

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

JÉSSICA MAFIOLETTI

**A SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE SUA
APLICAÇÃO EM CASOS DE EMPREGADOS AFASTADOS POR DOENÇA OU
ACIDENTE DE TRABALHO**

**CRICIÚMA
2014**

JÉSSICA MAFIOLETTI

**A SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE SUA
APLICAÇÃO EM CASOS DE EMPREGADOS AFASTADOS POR DOENÇA OU
ACIDENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador (a): Prof.^a Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza.

**CRICIÚMA
2014**

JÉSSICA MAFIOLETTI

**A SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE SUA
APLICAÇÃO EM CASOS DE EMPREGADOS AFASTADOS POR DOENÇA OU
ACIDENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito Processual do Trabalho.

Criciúma, 09 de Dezembro de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza - Mestranda - (UNESC) - Orientadora

Prof. Arlindo Roberto Voltolini Filho - Especialista - (UNESC)

Prof. Evaldo Lourenço de Lima - Especialista - (UNESC)

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, minha fonte de inspiração para conseguir tornar mais um sonho em realidade.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pela minha vida, por não me deixar desistir e por me dar suporte para enfrentar todos os obstáculos nos momentos mais difíceis que passei.

Aos meus pais, Moacyr Mafioletti e Simoni Bez Batti Mafioletti, que sempre me apoiaram em todas as minhas decisões e que abdicaram a vida toda para que eu pudesse realizar os meus sonhos, muitas vezes em detrimento dos seus. Que me ensinaram que para vencer basta lutar com garra e honestidade. Agradeço todo o amor, carinho e atenção dedicados.

Ao meu namorado, Vanderson dos Reis, por sempre me incentivar e acreditar em minhas metas, até quando eu mesma não acreditava.

À professora Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza pela paciência, e por todo o tempo despendido em atenção a este trabalho. Agradeço pela oportunidade de aprendizado.

Agradeço aos professores que compõem a minha banca, Arlindo e Evaldo, vocês foram essenciais para a minha formação acadêmica.

Aos meus amigos, pela convivência, incentivo e por tornar essa caminhada mais alegre.

A todos vocês dedico meus sinceros agradecimentos.

“Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação de poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para dignidade humana e a pessoa não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças.”

Ingo Sarlet

RESUMO

O presente estudo tem como escopo, como próprio título já diz analisar a suspensão da prescrição trabalhista em casos em que o empregado se afasta por motivo de doença ou acidente de trabalho realizando um estudo frente a sua aplicação no Tribunal Superior do Trabalho. O trabalho, para uma melhor análise, foi dividido em três capítulos, respectivamente: a) um estudo acerca do acidente de trabalho e auxílio-doença: conceitos, classificação, bem como uma análise da sua aplicação em contratos de trabalho; b) um estudo sobre prescrição conceituando sua aplicação no âmbito trabalhista, e, ainda, a suspensão prescricional e o momento em que ela incide nos contratos de trabalho; c) no terceiro e último capítulo, uma análise da incidência da orientação jurisprudencial 375 no Tribunal Superior do Trabalho em face à divergência doutrinária. O problema central do estudo está em verificar a tese utilizada por alguns doutrinadores e que vai de encontro às jurisprudências já que entende que deve ser utilizada a suspensão prescricional em favor ao trabalhador. Na presente monografia utilizou-se o referencial teórico e o jurisprudencial. Quanto aos resultados da pesquisa realizada, a jurisprudência segue o entendimento firmado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em não aplicar a suspensão nos casos ora estudados. Nesse contexto conclui-se que o entendimento doutrinário é minoria, mas existe com fundamentos em aplicar o princípio da proteção do trabalhador e, portanto, em suspender a prescrição nos casos em que houver acidente de trabalho e doença.

Palavras-chave: Acidente de trabalho. Auxílio-doença. Suspensão prescricional.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------|--|
| § | Parágrafo |
| Nº | Número |
| Art. | Artigo |
| CC | Código Civil |
| CIPA | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| CRFB | Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 |
| Des. | Desembargador |
| P. | Página |
| Rel. | Relator |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| UNESC | Universidade do Extremo Sul Catarinense |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 DIREITO DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS | 11 |
| 2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO | 13 |
| 2.2.1 Características do contrato de trabalho | 16 |
| 2.2.2 Suspensão e interrupção no contrato de trabalho | 18 |
| 2.2.2.1 <i>Interrupção do contrato de trabalho: conceitos e hipóteses</i> | 19 |
| 2.2.2.2 <i>Suspensão do contrato de trabalho: conceitos e hipóteses</i> | 20 |
| 2.2.2.3 <i>Efeitos incidentes no contrato quando existe causa suspensiva ou interruptiva</i> | 22 |
| 2.3 ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO-DOENÇA | 23 |
| 2.3.1 Conceito de acidente de trabalho | 24 |
| 2.3.2 Conceito de auxílio-doença | 25 |
| 3 SUSPENSÃO E PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: CAUSAS INTERRUPTIVAS E SUSPENSIVAS | 27 |
| 3.1 NOÇÕES GERAIS SOBRE A PRESCRIÇÃO | 27 |
| 3.2 DIFERENÇAS ENTRE PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA | 29 |
| 3.3 NOÇÕES GERAIS SOBRE A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA | 30 |
| 3.3.1 Prescrição quinquenal e bienal | 32 |
| 3.3.1.1 <i>Prescrição quinquenal</i> | 32 |
| 3.3.1.2 <i>Prescrição bienal</i> | 33 |
| 3.4 CAUSAS DE INTERRUPTÃO, IMPEDIMENTO E SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA | 34 |
| 3.4.2 Causas impeditivas | 35 |
| 3.4.3 Causas interruptivas | 35 |
| 3.4.4 Causas suspensivas | 35 |
| 3.5 SUSPENSÃO PRESCRICIONAL | 36 |
| 4 A APLICAÇÃO DA SUSPENSÃO PRESCRICIONAL TRABALHISTA NOS JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2010 À JANEIRO DE 2014 FRENTE À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 375 | 38 |
| 4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2 ANÁLISE DA SUSPENSÃO PRESCRICIONAL FRENTE À APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 375 NOS JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO | 39 |
| 5 CONCLUSÃO | 49 |
| REFERÊNCIAS..... | 50 |

1 INTRODUÇÃO

O homem sempre trabalhou. O homem primitivo buscava alimentos como forma de subsistência, posteriormente o homem inventou e aperfeiçoou instrumentos de trabalho como mecanismo de caça e também proteção. As relações de trabalho foram se desenvolvendo, passando pelo regime escravista, onde o homem era visto como simples peça corpórea passível de substituição se algum acidente ocorresse.

O início da revolução industrial principiou o trabalho assalariado e a figura do patrão, empregador capitalista. Foi também o surgimento das máquinas que não eram dotadas de nenhuma segurança.

O trabalho, primordialmente, era muito mais exigente do que hoje em dia, e isso associado à falta de legislação que disciplinasse as condições de trabalho, aumentava a ocorrência de infortúnios para o trabalhador. Até porque ainda não existiam as ideias de treinamento dos trabalhadores.

A evolução do Direito Social ao longo dos tempos fez surgir em conjunto com os fatores de risco, na linha histórica, toda uma legislação protetora dos danos causados pelos acidentes de trabalho.

Segundo o inciso XXIX, do artigo 7º da Constituição Federal 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” (BRASIL, 2014a).

Como se verifica não existe expressa previsão que há a interrupção ou suspensão do prazo prescricional. Nem mesmo a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre tal assunto. Portanto a lei não prevê que nos casos em que o empregado esteja afastado por doença ou acidente de trabalho ocorra a suspensão ou interrupção do prazo prescricional, somente existe uma orientação jurisprudencial que dá o norte a esse assunto, causa de divergências doutrinárias.

A monografia tem por objetivo analisar quais são esses entendimentos doutrinários nos casos em que o empregado está afastado por motivos de doença ou por acidente de trabalho.

2 DIREITO DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

A transformação dos antigos métodos de trabalho, que era o artesanal, pelas novas técnicas de mecanização e especialização de linhas de produção resultou um embate entre o capital e o trabalho. Este embate teve como consequência a união dos empregados pela busca de melhores condições e dignidade no trabalho, originando o movimento sindicalista.

Afirma Martins Filho (2002, p.13) que:

No princípio o movimento sindical foi considerado ilegal, e as associações de trabalhadores, criminosas. Posteriormente, a união de trabalhadores em defesa de seus interesses tornou-se lícita e foi o que impulsionou o Estado a intervir na luta travada entre o capital e o trabalho, legislando sobre o direito dos trabalhadores.

As lutas desenvolveram-se com o início da chamada Revolução Industrial e, portanto, tal revolução foi um marco na história do direito do trabalho.

Gomes (2002, p. 1) afirma que:

A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “Revolução Industrial”. Se nos fosse dado situar no tempo um acontecimento marcante para assinalar o início desse processo revolucionário, indicaríamos a máquina a vapor descoberta por Thomas Newcomen, em 1712, logo empregada, com fins industriais, para bombear água das minas de carvão inglesas. [...].

Para Martins (2009, p. 35) “Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética”.

Essa intervenção do Estado durante a Revolução Industrial foi o que iniciou a criação de uma legislação que propiciasse melhores condições de trabalho, além de regular qualquer conduta que ferisse a dignidade humana.

Martins Filho (2002, p.13):

O Direito do Trabalho surgiu, assim, da luta dos trabalhadores do reconhecimento da dignidade do trabalho humano, das condições em que se deve desenvolver e o que lhe corresponde em termos de retribuição pelo esforço produtivo.

Diante de uma legislação que possibilitou melhores condições de trabalho e direitos que até então eram inexistentes, foi possível estabelecer um conceito do

que seria o direito do trabalhador, bem como as suas divisões internas.

Segundo Martins (2009, p.17):

A melhoria das condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio da legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o pólo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos de sua atividade econômica.

De acordo com Delgado (2008, p. 35) “O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos”.

Leite (2000, p.17) possui o mesmo entendimento afirmando que:

Três foram as principais causas: econômica (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Neoliberal – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva).

A causa econômica está ligada à Revolução Industrial que impulsionou o surgimento do trabalho livre, mas subordinado, ou seja, o empregado tinha a liberdade de poder trabalhar ou não, porém não poderia determinar o tempo, o local e nem as condições que realizaria esse trabalho.

Os trabalhadores almejavam condições mínimas de trabalho, fator que impulsionou um movimento revolucionário por parte dos mesmos, surgindo o que se conhece hoje por sindicatos, forma associativa que tinha como principal intuito a proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores. Esse empate entre empregado e empregador fez com que houvesse a necessidade de uma intervenção estatal, principal causa social para o surgimento do Direito do Trabalho.

Outro fator determinante para o Direito do Trabalho foi a questão política.

Para Carvalho (2011, p.24):

Nessa quadra histórica em que se festejavam os direitos de liberdade, uníam-se a liberdade de exercer qualquer profissão, sem os limites da sociedade estamental ou dos grêmios corporativos, e o modo de reagir o operariado às ações da empresa. Criaram-se, assim, novos espaços de participação política dos trabalhadores que os fariam atuantes na normatização das condições de trabalho e na construção de uma sociedade que lhes parecesse menos injusta.

A união desses três fatores foi responsável pela composição de várias partes organizadas, formando um sistema que estuda o trabalhador, ou seja, pessoa subordinada.

Para Martins (2009, p.17):

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Ainda, Basile (2011, p.15) conceitua o Direito do Trabalho atualmente como:

Na doutrina moderna, diante da sua autonomia científica, o Direito do Trabalho será bem mais conceituado como o conjunto de princípios, institutos e normas aplicáveis na alienação da energia do trabalhador, fundado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho e da livre-iniciativa.

Dentro desses conjuntos de fatores existe uma divisão do direito do trabalho, que vai constituir em direito do trabalho coletivo e direito do trabalho individual, como conceitua Martins Filho (2002, p.07):

Direito individual do trabalho - estuda as relações individuais de trabalho, com base nos direitos laborais mínimos conferidos pela lei e nos inseridos no contrato individual de trabalho.

Direito coletivo do trabalho - estuda as relações coletivas de trabalho, baseadas na negociação coletiva entre patrões e empregados representados por suas entidades sindicais, gerando instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas, contratos coletivos de trabalho e sentenças normativas), que acrescem ou flexibilizam os direitos laborais previstos em lei.

Nesse mesmo entendimento, para Martins (2009, p.77) “O Direito Individual do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis”.

Como observado nas palavras do autor acima, um dos pontos estudados é o contrato de trabalho, pacto laboral entre o empregado e o empregador, do qual será especificado no item seguinte.

2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O termo contrato de trabalho designa um gênero muito aberto que

compreende todo contrato pelo qual uma pessoa realiza com a outra, para prestar qualquer tipo de serviço.

Aduz Basile (2011, p.98) “a rigor, a expressão “contrato de trabalho” faria direta alusão a um pacto envolvendo uma relação de trabalho”.

Nessa mesma linha de entendimento, afirma Martins (2009, p. 79) que:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego a espécie.

Entretanto a denominação utilizada é contrato de trabalho, inclusive em sua base legal, no art. 442, da CLT, “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 2014).

Porém, o contrato que está sendo estudado nesse capítulo, é o contrato das relações de emprego, que ocorre quando presentes os requisitos de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Necessário destacar o ponto da subordinação, nas palavras de Carvalho (2011, p. 318):

Isso é definitivo: a subordinação em grau absoluto é elemento conclusivo no momento de diferenciar o contrato de emprego dos demais contratos de atividade. Mas há outros critérios de distinção que, embora destituídos de caráter absoluto, auxiliam o agente do direito do trabalho, nessa hora de definição

Segundo Figueiredo et al. (2012, p. 294), “O contrato com característica *intuitu personae* é o efetivado com uma determinada pessoa; portanto, o empregado não pode fazer-se substituir por outrem”.

O trabalho não é gratuito, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador deve pagar salários. (MARTINS, 2009, p. 91).

Ainda, o trabalho tem que ser não eventual, ou seja, tem que estar presente o elemento de habitualidade. Segundo as palavras de Figueiredo et al. (2012, p. 294), “Tal elemento caracterizador diz respeito a não eventualidade na prestação de serviços do empregado. Assim para caracterizar uma relação de emprego o trabalho prestado precisa ter o caráter de permanência”.

Por mais que exista certa divergência no momento de analisar o termo “contrato”, seja ele de trabalho ou emprego, pode-se resumir que o contrato é um acordo que será firmado entre uma pessoa física (empregado) para uma pessoa que poderá ser física ou jurídica (empregador) com o intuito de prestar serviços daquele para este.

Essa ideia de prestação de serviços como uma obrigação é que irá definir qual o objeto do referido contrato, sendo assim, o objeto do contrato de trabalho é, em igualdade com todos os demais contratos civis, constituir uma obrigação, é o que afirma Saraiva (2009, p. 56):

O objeto do contrato do trabalho, como em qualquer contrato, é constituir uma obrigação. Em relação ao empregado, nasce uma obrigação de fazer, a de prestar o trabalho. Para empregador, em contrapartida, nasce uma obrigação de dar, a de pagar o salário.

Ainda, Martins (2009, p.91) afirma que, “São obrigações acessórias fornecer EPI, emitir Comunicação de Acidente de Trabalho, anotar CTPS do empregador, proporcionar meio ambiente saudável”.

São muitas as discussões referentes à natureza jurídica do vínculo entre empregado e empregador, não ocorrendo uma unanimidade. Desta feita, existem teorias, analisadas a seguir.

A primeira delas chamada de acontratualista recebeu esse nome justamente porque dispensava o contrato de trabalho, essa teoria não progrediu, uma vez que desconsiderava a manifestação de vontade das partes, essencial ao contrato de trabalho, segundo Saraiva (2009, p.57).

Já a teoria predominante é a contratualista, baseada em um contrato onde estarão expressas as vontades das partes, firmando um acordo estipulando as condições de trabalho a serem cumpridas.

Aduz Martins (2009, p.86) que:

A teoria predominante entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado.

Ou seja, é necessária uma vontade do trabalho para que exista uma relação contratual, porque ninguém é obrigado a prestar trabalho sem o seu consentimento, é o que afirma o autor.

Nascimento (2003, p. 498):

Ninguém será empregado de outrem a não ser que o queira. Nenhum empregador tem o poder de coativamente impor a alguém que para si trabalhe, porque se assim fosse estaria irremediavelmente prejudicada a liberdade de trabalho e consagrado o retorno à escravidão.

Essa imposição por parte do empregador existia apenas na era da escravidão, onde o empregado não tinha a livre vontade e oportunidade de escolha, simplesmente eram obrigados a se submeter a horas ininterruptas de trabalho árduo e sem a devida remuneração pelo o que fazia. Atualmente, a situação não é mais a mesma, pois o empregado tem a autonomia de vontade, tão importante numa relação contratual, pois a própria pessoa fará a escolha se quer trabalhar ou não, e essa escolha existe graças à evolução das garantias trabalhistas, determinadas pela legislação que tem como maior princípio o da dignidade da pessoa humana.

A autonomia é uma das características do contrato de trabalho, porém não é a única, como pode ser visto a seguir.

2.2.1 Características do contrato de trabalho

Martins (2009, p. 92) menciona as características do contrato de trabalho “O contrato de trabalho é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo”.

Para Figueiredo et al. (2012, p. 294), “O contrato sinalagmático, titulado também de bilateral, é o contrato que possui obrigações recíprocas, em que partes são ao mesmo tempo credores e devedores umas das outras”.

Segundo Martins (2009, p. 92):

É bilateral o contrato de trabalho, por ser celebrado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Não existe a participação de um terceiro nessa relação. Não é contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da CLT). Havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado. Não há necessidade para seu aperfeiçoamento da entrega de qualquer coisa, como ocorre na compra e venda.

Por não depende de qualquer formalidade para ser caracterizado, apenas a vontade entre as partes, é que o contrato de trabalho também se classifica como sendo consensual.

Nas palavras de Carvalho (2011, p. 324):

O contrato é consensual, pois não exige forma especial – não é formal - nem se aperfeiçoa com a entrega de algum bem, como sucede com os contratos reais. Diz-se consensual por lhe bastar o consentimento, malgrado devamos fazer remissão, aqui, ao estudo das teorias relacionistas, desenvolvido num tópico precedente deste capítulo.

Portanto, é informal. A regra é a informalidade nos contratos de trabalho, admitindo-se, inclusive, que seja celebrado de forma verbal ou tácita (CLT, art. 443), é o que afirma Saraiva (2009, p. 84).

Outro requisito que deve estar presente é a onerosidade, como afirma Martins (2009, p. 93), “Há a onerosidade no contrato de trabalho, que não é gratuito, pois o serviço prestado pelo empregado deve ser remunerado. Se o empregado presta serviços gratuitamente por vários meses ou anos, não há contrato de trabalho”

Ainda, para Carvalho (2011, p. 325):

Afirma-se que o contrato é oneroso e comutativo, derivando a sua onerosidade do aspecto de a força de trabalho ser disponibilizada sem o ânimo da liberalidade, do puro despojamento. Fosse gratuita a prestação laboral e decerto não haveria contrato de emprego. Subdivide-se o contrato oneroso em comutativo ou aleatório, somente no primeiro subtipo havendo a equivalência entre as prestações – na hipótese de emprego, referir-nos-íamos à equípólencia entre a prestação de trabalho e a contraprestação salarial.

A um dever do empregado corresponde um dever do empregador. O dever de prestar o trabalho corresponde ao dever do empregador em pagar um salário, daí sua comutatividade, é o que afirma Martins (2009, p. 93).

Segundo Carvalho (2011, p.325), “O contrato também é continuado ou de trato sucessivo porque não pode ser executado mediante a prática de um só ato, como ocorre nos contratos instantâneos”.

Por fim, afirma Martins (2009, p. 93), “No contrato de trabalho deve haver a continuidade na prestação de serviços, daí por que se dizer que é de trato sucessivo ou de duração, pois não é instantâneo, não se exaurindo no cumprimento de uma única prestação”.

Em resumo, verifica-se que o contrato firmado entre o empregado e o empregador é oneroso, bilateral, consensual, comutativo e de trato sucessivo, porém é importante frisar que nem sempre o contrato será contínuo, pois terão causas em que ocorrerá a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho, como será discutido a seguir.

2.2.2 Suspensão e interrupção no contrato de trabalho

Como exposto no item anterior uma das características do contrato de trabalho é a sua continuidade, porém como qualquer outra relação que se propaga no tempo está sujeita a imprevisibilidade. Diante disso, o Direito do Trabalho possui normas que preservam o contrato quando está temporariamente inviabilizado, seja pela suspensão ou interrupção, caracteres que serão discutidos no item a seguir.

Alguns autores entendem que essas expressões não são as mais adequadas, pois configura uma elipse, figura de linguagem.

De acordo com Carvalho (2011, p. 365):

A bem dizer, não se suspende o contrato, mas a sua execução. A expressão *suspensão do contrato* contém uma elipse, portanto, que o uso generalizou. Suspende-se a execução do contrato de emprego por motivos inerentes ao empregado, como a doença e fatos relevantes de sua vida civil, familiar, social, suspendendo-se-a ainda por motivos outros, concernentes ao interesse coletivo (referimo-nos à greve) ou à paralisação da atividade econômica. A proteção é, pois, mais abrangente, não se restringindo aos casos em que o empregado está fisicamente impossibilitado de trabalhar.

Nos casos em que ocorrer a suspensão do contrato tanto o empregado quanto o empregador ficam exonerados de cumprir as suas obrigações. No caso do empregado, o mesmo não irá prestar os serviços justamente por condições que o impossibilitem, enquanto que o empregador não estará obrigado a pagar o salário.

É justamente por não prestar os serviços que se suspende a execução e não necessariamente o contrato, já que o mesmo encontra-se vigente, não podendo o empregador demitir o empregado que se encontra com contrato suspenso, salvo por justa causa, ou seja, é uma paralisação transitória, não cessando e nem extinguindo o contrato.

Portanto, segundo Martins (2009, p. 324), “não há suspensão do contrato de trabalho, mas do trabalho, da execução do pacto ou de seus efeitos”.

2.2.2.1 Interrupção do contrato de trabalho: conceitos e hipóteses

Nas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, também se verifica uma paralisação transitória, porém nesse caso o empregado não fica desobrigado em efetuar o pagamento do salário.

Aduz Saraiva (2009, p. 154) quanto ao conceito de interrupção:

A interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado suspende a realização dos serviços, mas permanece recebendo normalmente sua remuneração, continuando o empregador com todas as obrigações inerentes ao liame empregatício.

Já Delgado (2008, p. 102), conceitua interrupção do contrato de trabalho como sendo:

A sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral dos efeitos contratuais.

Portanto, nesse caso ocorre a cessação temporária e parcial do contrato de trabalho, sendo assim o empregado fica desonerado da sua principal obrigação, qual seja, a prestação de serviços, mas continua recebendo sua remuneração de forma igual, bem como a contagem do seu tempo de serviço.

Afirma Carvalho (2011, p. 366), “percebemos que a utilidade do trabalho é sempre maior que a remuneração por ela assegurada. Na interrupção do contrato de emprego dá-se o inverso: o trabalho não é prestado, mas o empregador continua pagando o salário”.

Martins Filho (2002, p. 42) elenca alguns exemplos em que vai ocorrer a interrupção do contrato de trabalho:

Greve, quando houver pagamento dos dias parados por decisão da Justiça do Trabalho ou acordo: - repouso semanal remunerado, feriados e férias: - licença da gestante; - licenças remuneradas (licença-prêmio); - encargo público (mandato eletivo federal, estadual ou municipal, representação classista na Justiça do Trabalho, jurado e testemunha): - aborto não criminoso (afastamento por duas semanas); - paralisação da empresa

Insta frisar que no caso da greve poderá, por exceção, ocorrer a interrupção do contrato de trabalho e não a suspensão, quando o contrato ou a convenção coletiva assim determinar.

2.2.2.2 Suspensão do contrato de trabalho: conceitos e hipóteses

Com relação à suspensão do contrato de trabalho, segundo as palavras de Saraiva (2009, p.163):

Na suspensão do contrato do trabalho, ambos os contraentes suspendem suas obrigações contratuais. O obreiro não presta os serviços e o empregador deixa de remunerar o empregado. Com raras exceções, não há contagem de tempo de serviço, nem recolhimento fundiário ou mesmo previdenciário, havendo a paralisação provisória dos efeitos do contrato.

Nesses casos ocorre a cessação temporária e total dos efeitos do contrato de trabalho. Alguns doutrinadores entendem que nesse período de tempo não ocorre o pagamento de salários, nem a contagem do tempo de serviço em que o empregado fica afastado. Como afirma Martins Filho (2002, p. 41), “o empregador não paga os salários, o empregado não presta serviços e não é computado esse período como tempo de serviço”.

Mesmo entendimento tem Cassar (2014, p. 988):

Durante a suspensão contratual o empregado deixa de prestar serviços temporariamente ao empregador. Este, por sua vez, susta o pagamento dos salários ou qualquer outra contraprestação ou vantagem ao trabalhador. Neste período as principais cláusulas contratuais ficam estáticas, paralisadas. O contrato não é executado e, por isso, não produz os principais efeitos. Todavia, as obrigações acessórias³ continuam em vigor, cabendo, em caso de violação, a rescisão por justa causa. Na verdade, não é o contrato⁴ que fica suspenso e sim sua execução.

Porém, não pode ser considerado como conceito absoluto, já que existem exceções para o pagamento de salário, como afirma Martins (2009, p. 324):

Entretanto, esse conceito não resolve todos os casos, pois pode não haver pagamento de salários, nem contagem do tempo de serviço para determinado fim, mas haver para outro, como recolhimento do FGTS, na hipótese de o empregado estar afastado para prestar serviço militar ou por acidente de trabalho.

A relativização desse conceito de suspensão do contrato existe para casos específicos, como visto na citação acima. Embora em princípio o acidente de

trabalho, a partir do 15º dia e o serviço militar são causas de suspensão de contrato e que, portanto, não existe a obrigação de ambas as partes, por força do parágrafo único, do art. 4º da CLT, ambos os casos existirá a contagem do tempo de serviço pelo período de afastamento.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar... (VETADO)... e por motivo de acidente do trabalho. (BRASIL, 2014b).

Sendo assim, cada caso deverá ser analisado, já que nem sempre nos casos em que ocorre a suspensão do contrato, o empregador está desobrigado de tudo, como visto anteriormente, em casos especiais ocorre a contagem do tempo em que ficar afastado e, ainda, deverá ser depositado o FGTS.

Saraiva (2009, p. 164) cita alguns exemplos no qual ocorre a suspensão do contrato de trabalho e, ainda, destaca as exceções explicadas anteriormente:

Acidente de trabalho ou doença após o 15º dia é considerado suspensão do contrato de trabalho, uma vez que o obreiro entra em gozo de auxílio-doença, pago pela previdência (Lei 8.2 1311 99 1, art. 59);
 Durante a prestação do serviço militar obrigatório, o contrato de trabalho do empregado também fica suspenso, nos termos do art. 472;
 Frise-se que em caso de acidente de trabalho e durante a prestação do serviço militar obrigatório, embora sejam casos de suspensão do contrato de trabalho, há contagem de tempo de serviço, com a continuidade do recolhimento de FGTS,
 A greve é um direito assegurado no art. 9º da CF/1988, regulamentado pela Lei 7.783/1989. No entanto, o movimento de paralisação dos serviços pelos trabalhadores é considerado, pelo art. 7º da Lei de Greve, como sendo de suspensão do contrato de trabalho;

Como verificado existe uma diferença entre a interrupção e a suspensão do contrato de trabalho, do qual Martins (2009, p.325) expõe e que:

Analisando-se os elementos dos dois conceitos reproduzidos, é possível chegar à distinção entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviço, contando-se seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. Na suspensão, o empregado fica afastado não recebendo salário; nem conta seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho.

Em resumo, a principal diferença que poderá ser vista entre a suspensão e a interrupção é a de que na primeira não existe a obrigação de pagamento do salário bem como dos demais encargos, salvo as exceções que foram delimitadas, enquanto que na segunda existe o pagamento do salário por parte do empregador.

Por essa razão é que parte da doutrina define a suspensão como sendo uma suspensão total, enquanto que a interrupção seria uma suspensão parcial do contrato.

2.2.2.3 Efeitos incidentes no contrato quando existe causa suspensiva ou interruptiva

Como exposto anteriormente a existência da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho poderá gerar efeitos no contrato de trabalho.

Um desses efeitos verificado nos contratos com prazo determinado, defendido pela maioria doutrinária, conforme aduz Paulo e Alexandrino (2010, p. 153), é sobre o final do contrato de trabalho com prazo determinado:

A CLT não estabeleceu regra prevendo o deslocamento automático do termo final do contrato a prazo determinado em razão de sua suspensão ou interrupção, deixando a esfera do ajuste entre as partes esse aspecto (art. 472, § 2.º). Se nada for ajustado entre as partes, mesmo suspenso o trabalho durante um certo período, terminada a duração do contrato previamente fixada pelas partes, ele estará extinto, apesar da suspensão ou da interrupção. Se as partes ajustarem, o termo final será deslocado.

Portanto, ainda que o obreiro esteja afastado do trabalho em virtude de causa suspensiva ou interruptiva legalmente tipificada (licença previdenciária, por exemplo), não haverá que se falar em prorrogação do prazo final em contratos de trabalho com prazo determinado. (CALVO, 2013, p. 123).

Outro ponto que merece destaque de acordo com o art. 471 da CLT, é que o empregado no momento em que está afastado, gerando a interrupção ou a suspensão do contrato de trabalho, terá direito as todas as vantagens que, em sua ausência, foram atribuídas aos trabalhadores da mesma classe em que aquele estava trabalho.

O requisito, portanto, é que as vantagens tenham sido atribuídas a toda a categoria a que pertencia na empresa, sejam elas legais ou normativas. As

vantagens devem ser concedidas em caráter geral, é o que afirma Martins (2009, p. 349).

Também poderá ser verificado, conforme expõe Carvalho (2011, p. 371) acerca da prescrição, onde o tema que inquieta é a possibilidade de o prazo prescricional fluir normalmente quando alguma circunstância estaria a perturbar o contrato a ponto de fazer suspensa a exigibilidade de sua execução.

Tal possibilidade será estudada no próximo capítulo. Porém, diante dos conceitos, hipóteses e efeitos da suspensão e interrupção dos contratos, necessário dar ênfase a dois exemplos que acarretarão a suspensão ou a interrupção do contrato, que serão o foco do presente estudo, o afastamento por acidente de trabalho e o auxílio-doença. Itens que serão discutidos a seguir.

2.3 ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO-DOENÇA

Com a Revolução Industrial, e o progresso da tecnologia não houve mudanças somente no âmbito econômico e na forma de trabalho, as condições que agora os trabalhadores tinham contato eram hostis e passaram a sofrer novas ameaças a própria saúde.

Segundo Figueiredo *et al.* (2007, p. 23) “O modelo econômico inaugurado com a Revolução Industrial desencadeia tanto o surgimento do proletariado como o início do processo de degradação do meio ambiente natural e humano numa escala nunca antes vista”.

Não existia alguma proteção à integridade física e mental dos trabalhadores, nem normas que proibissem que os trabalhadores tivessem contato com máquinas ou situações que os colocassem em risco, pois o que se pretendia era a produção econômica, pouco importando se o trabalho seria realizado por criança ou mulher.

Saad (2008, p. 198) reforça o acima mencionado ao expor que:

A corrida desenfreada ao lucro e a satisfação de necessidades individuais ou coletivas, criadas artificialmente, não permitiam que se fizesse uma pausa para eliminar o sofrimento imposto ao trabalhador pelas máquinas e pelos processos de produção que o engenho humano engendrou. Ademais qualquer pretensão mais ousada, no sentido de restringir o uso dos bens e equipamentos do empresário, a fim de proporcionar maior segurança ao trabalhador, esbarrava na concepção de propriedade privada como um dos pilares da sociedade saída das entranhas da Revolução Industrial, alimentada pelos princípios do liberalismo político e econômico

Com a evolução do tempo, o desgaste dos trabalhadores, física e mentalmente fez surgir uma preocupação entre os juristas para evitar os acidentes de trabalho.

“O Decreto-lei n 7.036, de 1944 cuidava no Capítulo XII, da prevenção de acidentes e da higiene do trabalho”. (PEDROTTI, 2006, p. 271)

Com a Constituição Federal Brasileira de 1988 foi possível verificar a garantia das condições mínimas de segurança.

Para Martins (2009, p. 629), “A constituição de 1988 modificou a orientação das normas constitucionais anteriores, especificando que o trabalhador tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Assim expõe o art. 7º da Constituição Federal Brasileira de 1988:

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Art. 196 A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 2014a)

Verifica-se que o longo da trajetória do Direito do Trabalho os trabalhadores foram conquistando cada vez mais um ambiente saudável e digno, ou seja, as reivindicações fizeram surgir toda uma legislação protetiva.

2.3.1 Conceito de acidente de trabalho

As normas de segurança e medicina do trabalho têm por finalidade precípua a prevenção de acidentes de trabalho, aí incluídas as lesões à saúde do trabalhador decorrentes da exposição continuada a agentes nocivos, é o que afirma Martins Filho (2002, p. 76).

E por acidente entende-se que, de acordo com Basile (2011, p. 159-160),

É a lesão corporal ou perturbação funcional, ocorrida a serviço do empregador, que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Lei n. 8.213/91, art. 19).

Além dos sinistros, são acidentes do trabalho as doenças profissionais adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do labor peculiar a determinada atividade ou em função de condições especiais em que ele é realizado.

Ainda, para Basile (2011, p. 160) equiparam-se a acidente de trabalho:

- I — o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do empregado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzindo lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- II — o acidente sofrido pelo empregado no local e horário do trabalho, em consequência de: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo, praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio ou outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- III — a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV — o acidente sofrido pelo empregado ainda que fora do local e horário de trabalho:

Para prevenir que tais acidentes ocorram, as empresas, de qualquer natureza, que possuem pelo menos 20 (vinte) empregados podem constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Segundo a CLT, a CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o labor com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Destaca-se ainda que o dia do acidente do trabalho e os 15 dias seguintes serão remunerados pelo empregador. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois conta-se o tempo de serviço é o que afirma Martins (2009, p. 326).

2.3.2 Conceito de auxílio-doença

Mesmo com as devidas proteções fornecidas pelo empregador bem como o cuidado do empregado, existem situações em que o mesmo ficará acometido de doença em função do trabalho.

Dessa forma, quando acometido de doença que o impossibilite de trabalhar, o empregado será afastado.

Conforme exemplifica Cassar (2014, p. 995):

De acordo com o art. 59 da Lei nº 8.213/91 c/c art. 476 da CLT a doença que acarrete o afastamento do empregado pode surtir dois efeitos no contrato de trabalho: pelos 15 primeiros dias acarreta a interrupção. A partir do 16º dia, inclusive, a doença importa na suspensão do contrato, momento a partir do qual o empregador estará desonerado do pagamento dos salários, que ficarão a cargo da Previdência Social.

Como o próprio nome já diz, quando se falar em auxílio-doença é porque já está recebendo o benefício previdenciário e, portanto, o contrato encontra-se suspenso.

Segundo Nogueira (2012), “O auxílio-doença é o benefício previdenciário que tem por finalidade amparar o segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos”.

Existem dois tipos de auxílio-doença. O auxílio doença previdenciário, que é aquele decorrente de origem traumática ou por exposição a agentes nocivos, tais como os agentes químicos, biológicos, entre outros. Já o auxílio-doença acidentário é aquele decorrente do exercício de trabalho, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional.

Para Martins (2009, p. 326):

Os 15 primeiros dias do afastamento do obreiro em razão de doença são pagos pela empresa, computando-se como tempo de serviço do trabalho. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho. A partir do 16º dia é que a Previdência Social paga o auxílio-doença. Não há, entretanto, pagamento de salário pela empresa. O tempo de afastamento é computado como férias, pois se trata de enfermidade atestada pelo INSS.

Sendo assim, a concessão do auxílio-doença acarreta em suspensão do contrato de trabalho, pois é a Previdência Social que efetua o pagamento e não mais o empregador. Todo o período contributivo e o tempo de duração do benefício não serão considerados para nenhum efeito, com exceção das férias, que será computada no auxílio-doença de até seis meses, após seis meses a contagem do tempo de duração do benefício não será considerada nem como férias.

Cassar (2014, p. 996) afirma que:

A comprovação da doença se faz por atestado médico emitido por serviço médico próprio do empregador ou em convênio e, sucessivamente, emitido pela Previdência Social, por órgão credenciado ao SUS, pelo Sesc, Sesi, e apenas não existindo estes é que o empregado pode escolher médico particular.

Portanto, para que faça jus ao recebimento do auxílio é necessário não somente estar acometido por doença, mas provar que tal situação persiste, sendo que a prova deverá ser feita por médico específico, somente se não tiver é que o empregado poderá escolher o seu médico.

3 SUSPENSÃO E PRESCRIÇÃO TRABALHISTA: CAUSAS INTERRUPTIVAS E SUSPENSIVAS

3.1 NOÇÕES GERAIS SOBRE A PRESCRIÇÃO

As relações jurídicas geram, ao longo do tempo, direitos e deveres recíprocos entre as partes, sendo que o fator tempo pode ser responsável por iniciar, quanto por extinguir esses direitos.

Correia (2014, p. 540) ratifica o acima exposto:

O instituto da prescrição está intimamente ligado ao tempo e à inércia do titular da pretensão. Prescrição retira a possibilidade de exigir um determinado direito em razão do decurso do tempo. Note-se que o direito permanece intacto, mas a prescrição impossibilita que ele seja exigido.

Em respeito à segurança jurídica e a estabilidade dessas relações o ordenamento brasileiro exige que, uma vez o direito violado, nasce à pretensão de reparação desse dano. que deverá obrigatoriamente ser exercido em um lapso temporal.

Nesse mesmo entendimento Martins (2009, p.673) afirma que:

Há necessidade de se ter certeza e a estabilidade nas relações jurídicas, respeitando o direito adquirido, de acordo com determinado espaço de tempo. O interesse público não se compadece com a incerteza das relações jurídicas, criadoras de desarmonia e instabilidade, e é protegido quando se baixam normas de prescrição, evitando que se eternizem, sem solução, as situações duvidosas ou controvertidas. As pretensões tardias são inadmissíveis, trazendo incertezas nas relações humanas. Tratando-se, pois, de um instituto de ordem jurídica que estabiliza as relações jurídicas.

Justamente pela necessidade de não perpetuar no tempo relações jurídicas é que o Estado agiu no sentido de criar mecanismo que pudesse controlar a inércia por parte do autor da ação e, a partir daí, surgiu a prescrição.

De acordo com Saraiva (2009, p.129):

A prescrição consiste na perda da pretensão de reparação de direito violado, em virtude da inércia de seu titular no decurso de certo período. Em outras palavras, prescrição consiste na perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso temporal.

Ainda, para Correia (2014, p. 540) a prescrição existe para:

O fundamento para a existência do prazo prescricional encontra-se na paz social. Se não existisse a prescrição, as empresas deveriam guardar documentos eternamente, esperando que um ex-empregado, algum dia, ajuizasse reclamações trabalhistas. Tal fato ocasionaria insegurança nas relações jurídicas.

Assim, verifica-se que a necessidade de existir a prescrição é para que as relações entre o empregado e o empregador não sejam perpetuadas, mas sim que tenham um lapso suficiente para que o empregado possa buscar seus direitos.

O Código Civil em seu artigo 189 dispõe que, “violado o direito nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos que aludem os art. 205 e 206”.(BRASIL, 2014c).

Tanto o art. 205 quanto o art. 206 prevêm diversos prazos prescricionais, tratando de relações que acontecem no cotidiano. Fixando, também, um prazo de 10 (dez) anos para as demais situações que não são contempladas pelos referidos artigos. (BRASIL, 2014c)

Assim sendo, a prescrição é a perda do direito de exigir o cumprimento da obrigação, sendo certo que o direito não deixa de existir, tornando-se, contudo, inexigível.

Mesmo entendimento tem Cassar (2014, p. 1.254) ao afirmar que “a prescrição retira a exigibilidade de um direito. O direito em si sobrevive e pode ser exercido extrajudicialmente, mas não mais cobrado, exigido. A obrigação passa a ser natural e seu cumprimento espontâneo não autoriza a repetição de indébito, isto é, a devolução”.

Depois de conceituar, segundo Martins (2009, p.674) existem requisitos para que a prescrição ocorra, quais sejam:

Para que ocorra a prescrição, mister de faz a existência dos seguintes pressupostos: a) existência de uma ação exercitável pelo titular de um direito; b) inércia desse titular em relação ao uso da ação durante certo tempo; c) ausência de um ato ou um fato a que a lei atribua uma função impeditiva (suspensiva ou interruptiva) do curso do prazo prescricional.

Ainda, resta destacar que a prescrição é fato extintivo do direito do autor, desse modo, de acordo com o art. 269, inciso IV, do CPC, há resolução do mérito “[...] quando o juiz determinar a decadência e a prescrição”. (BRASIL, 2014d)

Ou seja, haverá a resolução do mérito não porque ele perdeu o direito de ação, mas sim porque a prescrição extingue sua pretensão. O direito de ação é garantido constitucionalmente e não existe a sua perda, porém a legislação definiu um lapso temporal para exercer esse direito justamente para manter a segurança jurídica.

Por fim, cabe destacar que pro direito pouco importa os motivos que levaram o trabalhador a inércia, uma vez consumada a prescrição a mesma não retroagirá.

3.2 DIFERENÇAS ENTRE PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

Antes de conceituar a prescrição no âmbito trabalhista, faz-se necessário apontar as diferenças existentes entre prescrição e decadência.

Segundo Delgado (2008, p. 158)

Prescrição e decadência são figuras jurídicas que têm em comum a circunstância de consubstanciar meios de produção de efeitos nas relações jurídicas materiais em decorrência do decurso do tempo. A decadência corresponde a uma única modalidade, ao passo que a prescrição pode ser extintiva ou aquisitiva.

Desta feita, o ponto em comum de ambos os institutos jurídicos são dois: a inércia do detentor do direito de ação e o decurso de tempo. Porém, cada instituto atinge um direito distinto.

Afirma Gonçalves (2000, p. 15):

Hoje predomina o entendimento na moderna doutrina, de que a prescrição extingue a pretensão, que é a exigência de subordinação de um interesse alheio ao interesse próprio. O direito material, violado, dá origem à pretensão (CC, art. 189), que é deduzida em juízo por meio da ação. Extinta a pretensão, não há ação. Portanto, a prescrição extingue a pretensão, atingindo também a ação.

Já em relação ao instituto da decadência, Pamplona Filho e Glagiano (2003, P. 480) afirmam que:

A decadência consiste na perda de um direito potestativo, pela falta de exercício, no período de tempo determinado em lei ou pela vontade das próprias partes. Sendo, literalmente, a extinção do direito é também chamada, sem sentido estrito, consoante já se disse de caducidade, não remanescendo qualquer sombra de direito em favor do titular, que não terá como exercer mais, de forma alguma, o direito caduco.

Logo, o objeto imediato da prescrição é a extinção da pretensão e por consequência disso ocorre a extinção de um direito, já a decadência tem por objeto imediato a extinção do direito e por consequência ocorre a extinção da pretensão. Na decadência tanto o direito quanto a pretensão nascem de forma conjunta, já na prescrição primeiro se tem a pretensão e somente após um direito.

Outro ponto importante entre a distinção dos dois institutos, afirma Schiavi (2009, p. 362) é que o “prazo decadencial pode ser fixado na lei ou pela vontade entre as partes (contrato), enquanto que os prazos prescricionais somente são fixados em lei”.

E por último, necessário destacar que o prazo decadencial corre continuamente, sem interrupção ou suspensão, enquanto que a prescrição pode ser interrompida ou suspensa nos casos legalmente especificados (GODINHO, 2010, p. 161).

Os casos de interrupção e suspensão do prazo prescricional serão melhores definidos no decorrer do trabalho justamente por ser o foco de tal pesquisa.

3.3 NOÇÕES GERAIS SOBRE A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

Definidas as diferenças entre a decadência e prescrição, necessário pontuar a prescrição no âmbito trabalhista.

A sua definição poderá ser encontrada no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil, com redação determinada pela Emenda Constitucional 28/2000, que assim estabelece: “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”. (BRASIL, 2014a)

A legislação trabalhista é expressa nesse sentido, através do seu art. 11 que expõe:

O direito de ação quanto aos créditos das relações de trabalho prescreve: I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. (BRASIL, 2014b).

Afirma Martins (2009, p. 674) que:

Actio Nata é a ação nascida. A prescrição só começa a correr a partir do momento em que nasce o direito de ação. Antes disso, o prazo não poderia ser contado, pois o interessado estaria incapacitado de fazer valer seu direito. Enquanto não nasce a ação não pode ela prescrever.

Diante disso, somente no momento que o empregado tiver seu direito violado é que tem capacidade processual de ajuizar uma ação trabalhista e é a partir desse momento que se pode falar em prescrição.

A partir da ideia da *Actio nata* Carvalho (2011, p.94) aduz que:

Se o salário de cada mês somente é exigível no quinto dia útil do mês subsequente (art. 459, parágrafo único, da CLT), a pretensão relativa a todas as prestações salariais mensais somente prescreve cinco anos após esse prazo previsto para o seu pagamento (ex: a ação proposta em 03/03/2010 porá a salvo a prescrição quinquenal também o salário do mês de fevereiro de 2005, de resto exigível no quinto dia útil de março de 2005).

No mesmo sentido, Garcia (2012, p.1166) expõe que:

Tendo em vista o princípio da *actio nata*, violado o direito trabalhista, o empregado (urbano ou rural) terá cinco anos para exigir o seu direito material subjetivo. No entanto, se extinto o contrato de trabalho, o prazo prescricional é de dois anos. Decorrido este biênio, há prescrição total da pretensão quanto a quaisquer direitos decorrentes do contrato de trabalho extinto.

Insta frisar que a partir do momento que ocorre a extinção do contrato de trabalho o empregado tem o prazo de dois anos para reclamar de algum direito violado durante a vigência do contrato, porém, esse prazo sempre começará a fluir no momento que ocorrer a extinção desse contrato ocorrendo lesão ou não.

Analisando o instituto da prescrição no âmbito trabalhista verificam-se divergências quanto ao prazo a ser aplicado, porém, independente de qual entendimento seguir, o momento do início da contagem deve ser sempre quando o empregado tiver ciência do dano causado e de sua consequência.

Nesse sentido é o entendimento do Superior Tribunal Federal e do Supremo Tribunal de Justiça, através de suas súmulas:

STF - Súmula nº 230 “A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade. (BRASIL, 2013e)

STJ - Súmula nº 278 O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral. (BRASIL, 2013f).

Reforçando esse entendimento, afirma Cassar (2014, p.1.258) que:

Transcorrido o prazo, sem que a parte tenha exercido seu direito, a pretensão está prescrita. Assemelha-se com a decadência, pois seu prazo começa a fluir da extinção do contrato (já computado o aviso prévio, trabalhado ou indenizado – OJ nº 83 da SDI-I do TST) tendo havido ou não lesão no ato resilitório.

Ao analisarmos os entendimentos acima, pode-se verificar a presença de dois prazos distintos, o prazo de cinco anos a partir do momento que o empregado tiver seu direito violado e o prazo de dois anos quando for observada a extinção do contrato de trabalho. Ambas as descrições, por possuírem características diferentes e conceitos diferentes são definidas como sendo a prescrição quinquenal e bienal, respectivamente, e que serão explicadas a seguir.

3.3.1 Prescrição quinquenal e bienal

De acordo com o art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a prescrição trabalhista pode ser classificada em prescrição quinquenal e bienal. (BRASIL, 2014a).

3.3.1.1 Prescrição quinquenal

A prescrição quinquenal se refere ao período em que o empregado pode postular seus direitos, ou seja, somente nos últimos cinco anos de seu contrato, mesmo que o tempo seja maior, conforme afirma Garcia (2012, p. 1169) “A prescrição quinquenal, por sua vez, tem aplicabilidade para lesões de direito ocorridas durante a vigência do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX, da CRFB/88)”.

Como exposto anteriormente a *actio nata* é a ação nascida, ou seja, o exato momento em que existe uma pretensão, afirma Carvalho (2011, p. 94):

Houve quem defendesse, não sem boa dose de razão, que os cinco anos não prescritos seriam aqueles que antecederiam o final do liame empregatício, sem influência de quando fosse proposta a ação. Não há aqui, porém, a defesa de tal ponto de vista, inclusive porque se justifica, também com base em critério de razoabilidade, que se observe, quanto ao prazo quinquenal, a adoção do princípio *actio nata*: a prescrição flui a partir do nascimento da pretensão. Na prática, o quinquênio é contado retroativamente a partir do ajuizamento da ação, salvando-se dos efeitos da prescrição as prestações exigíveis após esse marco temporal.

Dessa forma, verifica-se que nos julgados utiliza-se o momento em que foi ajuizada a ação para contar o início do prazo quinquenal e não a *actio nata*, tese também defendida pelo doutrinador.

Ainda conceituando a prescrição quinquenal afirma Barros (2011, p. 816) que:

À luz da Súmula nº 308, inciso I, do TST, a prescrição quinquenal abrange os cinco anos anteriores ao ajuizamento da reclamatória e não os cinco anos anteriores à data de extinção do contrato. Logo, quanto mais tempo o empregado demorar para ingressar em Juízo, menor será o lapso de tempo alusivo aos direitos que lhe serão garantidos.

Ressalta-se nesse caso que se o empregado ajuizar a reclamatória no primeiro ano após a rescisão contratual, somente lhe serão assegurados os direitos dos últimos quatro anos e não mais os cinco anos, como exposto anteriormente. A mesma hipótese cabe caso ajuíze dentro dos dois anos após a rescisão contratual, nesse caso somente lhe serão assegurados os direitos dos últimos três anos.

3.3.1.2 Prescrição bienal

Já a prescrição bienal se refere aos dois anos subseqüentes, a partir da extinção do contrato de trabalho, e que o empregado tem para ajuizar uma ação trabalhista em busca dos seus direitos, a respeito dessa questão, aduz Garcia (2012, p.1169) que, “O bienal é contado da extinção da relação de emprego (art. 7º, XXIX, parte final da CRFB/88), sendo a prescrição total por excelência. Após esses dois anos, estão atingidas pela prescrição todas as pretensões relativas ao extinto pacto laborais”.

Insta frisar que caso o trabalhador ajuíze reclamatória após dois anos a rescisão contratual nenhum direito lhe é assegurado, pois a pretensão será extinta pela prescrição.

3.4 CAUSAS DE INTERRUPTÃO, IMPEDIMENTO E SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA.

Superada a parte conceitual sobre a prescrição, necessário estudar os seus possíveis efeitos nos contratos de trabalho.

A prescrição é um instituto que torna inexigíveis direitos que não são reivindicados em um determinado tempo, como aduz Godinho (2010, p. 164) “se o justo não é perseguido em certo tempo, fica a ordem jurídica com o *status quo*, com a segurança, em favor da estabilização social”.

Dessa forma o mesmo ordenamento jurídico que concede direito ao empregado, também limita o prazo para exercer tais direitos. Tais limites são dados pelas causas impeditivas, interruptivas e suspensivas da prescrição.

Como bem explica Cassar (2014, p. 1.263):

O fluxo do prazo prescricional é suscetível de suspensão/impedimento ou interrupção. As hipóteses previstas em lei são taxativas não podendo ser criadas outras pela vontade da parte. Havendo suspensão (ou impedimento), cessada a causa que a determinou, o prazo continua a fluir, sem desprezo do prazo já transcorrido (efeito sanfona). Isto é, influem e interferem em seu cômputo circunstâncias que podem excluir de sua contagem certos períodos de tempo que estiveram suspensos, adiando o termo final da prescrição.

Dessa forma, essas causas não podem ser criadas pelas partes e o rol que as delimitam são taxativos, não podendo verificar nada do que já está estipulado.

Mesmo entendimento tem Godinho (2010, p. 164-165) ao afirmar que:

As causas impeditivas e suspensivas em geral constituem fatos ocorridos independentemente da explícita vontade da parte beneficiada pelo impedimento ou suspensão prescricionais. São fatores, pois, externos à vontade do titular do direito, mas que inviabilizam ou restringem a defesa de seus interesses jurídicos.

Cada ato do ordenamento jurídico será responsável por uma das três situações apresentadas anteriormente. E cada uma delas possui características distintas.

3.4.2 Causas impeditivas

No Direito do Trabalho existem situações em que o prazo prescricional não será iniciado, segundo Schiavi (2009, p. 364) “há causas que impedem o início do curso do prazo prescricional, chamadas impeditivas. Ocorrendo uma dessas hipóteses, o prazo prescricional não se inicia”.

Essas hipóteses são bem exemplificadas por Barros (2011, p. 818):

Como exemplo de causas impeditivas da prescrição, temos, no Direito do Trabalho, a menoridade (art. 440, da CLT, não alterado pelo Código Civil de 2002, pois norma geral não poderá revogar preceito especial, salvo se o fizer expressamente), e a incapacidade absoluta (art. 3º e 198, I, ambos do Código Civil de 2002).

Portanto, as causas impeditivas, como o próprio nome já diz, são anteriores ao início da prescrição justamente porque impedem o início do seu fluxo.

3.4.3 Causas interruptivas

Nas causas que interrompem a prescrição o ato em si será provado e originado diretamente pelas partes, não ocorrendo por força de lei.

De acordo com Barros (2011, p. 816) esses atos “paralisam o curso prescricional já iniciado, que será desprezado, desaparecida a causa interruptiva, quando então começará um novo curso prescricional”.

Dessa forma, os dias que até então estavam sendo considerados na contagem são descartados e no momento em que cessa o ato responsável pela interrupção a contagem inicia do zero, contando-se novamente aqueles dias usados anteriormente.

3.4.4 Causas suspensivas

Ao contrário do que foi exposto acima, as causas suspensivas são aquelas que apenas suspendem o prazo prescricional, portanto, são supervenientes ao início da fluência do prazo.

Aduz Barros (2011, p. 818) que “as causas suspensivas paralisam o curso da prescrição já iniciada e, cessada a causa que a determinou, o prazo já transcorrido será adicionado ao restante para a consumação da prescrição”.

Um dos exemplos para o caso de suspensão da prescrição é quando ocorre a suspensão do contrato de trabalho por alguma das causas elencadas juridicamente. Por se tratar do foco do trabalho, as causas suspensivas serão melhor analisadas no próximo tópico.

3.5 SUSPENSÃO PRESCRICIONAL

Sobre o referido tema, aduz Carvalho (2011, p. 371) “Acerca da prescrição, o tema que inquieta é a possibilidade de o prazo prescricional fluir normalmente quando alguma circunstância estaria a perturbar o contrato a ponto de fazer suspensa a exigibilidade de sua execução”.

Ao analisar a Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que nos artigos que versam sobre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, qual sejam: artigo 471 e seguintes, existe a expressa previsão legal sobre as causas em que ocorrerão a suspensão e a interrupção contratual, porém se analisarmos um pouco além se verifica que não existe, porém, se no momento em que o contrato encontra-se suspenso poderá ocorrer a suspensão prescricional, sendo a legislação trabalhista, portanto, omissa.

Diante da ausência da legislação trabalhista quanto a esse tema, por analogia, conforme artigo 8º e 769, da própria CLT, poderia utilizar como analogia o Código Civil para resolução de questões que não encontram respaldo na própria legislação. (BRASIL, 2014b).

Assim, em atenção ao artigo 199, I do CC onde expõe que “Não ocorre igualmente a prescrição. I – pendendo condição suspensiva [...]” (BRASIL, 2014c), poderá ser interpretado que nas causas em que ocorrerão a suspensão do contrato, que são expressamente definidas por lei trabalhista, deverá ocorrer o lapso prescricional.

Porém a maioria dos doutrinadores entende que as causas que interrompem, suspendem ou impedem estão definidas em lei, como bem aduz Cassar (2014, p. 1.265):

Por se tratar de norma benéfica e de ordem pública, as hipóteses de suspensão, interrupção e de impedimento estão previstas em lei e são taxativas, não podendo as partes criar ou ampliar as hipóteses legais. Em virtude disso, a interrupção do contrato de trabalho não importa em interrupção do prazo prescricional, pois a hipótese não foi abraçada pelo Código Civil ou pela CLT.

Para a autora a legislação trabalhista mesmo sendo silente não comporta tal entendimento, nem mesmo está expressamente previsto pelo Código Civil. Na mesma linha de entendimento, Almeida (*apud* CASSAR, p. 1.264) afirma que: “nesse caso o contrato continua a produzir todos os seus efeitos, daí por que não se vê nenhuma razão para ser admitida a suspensão da prescrição”.

Mesmo entendimento tem Resende (2010, p. 1.163) ao expor que: “auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não suspende o curso da prescrição, salvo se o trabalhador fica completamente impossibilitado de recorrer ao Judiciário (OJ 375, SDI-1, TST)”.

Tem esse entendimento justamente por entender que a suspensão da prescrição não está taxativamente expressa nos casos de hipóteses legais, segue, portanto, o entendimento da maioria da doutrina.

4 A APLICAÇÃO DA SUSPENSÃO PRESCRICIONAL TRABALHISTA NOS JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2010 À JANEIRO DE 2014 FRENTE À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 375

4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Os princípios são considerados a base para qualquer ordenamento jurídico e não seria diferente no âmbito trabalhista. E dentre os vários princípios existentes no direito do trabalho o princípio da proteção é considerado, para maioria dos doutrinadores, como sendo o princípio basilar para os demais. “O princípio protetor esta na base da própria criação do Direito do Trabalho e orienta o seu desenvolvimento. Em última análise, dele decorrem todos os demais princípios peculiares a esse ramo especializado do Direito” (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 30).

É evidente a necessidade desse princípio se voltarmos nossa atenção para a evolução histórica do direito trabalhista, uma vez que com o surgimento da Revolução Industrial não existiam normas capazes de proteger o empregado, que sofria com constantes abusos físicos e psíquicos, sem a garantia de seus direitos mínimos.

Verifica-se, portanto, que existe a necessidade não de privilegiar o trabalhador, mas sim de colocá-lo ampará-lo em uma relação que por natureza já nasceu desigual.

Rodrigues segue a mesma linha de entendimento ao afirmar que o princípio da proteção “Orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo prefacial a uma das partes: o trabalhador”.

Sendo assim, em uma relação contratual para que se efetivasse a autonomia das partes foi necessário amparar o empregado para que não fossem cometidos abusos por parte do empregador.

Durante essa relação contratual existem três espécies de inferioridade: a inferioridade-constrangimento, a inferioridade-ignorância e a inferioridade-vulnerabilidade. (COUTURIER, *apud* SILVA, 1999, p. 22-23).

A inferioridade-constrangimento pode ser verificada nos casos em que o empregado não tem liberdade no momento da escolha, uma vez que se sente constrangido em discutir possíveis cláusulas contratuais, já que por ser inferior ao empregador, teme perder a oportunidade de trabalho que está sendo oferecida.

Na mesma linha de entendimento aduz Silva (1999, p. 22) que: “Não pode ele negociar da melhor maneira para os seus interesses porque não é realmente livre de aceitar ou recusar. A aceitação tem somente um valor limitado quando emana de alguém que não tinha meio de recusar”.

Em relação ao segundo ponto, temos a inferioridade-ignorância que seria aquela em que uma das partes (empregador) tem maior conhecimento do que a outra parte (empregado) que é leiga no assunto. Como exemplo tem-se no momento em que o empregado está assinando o contrato sem ter conhecimento real das características que o emprego irá lhe oferecer e carece de condições para argumentar e discutir com o empregador.

Por último tem-se a inferioridade-vulnerabilidade, que é o foco do presente estudo, já que diz respeito à saúde e integridade física dos trabalhadores.

No entendimento de Couturier (*apud* SILVA, 1999, p. 23) “advém do fato de que o contrato de trabalho implica em vender a força física, incide de certo modo sobre o corpo do empregado, tanto o é que a proteção do trabalhador teve início pelas regras de segurança física”.

Ao vender a força física, o empregado está sujeito a eventuais acidentes em decorrência do esforço despendido, bem como de possíveis doenças em razão desse trabalho como é o caso de trabalhadores que inalam o pó de sílica durante muitos anos.

4.2 ANÁLISE DA SUSPENSÃO PRESCRICIONAL FRENTE À APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 375 NOS JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A pesquisa jurisprudencial foi realizada no banco de dados do Tribunal Superior do Trabalho (<http://www.tst.jus.br>). A busca foi realizada, utilizando-se os termos “suspensão prescricional” e “acidente de trabalho” como parâmetros de busca, obtendo-se 03 acórdãos no período de maio de 2010 a outubro de 2010, referentes à temática da suspensão da prescrição trabalhista.

O objetivo da análise é a verificação da aplicação da orientação jurisprudencial 375 nos julgados.

Nas decisões encontradas, os julgadores reforçam que, atualmente, não existe divergência com relação a prescrição, uma vez que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, responsável em uniformizar as jurisprudências, tem firmado posicionamento no sentido de não se opera a suspensão nem a interrupção prescricional nos casos em que o trabalhador é afastado por acidente de trabalho ou por auxílio-doença.

No Recurso de Revista nº 64600-92.2003.5.15.0095, julgado pela 1ª Turma em 05/05/2010, nota-se claramente que os julgados estão uniformizados no sentido de não suspender o prazo prescricional, segundo o voto do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho:

[...] o Tribunal Regional manteve o entendimento exarado na sentença de que a suspensão do contrato de trabalho em razão de doença profissional ou de acidente de trabalho não suspende a prescrição (fls. 719). A reclamante insiste na arguição de que a suspensão do contrato de trabalho, em razão de licença por acidente de trabalho (LER/DOT), suspende o prazo prescricional. [...] Nesse viés, encontram-se fulminadas pela prescrição as pretensões anteriores ao prazo de cinco anos contados do ajuizamento da reclamação trabalhista. (BRASIL, 2014g).

Os seguintes acórdãos trazem identidade de fundamentação, com a decisão do julgado acima:

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 257440-83.2002.5.02.0077, Oitava Turma, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Julgamento: 12/05/2010:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL. INEXISTÊNCIA. Demonstrada possível violação do art. art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. Observados os limites do pedido e da causa de pedir, não há falar em julgamento extra petita. Recurso de Revista não conhecido. AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL. INEXISTÊNCIA. De acordo com a jurisprudência do TST, a suspensão do contrato de trabalho não importa interrupção ou suspensão do prazo prescricional. Dessa forma, o marco inicial a ser considerado para a contagem do prazo prescricional é o ajuizamento da reclamação trabalhista e não a data do afastamento do empregado. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014h)

Verifica-se que mesmo com a tese de que ocorre a suspensão prescricional, por conta da orientação jurisprudencial que uniformizou as decisões, o marco inicial para a contagem, no julgado acima, passou a ser o momento do ajuizamento da ação trabalhista e não o momento em que o empregado foi afastado por auxílio-doença.

Recurso de Revista nº 1400-49.2003.5.02.0071, Quinta Turma, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Julgamento: 05/05/2010:

RECURSO DE REVISTA. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO/AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E CESTA-ALIMENTAÇÃO. A divergência ensejadora do conhecimento do recurso de revista pressupõe que os arestos colacionados contenham as mesmas premissas fáticas, mas oferecendo soluções distintas, o que não ocorreu nestes autos. Recurso de revista de que não se conhece. SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO. AUXÍLIO-DOENÇA. A jurisprudência dominante na Corte preconiza que a percepção de auxílio-doença não suspende nem interrompe a contagem do prazo prescricional para ajuizamento de reclamatória trabalhista. Recurso de revista a que se nega provimento. (BRASIL, 2014i)

Recurso de Revista nº 105200-04.2003.5.09.0652, Terceira Turma, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires Julgamento: 24/08/2010:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. CONCESSÃO DE AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO. EFEITOS SOBRE A CONTAGEM DO PRAZO PRESCRICIONAL. A suspensão do contrato de trabalho em razão de concessão de auxílio doença acidentário não acarreta a suspensão do prazo prescricional. Entendimento majoritário da SBDI-1-TST, com ressalva de entendimento do Relator. Recurso de revista conhecido e não provido. II - RECURSO DE REVISTA DOS RECLAMADOS. PRESCRIÇÃO. INEXISTÊNCIA DE ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SÚMULA N.º 294 DO TST. INAPLICABILIDADE. A controvérsia relativa às diferenças salariais decorrentes da não concessão de promoções previstas em norma regulamentar interna diz respeito não à alteração do contrato de trabalho ou supressão de vantagem trabalhista, mas sim à inobservância reiterada desta por parte do Reclamado. Nesse contexto, inviável cogitar-se de aplicação da Súmula nº 294 do TST. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (BRASIL, 2014j)

Recurso de Revista nº 38600-41.2004.5.15.0056, Primeira Turma, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Julgamento: 06/10/2010:

RECURSO DE REVISTA - PRESCRIÇÃO - CONTAGEM - AUXÍLIO-DOENÇA. A jurisprudência atual e iterativa da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho está orientada no sentido de admitir que, muito embora a percepção de auxílio-doença implique a suspensão do contrato de trabalho, a sistemática legal vigente não contempla dispositivo que preveja tal fato como ensejador da interrupção da contagem do prazo prescricional. Entendimento

sedimentado na recente Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-I do TST. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2014k)

Tal entendimento nem sempre fora esse, antigamente o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho era de que a suspensão prescricional deveria ocorrer nos casos em que o trabalhador era afastado por acidente ou então por motivo de doença.

No Recurso de Revista nº 138400-23.2005.5.18.0121 julgado pela 6ª Turma em 07/02/2007 nota-se claramente o entendimento de que a suspensão do contrato de trabalho por motivos de auxílio-doença suspende o prazo prescricional.

RECURSO DE REVISTA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. AUXÍLIO-DOENÇA. PERÍODO EM QUE NÃO CORRE PRAZO PRESCRICIONAL CONTRA O EMPREGADO. Não corre a prescrição quinquenal no período em que o empregado usufrui benefício previdenciário, em razão de auxílio doença. A contagem do prazo prescricional se dá a partir da data em que o contrato de trabalho foi suspenso. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014l).

Ainda, verifica-se que tal Recurso de Revista reformou a decisão recorrida, uma vez que a tese que suspendia ao lapso prescricional era a adotada, conforme o voto do Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Deve ser reformada a v. decisão recorrida, pois o período em que o empregado encontra-se afastado, em razão de auxílio doença, não pode ser contado para efeito do prazo prescricional bienal e quinquenal a que se refere o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. (BRASIL, 2014l).

Porém, conforme o aumento da tese nos Tribunais Regionais de que a suspensão do contrato não deveria suspender o lapso prescricional houve uma maior análise por parte da SDI 1, o que acabou por mudar o entendimento até então adotado, conforme aduz Carvalho (2011, p. 372):

Surpreendentemente, a SDI 1 do TST revisitou o tema para adotar a posição que se mostra claramente influenciada pelas normas de direito civil alusivas à prescrição, não obstante a peculiaridade do dilema trabalhista. Em decisão publicada no dia 10/ago/2007 (E-RR-503/2004-002-20-00.0), o ministro Aloysio Corrêa da Veiga ressaltou o seu entendimento contrário, mas, na sequência, admitiu que a orientação majoritária naquela corte jurisdicional já se formava no sentido de não compreender o afastamento por doença ou infortúnio laboral como causa de suspensão do prazo prescricional trabalhista.

Verifica-se, portanto, que nos atuais julgados do Superior Tribunal do Trabalho o entendimento está consolidado no sentido de não suspender o lapso prescricional, como pode ser vista na seguinte ementa do Superior Tribunal do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PRESCRIÇÃO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. FLUÊNCIA DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 375 DA SBDI-1. Recurso calcado em violação legal e em divergência jurisprudencial. O e. Tribunal Regional considerou que em 8/10/2004 o autor aposentou-se por invalidez e ajuizou a ação em 13/1/2006, motivo pelo qual concluiu que incide a prescrição quinquenal. A aposentadoria por invalidez é um benefício previdenciário condicionado à incapacidade ou à impossibilidade de reabilitação do segurado para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. Na legislação previdenciária atual, o decurso de cinco anos não torna definitivo o pagamento de aposentadoria por invalidez, conforme dispõe o artigo 42 da Lei 8.213/91. Assim, enquanto perdurarem a incapacidade e o conseqüente recebimento do benefício previdenciário, o contrato de trabalho do empregado estará suspenso nos termos do artigo 475 da CLT. Dessa forma, na hipótese de suspensão contratual, apenas a prescrição quinquenal flui, conforme entendimento pacificado na Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-1. Assim, incide ao caso somente a prescrição quinquenal, corretamente pronunciada pela instância ordinária em relação ao período anterior a 13/1/2001. Não se há de falar em prescrição bienal porque esta se inicia somente com a extinção do contrato de trabalho, conforme dispõe o artigo 7º, XXIX, da Constituição. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2014m).

A Orientação Jurisprudencial 375 foi a responsável por uniformizar esse entendimento ao expor que:

375. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM. (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010) A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário. (BRASIL, 2014n).

No voto o relator Alexandre de Souza Agra Belmonte é taxativo no sentido de que a suspensão prescricional não está expressamente prevista em lei e, ainda, utiliza-se da orientação exposta acima ao relatar que:

Dentre os efeitos jurídicos do instituto da 'suspensão do contrato de trabalho' não se inclui a suspensão do curso do prazo prescricional quinquenal que, por natureza, incide durante a vigência do pacto laboral. Ademais, é cediço que as causas que impedem, suspendem ou interrompem a prescrição constam expressamente da lei, a saber, arts. 197 a 204 do Código Civil de 2002 (art. 168 a 176 do CCB/1916). (BRASIL, 2014m)

Desta feita, o atual entendimento majoritário dos doutrinadores e das jurisprudências é de que não deverá suspender a prescrição em contratos que estão suspensos, uma vez que não existe expressa previsão legal sobre o referido tema, mesmo que se utilize o artigo 199, I do Código Civil.

Verifica-se que esse entendimento persiste atualmente, conforme julgados abaixo, mesmo que as teses para que ocorra a suspensão prescricional ainda existam em cada julgamento, já que mesmo com uma orientação jurisprudencial vigente desde 2010, uma pequena parte da doutrina continua com entendimento que para uma completa proteção do trabalhador, que é a parte vulnerável da relação, é necessário que o lapso prescricional para os casos em que o trabalhador estiver afastado por acidente ou auxílio-doença seja suspenso.

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 178000-78.2008.5.02.0319, Quarta Turma, Relator Fernando Eizo Ono, jugado em 11/09/2013:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. O Tribunal Regional não decidiu à luz do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, uma vez que a Reclamante, quando da interposição do recurso ordinário, pediu a aplicação da legislação civil sobre prescrição. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2014o).

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 148000-65.2008.5.01.0047, Primeira Turma, Relator Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 17/12/2013:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS DE FGTS NO CURSO APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO BIENAL. INOCORRÊNCIA. 1. Esta Corte pacificou o entendimento no sentido de que é trintenária a prescrição aplicável, quando não há o correto recolhimento dos depósitos do FGTS, respeitado o prazo de 2 anos a contar do término do contrato de trabalho. Nesse sentido o teor da Súmula nº 362/TST. 2. Por outro lado, a corroborar a tese de que o gozo da aposentadoria por invalidez e do auxílio-doença interrompem o contrato de trabalho e com isso impedem a fluência da prescrição bienal é a diretriz da Orientação Jurisprudencial 375/SDI-I/TST, segundo a qual -A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário-. 3. No caso dos autos, não se cogita do transcurso da prescrição bienal, tendo em vista que, consoante registrado no acórdão, -A aposentadoria por invalidez do Autor ocorreu em 30/04/2004-, tendo aquela Corte aferido que a extinção do contrato de trabalho se deu em 30/04/2009

e a presente demanda foi ajuizada em 19.11.2008. 4. Emerge, na hipótese, o teor do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula 333/TST, como óbice ao trânsito do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL, 2014p).

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 875900-33.2006.5.09.0013, Oitava Turma, Relator João Pedro Silvestrin, julgado em 18/12/2013.

AGRAVO - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - FLUÊNCIA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS A decisão agravada foi proferida em estrita observância aos artigos 896, § 5º, da CLT e 557, caput, do CPC, razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo a que se nega provimento. (BRASIL, 2014q).

Nesse julgamento, o Relator Desembargador João Pedro Silvestrin, utiliza-se do mesmo argumento que já vem sendo utilizados por todos os relatores, de que como não existe taxativamente a suspensão prescricional, e existindo uma orientação jurisprudencial, não há o que se falar em suspensão do lapso prescricional. Em suas palavras:

No tocante à prescrição, embora não corra o prazo da prescrição bienal, em razão da não extinção do contrato de trabalho, deve-se salientar que a suspensão do contrato de trabalho em decorrência do afastamento do empregado do serviço por motivo de saúde não é causa de suspensão da prescrição quinquenal de que trata a parte inicial do art. 7º, XXIX, da Constituição. (BRASIL, 2014q)

Recurso de Revista nº 3500-40.2005.5.02.0383, Quarta Turma, Relator Fernando Eizo Ono, julgado em 01/10/2014:

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. I. Por meio da Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-1, esta Corte Superior consolidou entendimento no sentido de que a contagem da prescrição quinquenal trabalhista não se suspende durante o gozo de auxílio doença ou aposentadoria por invalidez pelo empregado, salvo se comprovada a impossibilidade absoluta do exercício do direito de ação perante o Poder Judiciário. II. Não tendo sido registrada pelo Tribunal Regional a impossibilidade absoluta de o Reclamante acionar a Reclamada durante o gozo do auxílio-doença e da aposentadoria por invalidez, não se justifica a suspensão da contagem do prazo prescricional quinquenal. III. Recurso de revista de que se conhece, por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-1 desta Corte Superior, e a que se dá provimento. (BRASIL, 2010r).

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 31000-80.2003.5.02.0018, Oitava Turma, Relatora Dora Maria da Costa, julgado em 24/02/2014:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR AUXÍLIO DOENÇA CONVERTIDO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. PRAZO PRESCRICIONAL NÃO SUSPENSO. Decisão regional em consonância com a da OJ nº 375 da SBDI-1 do TST, no sentido de que -a suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário-. Aplicação do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento não provido. (BRASIL, 2010s)

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 53600-14.2003.5.17.0007, Oitava Turma, Relatora Dora Maria da Costa, julgado em 24/02/2014:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. A SBDI-1 desta Corte firmou entendimento no sentido de que não há suspensão ou interrupção do prazo prescricional pelo fato de o empregado receber auxílio-doença ou estar aposentado por invalidez, pois a causa suspensiva da prescrição invocada não está contemplada na lei, não comportando o artigo 199 do Código Civil interpretação extensiva ou analógica para a inclusão de outras causas de suspensão. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. DESCONTOS FISCAIS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. Os descontos fiscais, cujo recolhimento é de responsabilidade do empregador, serão suportados pelo reclamante, em razão dos créditos salariais recebidos, já que o descumprimento da legislação trabalhista por parte do empregador não exime o empregado do ônus de suportar o pagamento da totalidade do imposto de renda. Não há como confundir a responsabilidade do empregador pelo recolhimento das contribuições fiscais com o ônus de suportá-las. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014t)

Portanto, mesmo com a tentativa por parte dos trabalhadores em suspender o lapso prescricional em todos os julgados, a tese não prospera no Tribunal Superior do Trabalho, desde que a Orientação Jurisprudencial 375 foi publicada. As decisões desde então tem se firmado no posicionamento de não suspender o lapso prescricional, levando em consideração também que o trabalhador tinha a plena consciência da sua enfermidade. E também que não está previsto taxativamente a ideia de que poderá suspender enquanto persistir causa suspensiva do contrato.

Em relação à utilização análoga do art. 199, I do CC, que é utilizada pela minoria doutrinária para sustentar a tese de que poderá ocorrer a suspensão prescricional, Alega Carvalho (2011, p.372) que:

É evidente que ao legislador do direito civil não ocorreria a ideia de regular essa matéria, incluindo a licença para tratamento de saúde ou em razão de infortúnio como causa de suspensão do prazo de prescrição trabalhista. E disso não cuidaria porque as normas de direito trabalhista são especiais, além de ser estranha, àquele ramo do direito que regula os contratos paritários, a ideia de um contrato ser preservado mesmo durante o período em que a sua execução está suspensa.

Porém, a minoria doutrinária utilizando-se da tese de que inexistente expressa previsão legal no que tange a suspensão prescricional para os casos em que o contrato se encontra suspenso por motivo de auxílio-doença, por exemplo, é que a minoria tem encontrado respaldo para utiliza-se do artigo 199, I do CC, ou seja, utilizando a analogia.

Nesse sentido, expõe Barros (2011, p. 832):

Uma hipótese que ocorre na prática, com certa frequência, diz respeito ao afastamento do empregado motivado por doença, a partir do 16º dia (já que os 15 primeiros correspondem à interrupção do contrato), passando a usufruir de benefício previdenciário. Ocorrendo violação do direito do trabalhador nesse período ou sendo inviável a concessão de férias no seu decorrer, entendo que não se opera a prescrição, uma vez que se encontra pendente de condição suspensiva. A doença do trabalhador, no caso, suspende a fluência do prazo prescricional (art. 199, I, do Código Civil de 2002).

Não resta dúvida no sentido de que a Consolidação das Leis do Trabalho especificou quais são as causas em que ocorrerá a suspensão contratual. Estando o contrato suspenso por motivos de acidente de trabalho ou auxílio doença, entende-se que automaticamente a prescrição de tais direitos deverá suspender também, uma vez que o acessório segue o principal.

Ao encontro desse mesmo ponto de vista Almeida (*apud* BARROS, 2011, p. 832) aduz que:

A fluência do prazo prescricional, em tais condições, seria proporcionar enriquecimento sem causa ao empregador, não sendo lícito exigir-se que o empregado enfermo muitas vezes até impossibilitado de locomover-se ou de manifestar a sua vontade – fosse à justiça propor e acompanhar a ação competente.

Tal afastamento gera também ao trabalhador uma insegurança quando a sua capacidade de retornar o trabalho e também quanto a ajuizar uma ação trabalhista, já que sua condição não é a mais favorável. Sendo o Direito do Trabalho voltado todo para a proteção do trabalhador, entende-se necessário que nesses casos ocorra a suspensão do lapso prescricional, garantindo seu pleno exercício do direito.

5 CONCLUSÃO

O presente tem por objetivo analisar o atual entendimento da doutrina e da jurisprudência acerca suspensão prescricional nos casos em que houver o afastamento do trabalhador por motivos de acidente ou por auxílio-doença.

A referida tese já tem orientação jurisprudencial de nº 375 editada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, mas vem sendo questionada pela minoria doutrinária.

A tese adotada pela doutrina tem como premissa a proteção da parte mais vulnerável da relação trabalhista, qual seja: o trabalhador. Entende que para a proteção máxima alcançar essa parte mais fraca é necessário garantir que o trabalhador mesmo afastado por acidente de trabalho ou por auxílio-doença tenha acesso ao judiciário, mas que no momento em que perdurar a condição suspensiva do contrato também ocorra a suspensão do lapso prescricional, garantindo de fato que o princípio da proteção seja efetivado.

Estudou-se também que a legislação trabalhista é expressa no sentido de mencionar quais são as causas em que vai ou não ocorrer a suspensão e a interrupção dos contratos de trabalhos, mas é omissa em relação aos efeitos dessa suspensão contratual no sentido de suspender ou não a prescrição também.

A impossibilidade de se verificar tal condição na própria legislação trabalhista abre precedente para analisar, em analogia, o Código Civil, que em seu artigo possibilita verificar que estando o contrato suspenso, deverá também ocorrer a suspensão prescricional.

A tese tem sido acolhida pela doutrina, em sua minoria, para justificar, em conjunto com a máxima proteção ao trabalhador, a importância da suspensão do lapso prescricional.

Quanto ao entendimento Tribunal Superior do Trabalho, percebe-se que não há divergências entre os julgados uma vez que a orientação jurisprudencial uniformizou todos os entendimentos.

Ressalta-se, apenas, que tal entendimento nem sempre foi pacífico nos Tribunais e que tal entendimento vem sendo utilizado a partir de 2010.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: Método, 2010.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho: para os concursos de analista do TRT e MPU**. 5^a ed. Bahia: Juspodvim, 2014.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2011. 1104 p.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral segurança a saúde**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm>. Acesso em: 29 de março de 2014a.

_____. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 out. 2014b

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 19 out. 2014c.

_____. **Lei nº 5.869**, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilada.htm>. Acesso em: 19 out. 2014d.

_____. Superior Tribunal Federal. **Súmula nº 230**. Prescrição da Ação de Acidente do Trabalho - Contagem - Exame Pericial - Comprovação da Enfermidade ou Verificação da Natureza da Incapacidade. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0230.htm>. Acesso em: 25 mai. 2013e.

_____. Supremo Tribunal de Justiça. **Súmula nº 278**. Termo Inicial - Prazo Prescricional - Ação de Indenização - Incapacidade Laboral. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stj/stj_0278.htm>. Acesso em: 25 mai. 2013f.

_____. **RR nº 64600-92.2003.5.15.0095**. Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Josiane Ortência Nunes Mendonça. Recorrido: Banco Santander. E Outro. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 1^a Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014g.

_____. **RR nº 257440-83.2002.5.02.0077**. Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Banco Santander Banespa S/A. Recorrido: Mário Bonan Filho. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 8^a Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 20 out. 2014h.

_____. **RR nº 1400-49.2003.5.02.0071.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: José Alexandre Fachini Oliveira. Recorrido: Banco Santander Banespa S.A e outro. Relator: Kátia Magalhães Arruda. 5ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 20 out. 2014i.

_____. **RR nº 105200-04.2003.5.09.0652.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Banco Itáu S/A e outros. Recorrido: Maria Aparecida Furtado. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 20 out. 2014j.

_____. **RR nº 38600-41.2004.5.15.0056 .** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Patrícia Gonçalves Chaves Storti. Recorrido: Banco Santander Banespa S.A. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 1ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014k.

_____. **RR nº 138400-23.2005.5.18.0121.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Antônio Ferreira Oliveira. Recorrido: Agropecuária Araporã LTDA. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014l.

_____. **RR nº 9800-07.2006.5.17.0014.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Claudenir Gasparini e Paranapanema S/A. Recorrido: Os mesmos. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. 3ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014m.

_____. **Orientação Jurisprudencial 375.** Tribunal Superior do Trabalho. 2010. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA375> Acesso em: 05. nov. 2014n.

_____. **RR nº 178000-78.2008.5.02.0319.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Tereza Caetano da Silva. Recorrido: WR Gravações Técnicas LTDA. Relator: Fernando Eizo Ono. 4ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014o.

_____. **RR nº 148000-65.2008.5.01.0047.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Banco ITAU S.A. Recorrido: Luiz Carlos Correia da Silva. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014p.

_____. **RR nº 875900-33.2006.5.09.0013.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Lailson Pedro Martins. Recorrido: Eterneti S.A. Relator: Fernando Eizo Ono. 8ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014q.

_____. **RR nº 3500-40.2005.5.02.0383.** Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Viação Osasco LTDA. Recorrido: José Cláudio dos Anjos. Relator: Fernando Eizo Ono. 4ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014r.

_____. **RR nº 31000-80.2003.5.02.0018**. Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Denise Alvarenga. Recorrido: Banco Santander S.A. Relator: Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014s.

_____. **RR nº 53600-14.2003.5.17.0007**. Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Andreia da Silva Braga Portugal. Recorrido: Espírito Santo Centrais Elétricas S.A. – ESCELSA. Relator: Augusto César Leite de Carvalho Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 15 out. 2014t.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011. 438 p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008. 1478 p.

FIGUEIREDO, Simone Diogo Carvalho et al (Org.). **Trabalho e processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 648 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ªed. São Paulo: Método, 2012.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de rescisão de contrato de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2000. 217 p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002. 690 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho: Teoria geral e direito individual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. 444 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS FILHO, Ivis Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 18 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. 1117 p.

NOGUEIRA, Gilvan. O auxílio-doença. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3282, 26 jun. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22101>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Paulo Stolze. Novo curso de direito civil. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 1.

PEDROTTI, Irineu Antônio. **Acidentes do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2006. 486 p.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4ª ed. São Paulo: Método, 2014.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2008. 1295 p.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2009.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999.