que possuem autonomia dentro do ambiente de trabalho e representam o empregador perante a sociedade.

Aceitável, portanto, a depender do caso concreto, a flexibilização do princípio da proteção ao trabalhador. Caso seja verificado que o empregado não possui condições técnicas ou econômicas para se impor perante o empregador, não há que se falar em flexibilização das normas e princípios gerais de direito, sob pena de se precarizar as relações de trabalho.

2.3. Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador

O princípio da aplicação de norma mais favorável ao trabalhador pressupõe um conflito preexistente de normas diversas que podem ser aplicadas a um mesmo caso. A orientação é que deverá ser aplicada ao caso concreto a norma mais benéfica ao empregado, independentemente da hierarquia entre elas.

⁴ <http://www.previdencia.gov.br/2020/01/portaria-oficializa-reajuste-de-448-para-beneficios-acima-do-minimo-em-2020/> <acesso em 21 de abril de 2020>

Vale dizer, a Justiça do Trabalho ignora a teoria kelseniana da hierarquia das fontes com a fundamentação de que o Estado deve proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalho: o empregado.

O princípio da aplicação da norma mais favorável determina, portanto, que, ao se deparar, no caso concreto, com mais de uma norma vigente e aplicável à mesma matéria, deverá ser aplicada aquela que seja mais benéfica ao trabalhador.

Também este princípio não é absoluto, encontrando algumas exceções. Para a discussão aqui travada, são duas as exceções mais importantes deste princípio: a violação ou inconstitucionalidade de dispositivo expresso em lei e, em especial, a prevista no artigo 8º da CLT, que assim determina:

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade de outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Da parte final do referido artigo legal se depreende que, apesar de ser regido pelo princípio da aplicação da norma mais benéfica, nos casos em que a legislação processual trabalhista específica for omissa, serão aplicadas outras fontes para a resolução do conflito (art. 769, CLT), no entanto, sempre deverá ser garantido que o interesse particular não prevaleça sobre o interesse público, em virtude de sua indisponibilidade.

A partir de tais conceitos amplos e gerais, será possível analisar se o reconhecimento da prescrição poderá ser declarado de ofício pelo juiz sem ferir os princípios constitucionais que regem o Direito do Trabalho.

3. Prescrição

3.1. Conceito e base legal

Violado um direito, nasce para seu titular a pretensão de reparação. Esta pretensão, por sua vez, poderá ser extinta, dentre outros motivos, pela prescrição. É o que determina o artigo 189 do Código Civil.

Flavio Tartuce⁵ ensina que, permanecendo inerte o titular do direito violado, sua pena é a perda da pretensão pela via judicial: a declaração da prescrição. Não é a perda do direito em si, mas apenas e tão somente a ausência de possibilidade de, pela via judicial, pleitear contra aquele que deu causa à violação do direito.

A prescrição é considerada um fato jurídico, pois seus efeitos terão vez independentemente da vontade das partes, justamente porque há o fim do prazo previsto em lei para que o titular do direito violado exerça sua pretensão.

O artigo 193 do Código Civil determina que *“a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição, pela parte a quem aproveita”*, demonstrando sua importância no ordenamento jurídico e sua caracterização como matéria de ordem pública, uma vez que pode ser arguida a qualquer tempo ou instância, garantindo a segurança jurídica para as partes litigantes.

No âmbito do Direito Processual Civil, mudança significativa em relação ao instituto da prescrição foi aquela trazida pela Lei nº 11.280, de 16 de fevereiro de 2006, que inseriu o §5º no artigo 219 do Código de Processo Civil de 1973, para autorizar o reconhecimento de ofício da prescrição, independentemente de arguição pelas partes.

Com a edição do Código de Processo Civil de 2015, a prescrição passa a ser prevista, dentre outros, nos artigos 332, §1º e 487, inciso II.

O §1º do artigo 332 do Código de Processo Civil prevê a possibilidade de improcedência liminar do pedido quando o juiz verificar a ocorrência da prescrição. Este artigo, portanto, autoriza o reconhecimento de ofício da prescrição, sem qualquer manifestação das partes.

⁵ TARTUCE, Flávio. Direito civil: lei de introdução e parte geral. Volume 1. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 538.

Por sua vez, o inciso II do artigo 487 do Código de Processo Civil trata da resolução do mérito da demanda quando o juiz *“decidir, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de decadência ou prescrição”*.

No Direito Processual Civil, portanto, é pacífico o entendimento de que o juiz poderá, independente de alegação das partes, reconhecer a existência da prescrição da pretensão veiculada em juízo. É válido, portanto, o reconhecimento de ofício da prescrição.

Isso ocorre porque, por se tratar de matéria de ordem pública, a prescrição poderá ser arguida e reconhecida a qualquer instância e momento processual, não estando sujeita à preclusão, gerando a necessária segurança jurídica às partes envolvidas no processo, de forma que o interesse particular não suplante o interesse público.

No Direito do Trabalho, o instituto da prescrição tem grande relação com o lapso temporal percorrido durante e após a extinção do contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador.

A matéria encontra previsão legal em diversas fontes materiais e formais, sendo uma das mais importantes a definição prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, que assim determina:

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

(...)

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, a matéria está prevista no artigo 11:

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

O marco prescricional trazido pelo artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho é o mesmo daquele disposto no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, eis que estipula o limite para o trabalhador ajuizar a

reclamação trabalhista contra o antigo empregador e desde quando poderá pleitear referidas verbas.

Assim, findo o contrato de trabalho, o empregado terá o prazo prescricional de dois anos para ajuizar reclamação trabalhista, sendo que poderá pleitear verbas decorrentes dos últimos cinco anos, salvo o disposto no art. 11, §1º da CLT

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o legislador incluiu o artigo 11-A à Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê a possibilidade do reconhecimento de ofício da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho. O §2º do referido artigo, por sua vez, dispõe que “*a declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição*”.

O legislador, com o advento da Reforma Trabalhista e inclusão do artigo 11-A e seus parágrafos, abriu nova possibilidade de discussão para o reconhecimento da prescrição de ofício pelo juiz e a qualquer tempo ou grau de jurisdição.

3.2. Aplicabilidade na Justiça do Trabalho

Existem diversas Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho que versam sobre a prescrição. As duas mais importantes para a discussão aqui travada são as Súmulas nº 153 e 308.

A Súmula nº 153 determina que somente será reconhecida a prescrição quando esta for arguida ainda na instância ordinária. Vale aqui a transcrição:

Súmula nº 153 do TST
Prescrição (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária.

Por sua vez, a Súmula nº 308 versa sobre a interpretação correta quando da aplicação da prescrição ao caso concreto. Também desta Súmula a transcrição:

Súmula nº 308 do TST

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/88.

Em relação à possibilidade de reconhecimento de ofício da prescrição, apesar de não existir qualquer Súmula neste sentido, há entendimento firmado no Tribunal Superior do Trabalho de que a prescrição seria matéria de defesa, motivo pelo qual não poderia o juiz do trabalho reconhecê-la de ofício.

Assim, no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, há necessidade de que a parte que será beneficiada pelo reconhecimento da prescrição invoque-a para que seja reconhecida. A arguição, no entanto, conforme o entendimento sedimentado pela Súmula nº 153, deverá ocorrer ainda em instância ordinária.

A justificativa do posicionamento travado pelo Tribunal Superior do Trabalho é de que o reconhecimento de ofício da prescrição beneficiaria o devedor (antigo empregador), o que seria contrário aos princípios da proteção ao trabalhador e da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, uma vez que não há disposição na Consolidação das Leis do Trabalho que autorize tal medida.

A manutenção da posição firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, é claramente contrária não apenas à legislação infraconstitucional, em especial aos artigos 332, §1º e 487, inciso II, ambos do Código de Processo Civil e ao artigo 193 do Código Civil, mas também à própria Súmula nº 308 e ao artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, todos acima mencionados.

Ao reconhecer que o pleito encontra barreira no instituto da prescrição quando referente a verbas anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação, nos termos do próprio artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, o Tribunal Superior do Trabalho entende que não serão devidos quaisquer valores ou verbas que estejam fora do período ali estabelecido.

Apesar de o Direito do Trabalho ser regido pelos princípios constitucionais anteriormente elencados, é importante salientar que nenhum princípio é absoluto, e que nenhum interesse de particular deverá prevalecer sobre o interesse público. É o que dispõe o artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado foi brilhantemente conceituado por Celso Antonio Bandeira de Mello⁶:

“O princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado é princípio geral de Direito inerente a qualquer sociedade. É a própria condição de sua existencia. Assim, não se radica em dispositivo específico algum da Constituição, ainda que inúmeros aludam ou impliquem manifestações concretas dele, como, por exemplo, os princípios da função social da propriedade, da defesa do consumidor ou do meio ambiente (art. 170, III, V e VI) ou tantos outros. Afinal, o princípio em causa é um pressuposto lógico do convívio social.”

Nada obstante o acima argumentado, em especial a edição da Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), o Tribunal Superior do Trabalho andando na contramão da lei, manteve a vigência da Súmula nº 153, editada em 2003, que, ferindo ainda mais a legislação ordinária e constitucional, gerando ainda mais insegurança jurídica na área trabalhista, ao determinar que *“não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária”*.

Entendemos que, com a entrada em vigor da Lei nº 11.280/06, que prevê a possibilidade de reconhecimento de ofício da prescrição, bem como com o disposto no artigo 193 do Código Civil, referida Súmula perdeu sua aplicabilidade prática, por estar em desacordo com a legislação, não se podendo admitir a vigência de verbete jurisprudencial em contrário ao determinado pela legislação pátria vigente

O artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho autoriza que, nos casos em que a legislação processual trabalhista seja omissa, o direito comum será fonte subsidiária. Isso porque o Direito Civil regula todas as relações da sociedade, sendo base fundamental para o entendimento e aplicação do Direito.

⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 32ª. Ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional 84, de 2.12.2014. São Paulo: Malheiros Editores, 2015. p. 99.

Nada mais justo, portanto, que seja utilizado de forma subsidiária no Direito do Trabalho, quando as regras específicas da área forem omissas em pontos específicos que sejam necessários para o deslinde da controvérsia.

No mesmo sentido, é o disposto no §2º do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que as Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho “*não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei*”.

A manutenção da vigência da Súmula nº 153 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, portanto, ao delimitar o reconhecimento da prescrição, ainda que alegada pela parte, à instância ordinária, fere diretamente o artigo 193 do Código Civil, o artigo 487, inciso II, do Código de Processo Civil e o artigo 8º, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, pois restringe direito legalmente previsto e privilegia o interesse particular sobre a ordem pública e a segurança jurídica.

Isso porque, por se tratar a prescrição de matéria de ordem pública, poderá ser reconhecida a qualquer tempo ou grau de jurisdição, quando arguida pela parte, bem como de ofício pelo juiz que, ao analisar o caso concreto e independente de provocação.

A matéria da prescrição não está sujeita à preclusão, o que, por si só, impediria não só a manutenção, mas a própria edição da Súmula nº 153 pelo Tribunal Superior do Trabalho.

No entanto, ignorando preceitos básicos do direito material e processual, o Tribunal Superior do Trabalho editou a referida Súmula, demonstrando o seu excessivo ativismo judiciário, avançando sobre a competência do Poder Legislativo de modo indevido, pois traz entendimento que é claramente contra dispositivo legal em plena vigência.

É importante que o Poder Judiciário firme entendimentos condizentes e compatíveis com a legislação em vigor e respeite os limites constitucionais de sua atuação o que não é o caso da Súmula nº 153, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A impossibilidade de reconhecimento, na Justiça do Trabalho, da prescrição de ofício ou em qualquer grau de jurisdição traz enorme insegurança jurídica às partes litigantes. Não apenas isso, mas também gera evidente

enriquecimento indevido àquele que se beneficia da ausência do reconhecimento de matéria de ordem pública.

A lei civil tem grande aplicabilidade ao Direito do Trabalho, devendo ser utilizada de forma subsidiária, conforme permitido pela própria Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 769.

No caso em análise, há previsão legal para a possibilidade de reconhecimento da prescrição não só a qualquer tempo ou grau de jurisdição, mas também de ofício.

Por ser omissa neste ponto específico, deve ser utilizada a lei ordinária, garantindo segurança jurídica às partes e, neste caso, garantindo que não haja enriquecimento ilícito do trabalhador e que o interesse público prevaleça sobre o privado, por se tratar de matéria de ordem pública.

Neste sentido, tem-se que o reconhecimento de ofício da prescrição, a qualquer tempo ou grau de jurisdição, conforme determina a lei civil, não fere qualquer artigo constitucional ou qualquer princípio regente do Direito do Trabalho, em especial o princípio da proteção ao trabalhador e o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

4. Conclusão

No Direito do Trabalho, a prescrição tem estreita ligação com o tempo. Após sua dispensa, o trabalhador tem o prazo prescricional de 2 (dois) anos para ajuizar Reclamação Trabalhista contra seu antigo empregador, sendo que poderá pleitear verbas que entende serem devidas dos últimos 5 (cinco) anos trabalhados. É o que dispõem os artigos 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, e 11, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Apesar de regido por princípios constitucionais como a proteção ao trabalhador e a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, tais princípios não são absolutos, devendo encontrar sua limitação na segurança jurídica e no entendimento máximo de que o interesse do particular não poderá ser superior ao interesse público.

No caso em análise, conforme amplamente demonstrado, é possível verificar que o reconhecimento da prescrição de ofício pelo juiz não traz prejuízo às partes, mas sim garante a segurança jurídica que tanto prega o Poder Judiciário e veda o enriquecimento indevido da parte que se beneficiaria da ausência de reconhecimento da prescrição: o trabalhador.

Não há que se falar em violação dos princípios constitucionais que regem o Direito do Trabalho, uma vez que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 769, prevê a aplicação da norma civil de forma subsidiária, autorizando, portanto, que a prescrição seja reconhecida a qualquer tempo ou grau de jurisdição.

Vale dizer, a Súmula nº 153 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, além de gerar grande insegurança jurídica, é contra a própria Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que esta prevê, em seu artigo 8º, §2º, que súmulas editadas pelos Tribunais não poderão restringir direito legalmente previstos.

Conclui-se, portanto, que a referida Súmula nº 153 foi superada não apenas pela legislação civil, mas também pela entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e, desta forma, não encontra aplicação prática nos dias atuais, de forma que deveria ser cancelada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

5. Bibliografia

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 05 de out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 abril. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 01 maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 abril. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 10 de jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 20 abril. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.280, de 16 de fevereiro de 2006. Altera os arts. 112, 114, 154, 219, 253, 305, 322, 338, 489 e 555 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil, relativos à incompetência relativa, meios eletrônicos, prescrição, distribuição por dependência, exceção de incompetência, revelia, carta precatória e rogatória, ação rescisória e vista dos autos; e revoga o art. 194 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil. Brasília, DF, 16 fev. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11280.htm. Acesso em: 20 abril. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 16 março. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 abril. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 20 abril. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 30. ed. rev. atual. aum. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito civil: parte geral, volume 1. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. Prescrição e decadência. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 18 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 32^a. Ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional 84, de 2.12.2014. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

RIZZARDO, Arnaldo; FILHO, Arnaldo Rizzardo; RIZZARDO, Carine Ardisson. Prescrição e decadência. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

ROCHA, Fábio Ribeiro da; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; FERREIRA, Farley Roberto Rodrigues de Carvalho. CLT 2020 comparada e comentada: pelos magistrados do TST e TRT2. São Paulo: LTr, 2020.

TARTUCE, Flávio. Direito civil: lei de introdução e parte geral. Volume 1. Rio de Janeiro: Forense, 2019.