

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

Daphne de Miranda

Reforma Trabalhista: a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho

Juiz de Fora
2017

Daphne de Miranda

Reforma Trabalhista: a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles.

**Juiz de Fora
2017**

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

de Miranda, Daphne.

Reforma Trabalhista : a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho / Daphne de Miranda. -- 2017.

36 f.

Orientador: Flávio Bellini de Oliveira Salles

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2017.

1. Reforma Trabalhista. 2. Prescrição intercorrente. 3. Execução Trabalhista. 4. Crédito alimentar. 5. Princípio da Proteção. I. Bellini de Oliveira Salles, Flávio, orient. II. Título.

Daphne de Miranda

Reforma Trabalhista: a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Aprovada em 23 de novembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Ms. Guilherme Rocha Lourenço
Faculdade Metodista Granbery

Ao Everton, pessoa com quem amo partilhar a vida; e à Ana, razão do meu ser.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado o dom da vida e por ter sempre iluminado meu caminho, dando-me forças para superar todos os obstáculos que a vida me impôs.

Aos meus pais, por me ensinarem desde cedo a caminhar com as próprias pernas.

À minha querida avó Antonia, por sempre me motivar nas vitórias e por cuidar de mim com um amor incondicional.

À minha irmã, por estar sempre presente em todos os momentos da minha vida, sendo meu alicerce.

Aos meus tios Cláudio José e Camila, por terem me apoiado e acolhido em sua residência no início dessa jornada.

Ao meu amado Everton, por ter sido meu porto seguro nesta etapa decisiva de minha vida.

Ao meu orientador Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles, pela oportunidade de compartilhar seus conhecimentos na elaboração deste trabalho.

Aos meus cachorros, Chico e Kira, pela calma abundante que me proporcionam, sem esperar nada em troca.

A todos que direta e indiretamente colaboraram comigo ao longo dessa jornada, em especial ao meu amigo Matheus Marinho, pela disponibilidade em ajudar invariavelmente.

Por fim, agradeço à Universidade Federal de Juiz de Fora, por ter me proporcionado anos memoráveis e relevantes para minha formação acadêmica.

RESUMO

A Reforma Trabalhista, disciplinada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe relevantes modificações no Direito, Processo e Justiça do Trabalho, em especial ao prever expressamente a aplicação do instituto da prescrição intercorrente à seara justralhista, colocando uma “pá de cal” em uma celeuma doutrinária e jurisprudencial há tempos existente, em especial pela cizânia de duas súmulas antagônicas no ordenamento jurídico pátrio, quais sejam, a Súmula nº 327 do Supremo Tribunal Federal, que já admitia a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho, e a Súmula nº 114 do Tribunal Superior do Trabalho, que rechaça a aplicação de tal instituto ao Direito Laboral. Diante da inovação da Reforma, tendo em vista as consequências que a mesma poderá gerar, o julgador trabalhista deve ter em mente que se encontra inserido em um ramo especializado do Direito, dotado de regras, princípios e condutas metodológicas próprias. A Reforma será o que nós, intérpretes do texto legal, fizermos dela, cabendo-nos interpretá-la à luz da Constituição Federal e dos princípios que regem o processo do trabalho.

Palavras-chave: 1. Prescrição. 2. Prescrição intercorrente. 3. Execução. 4. Segurança Jurídica. 5. Princípio da Proteção. 6. Crédito alimentar. 7. Efetividade da execução.

ABSTRACT

The Labor Reform, regulated by Law No. 13.467/17, brought important changes in the Labor Law, Process and Justice, in particular, by expressly foreseeing the application of the intercurrent prescription institute to the labor market, placing a "pad of lime" in a controversial doctrine and jurisprudence long disputed, in particular by the disagreement of two antagonistic Supplements in the legal order of the country, namely, Precedent 327 of the Federal Supreme Court, which already admitted intercurrent prescription in labor law, and Precedent No. 114 Superior Court of Labor, which rejects in labor law the application of such an institute. Faced with the innovation of the Reform, in view of the consequences that it may advocate, the labor judge should bear in mind that it is part of a branch of specialized law, endowed with its own rules, principles and methodological conduct. The Reformation will be what we, interpreters of the legal text, make of it, guiding by interpreting it in the light of the Federal Constitution and the primordial principles that govern the Labor Process.

Keywords: 1. Prescription. 2. Intercurrent prescription. 3. Execution. 4. Legal Security. 5. Principle of Protection. 6. Food credit. 7. Effectiveness of implementation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

C. TST	Colendo Tribunal Superior do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
STF	Superior Tribunal Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. PRESCRIÇÃO	12
2.1 DO CONCEITO DE PRESCRIÇÃO	12
2.2 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS	13
3. A REFORMA TRABALHISTA E O INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE NA JUSTIÇA DO TRABALHO	14
3.1 AS FORMAS DE PRESCRIÇÃO ACOLHIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA	14
3.2 CONCEITO DE PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE	15
3.3 A PREVISÃO DO INSTITUTO E SUA INAPLICABILIDADE, CONSOANTE SÚMULA 114 DO TST	16
3.4 A PROBLEMÁTICA, FRENTE À INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA	18
4. A TORMENTOSA QUESTÃO DA EFETIVIDADE DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS	20
4.1 OS CRITÉRIOS PROPOSTOS PELA NOVA CLT PARA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE	20
4.2 O PRAZO DE DOIS ANOS ESTABELECIDO PELO ART. 11-A E O PRINCÍPIO PROTETOR	21
4.3 A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES	23
4.4 AS CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE AO PROCESSO TRABALHISTA	26
4.5 A APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE E A VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DA EXECUÇÃO TRABALHISTA	27
4.5.1 A violação das normas e princípios internacionais para a organização do trabalho	28
4.5.2 A violação de princípios e normas constitucionais	29
4.5.3 A violação de princípios e normas infraconstitucionais	31
5. CONCLUSÃO	32
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

1. INTRODUÇÃO

Instituto dos mais importantes no Direito, a prescrição, em especial a prescrição intercorrente, como novidade trazida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), constitui tema complexo.

Se, por um lado, a prescrição visa a salvaguardar valores de suma importância no Estado Democrático de Direito, como a segurança jurídica e a estabilidade das relações sociais, por outro lado o processo do trabalho, na mesma linha do Direito Material do Trabalho, tem certo viés protetivo no que concerne ao trabalhador, hipossuficiente na relação jurídica que estabelece com o empregador.

Analisar a aplicação do instituto da prescrição intercorrente à seara trabalhista significa muito mais do que fazê-lo pura e simplesmente em relação ao texto legislativo. Significa enfrentar, concomitantemente, todas as peculiaridades do processo trabalhista, seus princípios e normas norteadores, bem como a evolução dos direitos trabalhistas, conquistados arduamente ao longo da História.

Neste diapasão, a presente pesquisa tem o condão de analisar a aplicação da prescrição intercorrente ao Direito do Trabalho, considerando a importância do princípio protetivo que incide nesta área especializada da ciência do Direito.

Para tanto, apoiar-se-á na vertente metodológica jurídico-teórica, sem a pretensão de esgotar o estudo do tema, com ênfase nos aspectos conceituais, assim como nas posições doutrinárias e jurisprudenciais pertinentes.

Dessa forma, a técnica eleita será a documentação indireta, através da pesquisa bibliográfica e legislativa, recorrendo-se a livros, artigos e legislação pátria vigente.

O segundo capítulo do presente artigo abordará o instituto da prescrição, traçando suas principais características, bem como as causas e consequências de sua aplicação.

Já o terceiro capítulo cuidará especificamente da prescrição intercorrente, dando enfoque à novidade do artigo 11-A da Lei 13.467/17 e demonstrando os posicionamentos pró e contra à Reforma.

Por fim, o quarto capítulo tratará da questão da efetividade das execuções trabalhistas, dando enfoque aos critérios propostos pela Reforma para a aplicação da prescrição intercorrente e estabelecendo um diálogo entre a previsão legal e os princípios e normas internacionais para a organização do trabalho, assim como as normas e princípios constitucionais e infraconstitucionais, em especial o princípio protetor, na tentativa de

compatibilizá-los com os fundamentos da aplicação da prescrição intercorrente à Justiça do Trabalho.

2. PRESCRIÇÃO

2.1 DO CONCEITO DE PRESCRIÇÃO

A prescrição é um instituto de Direito Material conceituado pelo art. 189 do Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002)¹, no qual ocorre a perda da pretensão de reparação de um direito violado, em virtude da inércia de seu detentor, em um lapso temporal previsto em lei.

Consoante ensinamento de Maria Helena Diniz,

a violação de um direito subjetivo cria para seu titular a pretensão, ou seja, o poder de fazer valer em juízo, por meio de uma ação (em sentido material), a prestação devida, o cumprimento da norma legal ou contratual infringida ou a reparação do mal causado, dentro de um prazo legal. [...] O titular da pretensão jurídica terá prazo para propor a ação, que se inicia (*dies a quo*) no momento em que sofrer a violação do seu direito subjetivo. Se o titular deixar escoar tal lapso temporal, sua inércia dará origem a uma sanção adveniente, que é a prescrição.²

Nas palavras de Delgado (2015, p. 256), tem-se que a prescrição é “a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo”³.

Ante o exposto, depreende-se que o instituto da prescrição exclui a pretensão do detentor do direito subjetivamente violado, não atingindo, no entanto, o direito material propriamente dito, tampouco o direito de ação talhado na Carta Maior (art. 5º, XXXV)⁴, isto porque a prescrição apenas retira a força para que a pretensão possa ser exigida judicialmente.

Nesta trilha, novamente a Professora Maria Helena Diniz sustenta que “o que caracteriza, na verdade, a prescrição é que ela visa a extinguir uma pretensão alegável em juízo por meio de uma ação, mas não o direito propriamente dito”⁵.

E continua:

¹ BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002.

² DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil. 1 Teoria Geral do Direito Civil**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.430.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.256.

⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

⁵ DINIZ. Op.cit. p.433.

a prescrição tem por objeto a pretensão à prestação devida em virtude de um descumprimento legal ou obrigacional, que gera o direito para obter a tutela jurisdicional; por ser uma exceção oposta ao exercício da ação (sentido material), tem por escopo extingui-la, ante a inércia do titular, [...], tendo por fundamento um interesse jurídico-social.⁶

O interesse jurídico-social a que se refere a doutrinadora acima citada muito tem a ver com a questão da segurança das relações jurídicas, a paz social tão almejada pelo Direito, haja vista a constante busca pela estabilidade jurídica, evitando-se, assim, que o exercício da pretensão por via do Judiciário seja *ad aeternum*.

Por conseguinte, prescreve a doutrinadora:

para que o instituto da prescrição reste configurado, exige-se a ocorrência de quatro requisitos, quais sejam: a existência de uma pretensão exercitável por meio de uma ação em juízo; que o titular do direito subjetivo violado tenha se mantido inerte; que a inércia persista por determinado lapso temporal; e que não haja fatos que impeçam, suspendam ou interrompam o prazo prescricional⁷.

Na lição de Cassar (2012, p. 1178), a finalidade da prescrição é “dar tranquilidade e certeza jurídica às relações, impedindo que a insegurança acarrete consequências gravosas sobre a sociedade e seus indivíduos”⁸, sendo, portanto, notória a natureza de ordem pública do instituto e possível, na seara cível, seu reconhecimento de ofício, entendimento este que, com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017)⁹, passa a ser admitido também na seara justrabalhista, não obstante os Direitos Material e Processual do Trabalho tenham por objetivo precípuo a proteção do trabalhador.

2.2 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

A inação do titular de um direito é a principal causa ensejadora da prescrição. Isso porque, conforme explanado alhures, o ordenamento jurídico, em busca da paz social, entende que a inércia do titular do direito demonstra cristalino desinteresse ou abandono de causa, sendo tal comportamento repugnado pela ordem social.

O fundamento do instituto da prescrição reside na necessária estabilidade e segurança das relações jurídicas, já que a inexistência de tal regra tornaria eterna a pretensão do titular do direito, gerando constante instabilidade.

⁶ DINIZ. Op.cit. p.431.

⁷ DINIZ. Op.cit.

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p.1178.

⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017.

Entretanto, há de se ter em mente que a primazia de distintos institutos como a segurança jurídica e a paz nas relações sociais, como fundamentos intrínsecos da prescrição, interfere em outros direitos, também dignos de proteção legislativa.

Segundo Delgado (2006, p. 256),

não há dúvida de que a prescrição agride direitos assegurados pela ordem jurídica: é instituto que, em nome da segurança jurídica das relações sociais, torna inexigíveis parcelas não reivindicadas ao longo de certo prazo legalmente estabelecido. É figura que confere prevalência, de certo modo, ao valor *segurança* em detrimento do valor *justiça*. É como se a ordem jurídica assegurasse a busca pelo titular, da proteção estatal a seus interesses, mas desde que o fazendo em um prazo máximo prefixado, de maneira a não eternizar situações indefinidas no âmbito social. Se o justo não é perseguido em certo tempo, fica a ordem jurídica com o *status quo*, com a segurança, em favor da estabilidade social.¹⁰

3. A REFORMA TRABALHISTA E O INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.1 AS FORMAS DE PRESCRIÇÃO ACOLHIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Lei 13.467 (BRASIL, 2017)¹¹, que normatizou o Projeto de Lei nº 6.787-B, de 2016, conhecido como Reforma Trabalhista, uma vez que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943)¹² com a finalidade de adequar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho do mundo atual, alterou substancialmente a matéria da prescrição no que tange a uma de suas espécies, qual seja, a prescrição intercorrente.

Preliminarmente, cumpre esclarecer, como assevera Zerbin, que

a prescrição deve ser analisada sob um enfoque diverso do utilizado no âmbito da justiça comum, vez que, neste ramo da ciência jurídica, está-se diante de uma verdadeira desigualdade real na relação jurídica processual constituída.¹³

A prescrição encontra embasamento legal no art. 7º, XXIX, da Carta Magna (BRASIL, 1988)¹⁴, que prevê que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p.256.

¹¹ BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

¹² BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

¹³ ZERBIN, Marcos Roberto. **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: EDITORA JusPODIVM, 2014. p.528.

¹⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.

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.

Assim sendo, segundo o entendimento da doutrina, pode-se dividir a prescrição em aquisitiva, que é quase inaplicável à Justiça do Trabalho, sendo referido por Delgado (2015, p. 256)¹⁵ o caso da sucessão trabalhista por usucapião da empresa; e extintiva, “que põe fim à pretensão do titular do direito em razão da inércia, sua aplicabilidade é recorrente nos domínios justralhistas”(ZERBIN, 2014)¹⁶.

E continua Zerbin¹⁷:

Dessa forma, pode-se, segundo entendimento da melhor doutrina, dividir a prescrição extintiva na justiça do trabalho em quatro espécies: prescrição extintiva; prescrição total de 05 anos; prescrição parcial de 05 anos; prescrição intercorrente de 02 anos.

Por prescrição extintiva propriamente dita, entende-se aquela referente à exigibilidade do direito violado. Assim, findo o contrato de trabalho, inicia-se o prazo prescricional de 02 (dois) anos para que o empregado ingresse no judiciário visando à reparação de qualquer violação a seus direitos. (...)

No tocante à prescrição total, é possível conceituá-la como sendo aquela cuja lesão se perpetrou em um lapso temporal superior a cinco anos (...), portanto, tendo havido uma violação a um direito, pode-se postular o bem da vida pretendido até 05 anos após o fato, sob pena de ver prescrito sua pretensão.

Ao seu turno, a prescrição parcial pode ser entendida como aquela que atinge as parcelas anteriores a cinco anos do ajuizamento da reclamação trabalhista.

Nesta senda, a Reforma Trabalhista nada alterou com relação aos prazos para que o trabalhador ajuíze a ação, assim dispondo o artigo 11 da Nova CLT (BRASIL, 2017)¹⁸:

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.

A novidade, no entanto, se dá com a prescrição intercorrente, aplicada quando quem move o processo deixa de cumprir uma determinação judicial no período de dois anos. É o que se passa a expor.

3.2 CONCEITO DE PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Segundo Mauro Schiavi (2013, p.72), a prescrição intercorrente é aquela

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.256.

¹⁶ ZERBIN, Marcos Roberto. **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2014. p.529.

¹⁷ ZERBIN. Op. cit. p.529.

¹⁸ BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017.

que se dá no curso do processo, após a propositura da ação, mais especificamente posteriormente ao trânsito em julgado, pois, na fase de conhecimento, se o autor não promover os atos do processo, o juiz extinguirá sem resolução do mérito.¹⁹

Delgado (2015, p. 289) conceitua a prescrição intercorrente como aquela que “flui durante o desenrolar do processo”²⁰. Na mesma linha, Cassar (2012, p. 1198) delinea a prescrição intercorrente como aquela “que ocorre durante o curso do processo judicial. Tem cabimento quando a parte deixa de providenciar o andamento do processo, na diligência que lhe cometia”²¹.

Como se vê, afirma a melhor doutrina que o instituto da prescrição intercorrente incide durante a fase de execução, “objetivando evitar o prolongamento demasiado da demanda e fomentar a busca do autor pelo seu direito” (ZERBIN, 2014, p. 530)²².

Certo é que a conceituação da prescrição intercorrente não gera na doutrina grandes debates e controvérsias. No entanto, há tempos vem se discutindo, antes mesmo da edição da Lei 13.467 (BRASIL, 2017)²³, a aplicação ou não do instituto na seara justrabalista.

3.3 A PREVISÃO DO INSTITUTO E SUA INAPLICABILIDADE, CONSOANTE SÚMULA 114 DO C. TST

A Lei 13.467 (BRASIL, 2017)²⁴ traz expressamente em seu art. 11-A o cabimento da prescrição intercorrente no processo do trabalho, pondo fim a uma celeuma doutrinária há tempos existente. Assim dispõe o artigo em comento:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

A prescrição intercorrente no Direito do Trabalho sempre foi celeuma tormentosa na doutrina, que se dividia entre os que defendiam a aplicação do instituto e os que não admitiam tal aplicação em razão do caráter protecionista da Justiça do Trabalho, intimamente

¹⁹ SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2013. p.72.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.289.

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p.1198.

²² ZERBIN. Op. cit. p. 530.

²³ BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017.

²⁴ BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017.

ligado à natureza alimentar do crédito decorrente das decisões ali proferidas, bem como do princípio da irrenunciabilidade do crédito trabalhista.

Nesta senda foi editada a Súmula nº 114 do Tribunal Superior do Trabalho: “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”.

Veja-se o seguinte posicionamento de Delgado (2015, p. 289):

Na medida em que o Direito é *fórmula de razão, lógica e sensatez*, obviamente não se pode admitir, com a amplitude do processo civil, a prescrição intercorrente em ramo processual caracterizado pelo franco *impulso oficial*. Cabendo ao juiz dirigir o processo, com ampla liberdade (art. 765, CLT), indeferindo diligências inúteis e protelatórias (art. 130, CPC), e, principalmente, determinando qualquer diligência que considere necessária ao esclarecimento da causa (art. 765, CLT), não se pode tributar à parte os efeitos de uma morosidade a que a lei busca fornecer instrumentos para seu eficaz e oficial combate. De par com isso, no processo de conhecimento, tem o juiz o dever de extinguir o processo, *sem resolução de mérito*, caso o autor abandone o processo, sem praticar atos necessários à sua condução ao objetivo decisório final (art. 267, II e III e § 1º, CPC). A conjugação desses fatores torna, de fato, inviável a prescrição intercorrente no âmbito do processo de cognição trabalhista. Por isso o texto da Súmula 114 do TST.²⁵

Esclarece o doutrinador por último citado que, “na fase de liquidação e execução também não incide, regra geral, a prescrição intercorrente. O impulso oficial mantém-se nessa fase do processo” (DELGADO, 2015. p. 290)²⁶.

Entretanto, na linha da corrente que, muito antes da Reforma, já defendia a aplicação da prescrição intercorrente à seara justral, tem-se a Súmula 327 do Supremo Tribunal Federal, que vaticina: “O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente”.

Tal corrente defende a decretação da prescrição na fase executória do processo do trabalho quando há “omissão reiterada do exequente no processo, em que ele abandona, de fato, a execução, por um prazo superior a dois anos, deixando de praticar por *exclusiva omissão sua*, atos que tornem fisicamente possível a continuidade do processo” (DELGADO, 2015, p. 290)²⁷.

Seguindo a mesma linha, Schiavi (2013, p. 73) sustenta que a prescrição intercorrente

se aplica ao processo do trabalho, após o trânsito em julgado, nas fases processuais em que a iniciativa de promover os atos do processo depende

²⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.289-290.

²⁶ DELGADO. Op. cit. p.290.

²⁷ DELGADO. Op. cit. p.290.

exclusivamente do autor, como na fase em que o reclamante é intimado para apresentar os cálculos e se mantém inerte pelo prazo de dois anos²⁸.

Nessa perspectiva, Correia e Miessa (2013, p. 547) ensinam que, “se por negligência do próprio exequente, o processo ficar paralisado durante anos, atrairá a prescrição como medida de paz social”²⁹.

Não obstante os posicionamentos favoráveis à aplicação do instituto da prescrição intercorrente ao âmbito justrabalhista, há que se destacar que na seara trabalhista há um protecionismo que circunda a relação jurídica estabelecida entre o empregado e seu empregador, em razão da hipossuficiência daquele.

O TST pauta suas decisões no sentido de que

tanto o credor quanto o devedor são responsáveis pelo andamento da execução trabalhista, uma vez que se trata de medida calcada em título executivo, que obriga e vincula ambas as partes, inclusive o devedor. Nesse contexto, desarrazoado punir o credor pela paralisação do processo executório cujo adimplemento interessa a todos os envolvidos no processo.³⁰

Note-se que, para o TST, o objetivo primordial de uma demanda é tornar eficaz o comando sentencial, tanto assim que assinala ser de interesse inclusive da parte reclamada o prosseguimento da fase executória, creditando a todas as partes do processo o andamento da execução.

3.4 A PROBLEMÁTICA, FRENTE À INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A novidade trazida pela reforma na CLT, quanto à prescrição intercorrente, também modificou a interpretação quanto ao princípio do impulso oficial e ao *jus postulandi*.

Prevê o art. 878 da CLT (BRASIL, 1943)³¹ a possibilidade de o juiz impulsionar o processo trabalhista de ofício, sendo que o artigo 765 (BRASIL, 1943)³², na mesma senda, concede ao magistrado trabalhista amplos poderes na condução do processo, expedindo, ao mesmo tempo, comando para que os juízes velem pelo rápido deslinde do processo, artigo este que se manteve inalterado pela Reforma.

²⁸ SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2013. p.73.

²⁹ CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto**. 3.ed. Bahia: Juspodium, 2013. p.547.

³⁰ **PROCESSO Nº TST-RR-36900-78.1993.5.06.0181**. Ministro Alexandre Agra Belmonte. Julgado em 14 de maio de 2014.

³¹ Art. 878. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

³² Art. 765. Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

O artigo 878 passa a preceituar o seguinte:

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado³³.

A alteração configura mudança de rota significativa no processo do trabalho, tornando-se questão tormentosa ao exequente, uma vez que mitiga o princípio do impulso oficial, limitando sua aplicação à hipótese de o mesmo estar sem patrocínio por advogado.

No que concerne ao *jus postulandi* trabalhista, fundado no caráter protecionista do Direito do Trabalho, bem como na hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, Rodrigues Pinto, citado por Serafim Júnior (2006)³⁴, assevera que

“Essa franquia do *jus postulandi* pessoal reflete, sem dúvida, a influência do princípio da proteção do economicamente fraco, vinculado do direito material (...)

Ora, não pode se exigir do leigo, sobretudo dentro de uma massa operária de nível primário ou subprimário de instrução, conhecimentos técnicos exigíveis ao profissional habilitado em direito. E, no particular, a exigência de domínio sobre a noção e a neutralidade da prescrição intercorrente passa a representar uma armadilha para o empregado que postule pessoalmente, jogando por terra, quando verificada na execução, todo penoso trabalho de consagração de seus direitos individuais, no mais das vezes de natureza alimentar.

Isso justifica a indulgência processual, rejeitando o rigor do perecimento da ação pela inércia para impulsioná-la, quando já iniciada.”

Nada obstante a proteção do trabalhador que litiga através do *jus postulandi*, o legislador não deixou claro no texto da Reforma Trabalhista se a prescrição intercorrente também se aplicará a tal modalidade e quando será o termo inicial da contagem do prazo prescricional neste caso.

Ademais, é de aplicabilidade pacífica na seara justralhista o princípio do impulso oficial, que foi drasticamente mitigado, inobstante o caráter protecionista do processo do trabalho, o que por si só justifica o entendimento da corrente que defende a inaplicabilidade da prescrição intercorrente à Justiça do Trabalho, já que tem o condão de extinguir a pretensão executória do reclamante, hipossuficiente real da relação trabalhista.

Diante de tamanha insegurança quanto à matéria trazida pela Reforma da CLT (BRASIL, 2017)³⁵, leciona Schiavi (2017, p. 8)³⁶:

Mesmo que a prescrição intercorrente possa ser reconhecida de ofício, considerando-se a principiologia e singularidades do processo do trabalho, e

³³ BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017.

³⁴ SERAFIM JÚNIOR, Arnor. **A prescrição na execução trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006.

³⁵ BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017.

³⁶ SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**. LTr, 2017. p. 8.

também os direitos fundamentais de acesso à justiça, à tutela executiva (artigo 5º, XXXV, da CF) e cooperação processual (artigo 6º do CPC), pensamos cumprir ao magistrado, antes de reconhecer a prescrição intimar o exequente, por seu advogado e, sucessivamente, pessoalmente, para que pratique o ato processual adequado ao prosseguimento da execução, sob consequência de se iniciar o prazo prescricional.

Ademais, imperioso destacar o preceituado pelo artigo 40, *caput*, da Lei 6.830 (BRASIL, 1980)³⁷, que consideramos ser aplicável ao processo do trabalho, no qual prevê que o Juiz deve suspender o curso da execução, enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, e nesses casos, não correrá o prazo de prescrição. Uma vez suspenso o curso da execução, deve ser aberta vista dos autos ao exequente, conforme determinação do art. 40, § 1º, da Lei 6.830 (BRASIL, 1980).³⁸

Decorrido o prazo de um ano, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o juiz ordenará o arquivamento dos autos. Encontrados que sejam, a qualquer tempo, o devedor ou os bens, os autos devem ser desarquivados para prosseguimento da execução (art. 40, §§ 2º e 3º da Lei 6.830/80).³⁹

4. A TORMENTOSA QUESTÃO DA EFETIVIDADE DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS

4.1 OS CRITÉRIOS PROPOSTOS PELA NOVA CLT PARA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Explica Schiavi (2017, p.8)⁴⁰:

A redação do artigo 11-A, da CLT deixa expresso o cabimento da prescrição intercorrente no processo do trabalho, quando o exequente não cumpre determinação judicial no curso da execução, como por exemplos: indicação de bens do devedor, informações necessárias para o registro de penhora, instauração do incidente de desconSIDERAÇÃO da personalidade jurídica etc. A alteração configura mudança de rota significativa no processo do trabalho, pois até então o entendimento era pela não aplicação da prescrição intercorrente na execução trabalhista.

³⁷ BRASIL. **Lei 6.830**, de 22 de setembro de 1980. Art. 40 - O Juiz suspenderá o curso da execução, enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, e, nesses casos, não correrá o prazo de prescrição.

³⁸ BRASIL. **Lei 6.830**, de 22 de setembro de 1980. Art. 40, § 1º - Suspenso o curso da execução, será aberta vista dos autos ao representante judicial da Fazenda Pública.

³⁹ BRASIL. **Lei 6.830**, de 22 de setembro de 1980. Art. 40 § 2º - Decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o Juiz ordenará o arquivamento dos autos. § 3º - Encontrados que sejam, a qualquer tempo, o devedor ou os bens, serão desarquivados os autos para prosseguimento da execução.

⁴⁰ SCHIAVI, Mauro. Op. cit. p. 8.

Da leitura do artigo 11-A, tem-se que o legislador, ao prescrever a aplicação da prescrição intercorrente, trouxe como critérios a desídia do exequente que deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução, no lapso temporal de dois anos, podendo a declaração da prescrição ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. Portanto, terá o exequente que descobrir o endereço correto do devedor, indicar bens livres e desembaraçados etc., no respectivo biênio, sob pena de ver seu processo arquivado.

4.2 O PRAZO DE DOIS ANOS ESTABELECIDO PELO ART. 11-A E O PRINCÍPIO PROTETOR

Sundfeld (1995, p. 18)⁴¹ define princípios como as "ideias centrais de um sistema, ao qual dão sentido lógico, harmonioso, racional, permitindo a compreensão de seu modo de se organizar".

Na visão de Delgado (2015, p. 201)⁴², o Direito do Trabalho tem em sua estrutura “uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”.

E continua:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho (...) Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. (...)

Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez*, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. *Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.* (...) Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de

⁴¹ SUNDFELD, Carlos Ari. **Licitação e Contrato Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1995. p.18.

⁴² DELGADO. Op. cit. p. 201.

influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado.⁴³

Quanto a este aspecto, frisa-se o pensamento de Glanz (2000, p. 37):

Certo é que a igualdade jurídica do trabalhador, princípio universal de justiça, depende de um tratamento diferenciado da lei, através da necessária proteção estatal, sob pena do desencadeamento de novas questões sociais e embates entre capital e trabalho, num infundável círculo vicioso.⁴⁴

Vaz da Silva (2001, p. 145) aduz que

[...] é a necessidade de proteção social aos trabalhadores que constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e tem sido a base de todo o seu sistema jurídico. Essa raiz, apesar das mudanças da sociedade atual e da flexibilização das normas trabalhistas, não pode e não deve ser destruída, sob pena de assistirmos ao fim do Direito do Trabalho. Essa constatação não impede, entretanto, que se aceite e até se promova a necessária adaptação das suas normas às circunstâncias econômicas e sociais de cada país, em cada época, o que, aliás, tem sido uma constante na história do Direito do Trabalho.⁴⁵

A despeito de tudo isso, estabelece o artigo 11-A que a prescrição intercorrente ocorre no prazo de dois anos, fulminando então o direito do exequente em ver o comando sentencial se tornar eficaz.

Tal previsão vai de encontro ao *modus operandi* do instituto da prescrição intercorrente aplicado ao Direito Civil, que, ao contrário da seara trabalhista, não possui como núcleo basilar o princípio da proteção.

De acordo com o Diploma Processual Civil Brasileiro (BRASIL, 2015)⁴⁶, o prazo de prescrição começa a ser contado após um ano de suspensão, em casos em que o executado não possuía bens penhoráveis e o credor não se manifestou ao final deste prazo, conforme previsão do art. 921, *in verbis*:

Art. 921. Suspende-se a execução:
I - nas hipóteses dos arts. 313 e 315, no que couber;
II - no todo ou em parte, quando recebidos com efeito suspensivo os embargos à execução;
III - quando o executado não possuir bens penhoráveis;

⁴³ DELGADO. Op. cit. p. 201-202.

⁴⁴ GLANS, Aída. A Tutela dos Direitos Sociais no Novo Capitalismo: A Falácia da Mundialização do Capital. In NORRIS, Roberto (Coord.). **Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

⁴⁵ VAZ DA SILVA, Floriano. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Sociedade Moderna. In SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho**: Homenagem a Valentim Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

⁴⁶ BRASIL. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015.

IV - se a alienação dos bens penhorados não se realizar por falta de licitantes e o exequente, em 15 (quinze) dias, não requerer a adjudicação nem indicar outros bens penhoráveis;

V - quando concedido o parcelamento de que trata o art. 916.

§ 1º Na hipótese do inciso III, o juiz suspenderá a execução pelo prazo de 1 (um) ano, durante o qual se suspenderá a prescrição.

§ 2º Decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano sem que seja localizado o executado ou que sejam encontrados bens penhoráveis, o juiz ordenará o arquivamento dos autos.

§ 3º Os autos serão desarquivados para prosseguimento da execução se a qualquer tempo forem encontrados bens penhoráveis.

§ 4º Decorrido o prazo de que trata o § 1º sem manifestação do exequente, começa a correr o prazo de prescrição intercorrente.

§ 5º O juiz, depois de ouvidas as partes, no prazo de 15 (quinze) dias, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição de que trata o § 4º e extinguir o processo.

Como se vê, o Novo CPC (BRASIL, 2015) prevê que o marco inicial para a contagem da prescrição intercorrente começará a correr findo o prazo de suspensão de 1 (um) ano.

Entretanto, não consta do referido artigo o prazo em que se consuma, no processo civil, a prescrição intercorrente, razão pela qual se aplica à Justiça Comum a Súmula 150 do STF⁴⁷, segundo a qual a consumação se dará no mesmo prazo da ação, ou seja, no caso de uma execução de dívida líquida (art. 206, § 5º, I, do Código Civil Brasileiro), o prazo para exercer a pretensão executória é de cinco anos, sendo este, também, o prazo da prescrição intercorrente, contados a partir do fim da suspensão por 1 (um) ano concedida.

Ora, é chocante que o processo comum, que não possui as especificidades decorrentes do processo trabalhista, que visa à satisfação de um crédito alimentar, tenha um prazo prescricional infinitamente maior, gerando um artificialismo em nome da segurança jurídica e paz social que conspira contra a função social da Justiça do Trabalho.

4.3 A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES

Destaca-se, inicialmente, que, diante da variação doutrinária em relação à principiologia que permeia a execução trabalhista, este artigo passa a abordar aqueles princípios que são de fundamental importância ao desenvolvimento do tema proposto.

Fase processual do Direito do Trabalho, a execução trabalhista desenvolve-se num complexo de atos processuais em que, no exercício da função jurisdicional, o julgador, por

⁴⁷ Súmula 150 STF: Prescreve a execução no mesmo prazo da prescrição da ação.

certo, maneja não só a lei, como também diversos princípios, que propiciarão a efetiva entrega da prestação jurisdicional, objetivo perseguido no processo.

Apesar da complexidade e importância da execução, o legislador, com a Reforma Trabalhista, permaneceu regulando essa fase do processo entre os artigos 876 a 892 da CLT.

Dessa forma, novamente previu o legislador a aplicação subsidiária do Direito Processual Comum ao processo do trabalho, o que acarreta a aplicação supletiva de vários princípios processuais civis à execução trabalhista, desde que compatíveis com os princípios fundantes do ramo trabalhista, como o princípio da razoabilidade de conduta, da proporcionalidade, da boa-fé nos contratos, entre outros, conforme expressamente preceituado pela nova legislação trabalhista, em seu artigo 8º:

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 e 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.

§1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)⁴⁸

A execução trabalhista possui princípios próprios, desdobramentos lógicos das diretrizes e principiologia do Direito Material do Trabalho, em que se destaca o princípio da proteção, que acarreta o princípio da superioridade do exequente trabalhista, “truísmo” por força do qual, na execução, o exequente é o objetivo primeiro, verdadeira meta a ser tutelada e protegida pelo Direito.

À luz do princípio da superioridade do exequente trabalhista, tem-se um exequente em posição de preeminência em relação ao executado.

Assim, o devedor, ao qual já foi garantido o direito de defesa e contraditório na fase cognitiva, deve, na fase executiva, suportar os prejuízos e gravames inerentes à sua condição, satisfazendo integralmente o crédito do trabalhador.

⁴⁸ BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

O princípio da superioridade do exequente trabalhista, também conhecido como princípio do resultado, está consagrado em várias regras do Código de Processo Civil⁴⁹ e no inalterado art. 889 da CLT⁵⁰.

Alguns princípios, como o da execução menos gravosa ao devedor, consagrado pelo CPC, quando aplicados ao processo do trabalho devem ser atenuados, porque o processo do trabalho possui especificidades próprias, devendo ser interpretado sempre pelo viés protetivo do crédito alimentar.

A superioridade do crédito trabalhista é outro desdobramento do princípio indicado. Porém, a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) acabou por fulminar tal princípio, mitigando o impulso oficial que já está arraigado na Justiça do Trabalho, com resultados satisfatórios, ao prever sua aplicação apenas a processos sem o patrocínio advocatício, conforme diz a nova redação do art. 878.⁵¹

Segundo o princípio da patrimonialidade ou da natureza real, a execução visa ao patrimônio do devedor, seja através da constrição de seus bens, seja mediante outras medidas coercitivas que busquem a efetividade, com vistas à satisfação concreta do direito ou obrigação executada.

A execução trabalhista deve ser manejada, ainda, com atos e diligências de relevância prática, fundamentando-se no comando exequendo, ato de constrição imposto ao devedor que deve ser pautado pelo princípio da utilidade, sendo vedada pelo ordenamento a realização de atos e medidas que sejam inúteis à satisfação da prestação jurisdicional, já que não é este o objetivo executório, e sim a efetividade do mandamento sentencial.

O princípio do super privilégio do crédito trabalhista fica expresso de maneira mais nítida quando se depara com a ordem de preferência que ocorre em processos falimentares e na liquidação extrajudicial dos créditos trabalhistas, tendo em vista que os créditos de natureza alimentar antecipam-se a qualquer outro, até mesmo aos previdenciários e tributários, haja vista sua natureza.

⁴⁹ BRASIL. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015.

⁵⁰ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

⁵¹ Art 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

É o que sustenta Cláudio Armando Couce de Menezes (2003)⁵², para quem os créditos trabalhistas sobrevivem a todos os restantes.

Tem-se, ainda, o princípio da indicação obrigatória de bens passíveis de execução, dever do executado, que gera a preclusão da faculdade de nomeação de bens à penhora, caso não seja apresentada. Tal princípio tem origem na norma processual civil e seu objetivo é afastar manobras procrastinatórias na fase executória, como a omissão dos bens, ocultação fraudulenta, fraude à execução, insolvência simulada, entre outras artimanhas, com o nítido objetivo de frustrar a execução, impossibilitando a efetivação da resposta judicial dada através do comando sentencial ou, ainda, do título extrajudicial.

Decorre do princípio a autorização de expedientes no sentido de localizar bens do devedor através de requisição de informações junto aos entes públicos, privados e estatais, inclusive com quebra de sigilo fiscal e bancário.

Em suma, a efetividade do processo trabalhista, em sua fase de execução, é matéria de fundamental importância, que guarda na principiologia aplicada ao processo executivo a grande ferramenta oferecida ao operador do Direito na consecução do fim primeiro do processo jurisdicional, em que a garantia de um direito de caráter alimentar, e, via de consequência, privilegiado, deve ser o cerne, o centro de toda hermenêutica derivada dos preceitos basilares trabalhistas.

4.4 AS CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE AO PROCESSO TRABALHISTA

Gagliano e Pamplona Filho (2006, p. 510)⁵³ definem a prescrição como “a perda da pretensão de reparação do direito violado, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto pela lei”.

O art. 11-A⁵⁴ preconiza que a prescrição intercorrente ocorre quando: “§ 1º... o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução”, podendo a prescrição ser “declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição”.

⁵² MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Princípios da execução Trabalhista e a satisfação do crédito laboral**. 2ª ed. Porto Alegre: Síntese Ltda, 2003.

⁵³ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de direito civil: parte geral**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 1, p. 510..

⁵⁴ Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Tal artigo deve ser observado em cotejo com o art. 878 (BRASIL, 2017)⁵⁵, que acaba por mitigar o princípio do impulso oficial nas execuções trabalhistas quando as partes estiverem representadas por advogados.

Assim, não cumprida por advogado determinação ou intimação judicial, iniciar-se-á a contagem do prazo prescricional. Todavia, lacunosa é a interpretação quanto ao início da contagem prescricional no caso de a execução ser processada através de impulso oficial, em que o reclamante não se encontra com advogado patrocinando a causa, exercendo por si só o *jus postulandi*.

Parece mais razoável a interpretação no sentido de que a prescrição intercorrente somente terá início após concluídas todas as tentativas do juiz para efetivar a execução, devendo o magistrado, em respeito ao princípio da razoabilidade, intimar pessoalmente o credor do início do prazo prescricional, haja vista o fato de este não ter conhecimento jurídico e, ainda, de ser esta a “*mens legem*”, quando o legislador protege expressamente o reclamante de uma pretensão não patrocinada por procurador.

Preceitua o art. 189 do Estatuto Civil Pátrio (BRASIL, 2002)⁵⁶ que, apesar de violado o direito e de ter nascido uma pretensão, esta “se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206”.

Quer dizer, estando seu direito fulminado pela prescrição intercorrente, perderá o credor trabalhista a pretensão, o que impossibilita a satisfação de seu crédito e um novo ingresso judicial para haver verba ou obrigação, apesar de seu direito permanecer intocado. A prescrição aniquila a pretensão, a exigibilidade do direito.

Por fim, vale destacar que o art. 440 da CLT (BRASIL, 1943)⁵⁷ permanece inalterado, de sorte que a prescrição intercorrente não se aplicará aos menores de dezoito anos, até que estes completem a maioria - diante da inércia acima citada, só então começará a fluir.

4.5 A APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE E A VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

⁵⁵ Art. 878. A execução será promovida pelas partes permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado

⁵⁶ BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Art. 189. Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.

⁵⁷ Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

A esta altura, é imperioso examinar a violação das normas internacionais para a organização do trabalho, de normas constitucionais e de princípios e normas infraconstitucionais.

4.5.1 A violação das normas e princípios internacionais para a organização do trabalho

Para alcançar a dignidade, o homem deve ser livre e ter acesso a direitos fundamentais, entre os quais está o direito a uma legislação do trabalho que o proteja das distorções do mercado e das tentativas abusivas de se obter o lucro às custas da mão de obra daqueles que precisam oferecer sua força de trabalho, numa sociedade carecedora dos preceitos éticos e morais mais essenciais. Assim, cabe aos organismos internacionais, na medida de suas atribuições e respeitando a soberania dos países que a eles se filiam, garantir o trabalho digno como meio de promoção do ser humano.

Como é cediço, não há qualquer possibilidade de real exercício do trabalho digno se não houver a integral preservação do direito fundamental à vida humana.

Nessa toada, a contraprestação pecuniária ao trabalho é condição de garantia da integridade física e moral do trabalhador. Pode-se, então, nessa perspectiva, observar que o trabalho NÃO É MERCADORIA, fundamento adotado pelas normas internacionais inerentes ao trabalho.

Nessa lógica, o trabalho é uma atividade humana que tem por finalidade desenvolver o homem e atender às suas necessidades materiais e psíquicas, outorgando ao trabalhador a possibilidade de uma subsistência digna e saudável.

O art. 2º da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho⁵⁸, o art. 11-A da Nova CLT (BRASIL, 2017) e o art. 8º da Convenção nº 154⁵⁹, também da OIT, denotam a distância que se implementou entre a lei recém reformada e as convenções da OIT.

Ao se promover a comparação da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) com as convenções da OIT citadas acima, fica clara a total ausência de congruência entre elas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶⁰, desde 1948, preconiza, em seu art. 23, que, “§1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições

⁵⁸ **CONVENÇÃO N. 98. OIT.** Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

⁵⁹ **CONVENÇÃO N. 154. OIT.** Art. 8º - As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de nego de negociação coletiva.

justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”; e, no seu §3, preconiza, ainda, que “toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”.

De se ver, então, que o art. 11-A (BRASIL, 2017) da CLT é um flagrante retrocesso no que diz respeito à legislação internacional do trabalho, na medida em que frustra, em última análise, o direito basilar do trabalhador de ter uma remuneração digna, que lhe permita a promoção de uma vida saudável e integral do ponto de vista psicossocial.

4.5.2 A violação de princípios e normas constitucionais

Como a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467 (BRASIL, 2017) é uma lei ordinária, não poderá sobrepor-se aos direitos e garantias assegurados pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), nem tampouco violar convenções globais das quais o Brasil é signatário.

Toda nossa base constitucional está na primazia da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988)⁶¹. A dignidade da pessoa humana é atributo inerente à pessoa, constituindo valor e objetivo máximo do Estado Democrático de Direito.

Pode-se, sem sombra de dúvidas, partir da premissa de que o princípio da dignidade da pessoa humana é a “célula tronco”, originária, da qual derivaram todos os demais conceitos e a principiologia que norteia os direitos fundamentais e sociais insculpidos na Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Passa-se a analisar o impacto desse princípio basilar nas relações de trabalho, tendo em vista que o constituinte originário teve o claro propósito de proteger a dignidade do trabalhador.

A dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho compõem uma série de paradigmas indissociáveis do texto constitucional (BRASIL, 1988), sem os quais não é

⁶⁰ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, ONU, 1948.

⁶¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

possível atingir o escopo mandamental do artigo 3º, inciso I (BRASIL, 1988)⁶², que coloca como objetivo basilar da República Federativa do Brasil “construir uma sociedade livre, justa e solidária”.

Assim sendo, admitir o instituto da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho indiscriminadamente, em afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, como, v. g., seu salário, férias etc., colocando-o em uma situação de fragilidade diante da possibilidade de artimanhas para a frustração do pagamento de seus direitos, é algo simplesmente inconcebível, diante de uma simples análise do escopo basilar da Carta Constitucional, uma vez que a aplicação de tal instituto na seara laboral importa em abandonar o princípio da dignidade do trabalhador, da dignidade humana. Uma sociedade “livre, justa e solidária” não pode ser construída com base na fraude daquilo que é o mais sagrado e dignificante ao ser humano: a sua capacidade de trabalho, de sustentar a si e à sua família.

O Estado brasileiro tem o dever de disponibilizar aos trabalhadores um trabalho digno. É o que preceitua o art. 6º da Carta Magna (BRASIL, 1988)⁶³, o que também é consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, em seus artigos 23 e 24, e nas diversas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

Legislar no sentido de retirar do trabalhador o direito ao recebimento da contraprestação ao seu trabalho, por conta do decurso do tempo (dois anos) – prazo que, diga-se de passagem, é extremamente exíguo –, é simplesmente andar na contramão da História e da evolução da sociedade.

O trabalho e, conseqüentemente, sua remuneração, é um bem jurídico tutelado pela Constituição Federal, que visa à estabilização das relações empregatícias, nas perspectivas de que “a ordem social tem como base o primado do trabalho” (art. 193, caput, da CRFB/88)⁶⁴ e de que a ordem econômica funda-se “na valorização do trabalho humano conforme os ditames da justiça social” (art. 170, caput, da CRFB/88)⁶⁵.

Ora, o art. 11-A da Reforma da CLT (BRASIL, 2017) promove justamente o contrário do que a Constituição preconiza: o desequilíbrio das relações empregatícias, na

⁶² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

⁶³ Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁶⁴ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

⁶⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios

medida em que retira do empregado a possibilidade de cobrar pelo seu labor, se não tiver meios para fazê-lo em dois anos.

Mais do que isto, ao invés do primado do trabalho, institui, por que não dizer, o “primado do calote”, numa ordem jurídica que valoriza mais os interesses de classe econômica específica, esquecendo-se de que justiça social se faz com respeito ao cumprimento das obrigações, sendo que a remuneração, na relação de trabalho, é o mínimo a ser observado em qualquer sociedade “pós paleolítica”.

4.5.3 A violação de princípios e normas infraconstitucionais

O trabalho foi erigido, pelo legislador constitucional originário, a uma condição especial, com todo um escopo de proteção e nítida finalidade de nortear as normas infraconstitucionais, no sentido de que deve ser mantido o seu reconhecimento como bem jurídico maior que supera a concepção de uma relação de mercancia.

Por consequência, o Direito Trabalhista possui princípios próprios, desdobramentos lógicos da principiologia do Direito do Trabalho Constitucional, destacando-se os princípios da irrenunciabilidade de direitos, da proteção e da intangibilidade salarial.

Examinando-se o art. 11-A, pode-se constatar uma série de contradições e conflitos com o próprio corpo normativo e a principiologia abraçada pela Consolidação da qual faz parte.

O art. 5º da CLT (BRASIL, 1943)⁶⁶ reconhece expressamente salário de igual valor ao trabalho de mesma natureza. Vê-se assim, de maneira clara, a incongruência lançada pela Reforma (BRASIL, 2017) instaurada, considerando que esta abre a possibilidade da existência de diferença salarial, face à possibilidade de ausência de remuneração por força da aplicação do instituto da prescrição intercorrente.

O salário do trabalhador tem natureza alimentar. É ele o responsável pelo sustento do trabalhador e de sua família. Assim sendo, qualquer norma que o viole e que não tenha por base a sua proteção afigura-se inadmissível, ainda mais em se tratando de uma norma infraconstitucional, como é a que constitui o objeto deste estudo.

⁶⁶ Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

O art. 9º da CLT (BRASIL, 1943)⁶⁷, não modificado, considera nula de pleno direito qualquer cláusula que possa “desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nesta Consolidação”. E quais seriam estes preceitos?

O trabalhador e o empregador não podem modificar direitos como férias, 13º salário, entre outros. É o princípio da irrenunciabilidade, com expressa previsão legal do verbo “fraudar”.

Ora, no novel artigo da CLT que permite a aplicação da prescrição intercorrente à seara trabalhista não há qualquer dispositivo no sentido de proteger o trabalhador contra a fraude, em que pese seus créditos resultem de direitos irrenunciáveis, de caráter alimentar.

Assim, para minimizar as nefastas consequências, neste particular, da tumultuada Reforma Trabalhista, deve ser feita uma interpretação sistemática da norma insculpida no art. 11-A, em conjunto com a contida no art. 9º da CLT (BRASIL, 1943), para considerar que não ocorre prescrição intercorrente em casos de fraude, por violação expressa ao texto da lei consolidada, quando se tratar de crédito trabalhista que tenha por base parcela irrenunciável.

5. CONCLUSÃO

A prescrição intercorrente no Direito do Trabalho é um tema conturbado que, antes mesmo da Reforma Trabalhista, já gerava inúmeros conflitos de entendimento, os quais deram azo ao surgimento de diversas doutrinas a seu favor ou contra sua aplicabilidade nos domínios trabalhistas.

Da simples leitura do novo artigo 11-A da CLT (BRASIL, 2017), depara-se com a previsão de aplicação da prescrição intercorrente à seara trabalhista. Ocorre que o Direito moderno segue uma tendência natural em busca do aperfeiçoamento e não do retrocesso, ao passo que a CLT tem como função primordial a proteção de quem trabalha.

O Direito do Trabalho não pode ser desconfigurado pela inserção de regras na CLT contrárias aos princípios e normas que o norteiam, uma vez que a inserção de tais regras encontra limites no próprio texto celetista, bem como na Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ao discorrer sobre os princípios norteadores da execução trabalhista, Mauro Schiavi destaca o princípio da “Efetividade” e o da “Função social da execução trabalhista”:

⁶⁷ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Conforme a clássica frase de Chiovenda: ‘o processo precisa ser apto a dar a quem tem um direito na medida do que for praticamente possível, tudo aquilo que tem direito e precisamente aquilo a que tem direito’.⁶⁸

Direito é linguagem. A Reforma Trabalhista será o que nós, intérpretes do texto legal, fizermos dela. Das regras impostas pelo novo ordenamento, apenas aquelas que expressarem a proteção que informa e justifica a existência do Direito do Trabalho tornar-se-ão normas jurídicas plausíveis de justificação. A proteção é o que está no princípio. E, sendo princípio, é o que justifica a aplicação ou o afastamento da regra.

Logo, o caráter protecionista que permeia o processo do trabalho justifica a inaplicabilidade da prescrição intercorrente, ainda mais da forma como preconiza o artigo 11-A, que estabelece um prazo infinitamente menor do que o estabelecido, por exemplo, no processo civil, sendo, sem sombra de dúvidas, uma aberração quanto à isonomia de tratamento do crédito trabalhista, merecedor de maior proteção pelo ordenamento constitucional, já que se reveste de caráter alimentar.

O trabalho dignifica o homem. Falar em prescrição intercorrente nas relações processuais de trabalho chega a ser surreal quando, na verdade, em defesa do princípio do impulso oficial, que foi extremamente mitigado pelo texto reformado, os juízes têm à sua disposição vários mecanismos de busca de bens e a prerrogativa de atuar com ampla liberdade para a solução do litígio (art. 765 da CLT), inclusive com a ordem expressa de atuar para conferir efetividade à tutela (§ 2º do art. 775), tornando o mandamento sentencial não apenas um pedaço de papel, mas a concretização do justo.

Assim, será a hermenêutica que delineará os rumos da legislação trabalhista, tendo o aplicador do direito a responsabilidade de se pautar nos valores fundantes da Carta Magna. Trata-se de um desafio de suma importância, porque implica em assumir compromisso com o projeto social instituído pelo legislador constitucional originário, ainda em 1988.

A segurança jurídica e a paz social são institutos de extrema relevância, mas dar preferência a estes, em detrimento da proteção ao trabalhador, é, sem sombra de dúvida, um retrocesso que atenta contra a principiologia fundante do ramo trabalhista.

Por fim, ressalta-se que o presente artigo não tem a pretensão de esgotar o estudo do tema, tampouco tornar obrigatória a adoção do posicionamento protecionista e garantidor dos direitos mais fundamentais ao homem que trabalha, que é o recebimento das parcelas salariais, servindo apenas para incitar futuros debates acerca da aplicação do instituto prescricional intercorrente na seara trabalhista.

⁶⁸ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2010. p. 820.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.**

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.**

BRASIL. **Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980.**

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.**

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.**

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro.**

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 150. Brasília, DF, 1963.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 327. Brasília, DF, 1963.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 114. Brasília, DF, 1980.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **PROCESSO Nº TST-RR-36900-78.1993.5.06.0181.** Ministro Alexandre Agra Belmonte. Julgado em 14 de maio de 2014.

CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto.** 3.ed. Bahia: Juspodium, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, ONU, 1948.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil. 1 Teoria Geral do Direito Civil.** 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de direito civil: parte geral.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 1.

GLANS, Aída. A Tutela dos Direitos Sociais no Novo Capitalismo: A Falácia da Mundialização do Capital. In NORRIS, Roberto (Coord.). **Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Princípios da execução Trabalhista e a satisfação do crédito laboral.** 2ª ed. Porto Alegre: Síntese Ltda, 2003.

Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. **CONVENÇÃO N. 98**, de 27 de agosto de 1952. Dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva adotada em 1949, na cidade de Genebra, por ocasião da 32ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. **CONVENÇÃO N. 154**, de 12 de maio de 1992. Dispõe sobre o incentivo à negociação coletiva, adotado em Genebra, em 1981, durante a 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr. 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho.** 5.ed. São Paulo: LTr. 2013.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho.** LTr, 2017.

SERAFIM JÚNIOR, Arnor. **A prescrição na execução trabalhista.** São Paulo: LTr, 2006.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Licitação e Contrato Administrativo.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil. Volume I.** 51 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

VAZ DA SILVA, Floriano. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Sociedade Moderna. In SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho:** Homenagem a Valentim Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

ZERBIN, Marcos Roberto. **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho.** Salvador: Juspodivm, 2014.