

A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA E A SUCESSÃO DE CONTRATOS

Ari Pedro Lorenzetti¹

RESUMO: O presente artigo pretende demonstrar que, do mesmo modo que o término do contrato de trabalho acarreta uma redução no prazo prescricional, de cinco para dois anos, o restabelecimento do vínculo laboral impõe que a prescrição em curso volte a ser quinquenal.

PALAVRAS-CHAVE: prescrição, sucessão de contratos, safrista, prestador de serviços, trabalhador avulso.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. A prescrição e a superveniência de novo contrato na visão tradicional; 3. Uma releitura necessária da norma constitucional; 4. A situação dos safrististas; 5. Empregados de empresas prestadoras de serviços; 6. Trabalhadores avulsos; 7. Conclusões.

1. INTRODUÇÃO

A prescrição trabalhista tem prazos diferenciados considerando o período de vigência da relação empregatícia e o período em que o vínculo laboral cessou. Com efeito, conforme o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, o prazo prescricional em relação aos créditos resultantes das relações de trabalho é de cinco anos, mas fica limitado a dois anos a partir do término do contrato.

Tal norma foi objeto de intensos debates e interpretações divergentes, pretendendo alguns, inclusive, alterar a natureza do prazo aplicável ao período pós-contratual. Todavia, a diferença de tratamento, conforme haja ou não contrato de trabalho vigente entre as partes, não passa de uma composição de interesses contrapostos, no âmbito da Assembleia Nacional Constituinte.

Conforme testemunho do então deputado federal *Carlos Chiarelli*, enquanto os representantes dos empresários estavam preocupados em acabar com a estabilidade no emprego, os trabalhadores conseguiram inserir no texto aprovado na Comissão de Sistematização um dispositivo que estendia a todos os empregados, sem distinção, a regra à época aplicável aos rurícolas, segundo a qual a prescrição trabalhista só passaria a fluir após o término do pacto laboral. Chegando ao plenário, porém, o tema gerou um impasse, e, para solucioná-lo, “chegou-se a um entendimento político, negociado pelas diferentes correntes classistas e ideológicas que gravitavam na Constituinte, construindo um dispositivo *sui generis*, isto é, o inciso XXIX, art. 7º, da Constituição”².

A partir de tal regra, o que ocorre, em razão do término do contrato de trabalho, é uma típica substituição do prazo quinquenal pelo bienal, situação que em tudo se assemelha aos casos em que uma norma legal superveniente reduz o prazo prescricional. E a solução que prevalece em tais situações, relativamente aos prazos em curso, é a seguinte: aplica-se o prazo prescricional menor, contado a partir da vigência da lei nova, exceto se a prescrição se consumir primeiro em se aplicando o prazo

1. Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Rio Verde/GO.

2. CHIARELLI, Carlos A. G. *Trabalho na Constituição*, v. 1. São Paulo: LTr, 1989, p. 233.

anterior computado o tempo já transcorrido até a vigência da lei nova³.

Em outras palavras, se, por exemplo, a lei estabelece para o exercício de determinada pretensão o prazo prescricional de cinco anos e sobrevém outra lei reduzindo tal prazo para dois anos procede-se do seguinte modo: a) a prescrição consumada pelo prazo anterior não sofre os efeitos da lei nova; b) os prazos em curso há mais de três anos, continuarão regidos pela lei anterior, uma vez que o tempo remanescente, para que se consume a prescrição, é inferior ao prazo fixado pela lei nova, contado a partir da vigência desta; c) a prescrição em curso há menos de três anos ou ainda não iniciada, seguirá a lei nova. O que se extrai de tais regras é que a norma legal que reduz o prazo prescricional não pode acarretar um efeito inverso, nem a consumação brusca de um prazo que, pela lei antiga, demandava mais algum tempo para se completar.

É exatamente isso que ocorre com a prescrição trabalhista: o prazo prescricional, que é de cinco anos, é reduzido para dois anos a partir do término do contrato de trabalho. Diante disso, vencidos os dois anos após o término do contrato, todos os créditos dele resultantes estarão alcançados pela prescrição, salvo se houver algum obstáculo ao fluxo do prazo ou se a exigibilidade do crédito só se manifestou após a cessação do vínculo laboral, hipótese em que deverá ser observado o biênio a partir do desaparecimento do obstáculo ou do surgimento da pretensão.

Conforme mencionado acima, o término do contrato de trabalho acarreta a redução do prazo prescricional, de cinco para dois anos. O que se pretende analisar no presente artigo, no entanto, é a situação oposta, isto é, os casos em que as partes, após o término de um contrato de trabalho, voltam à condição de empregado e empregador mediante novo pacto laboral. Teria tal fato, que é o oposto do término do contrato, algum efeito sobre os prazos prescricionais em curso? Em outras palavras: a indagação que fazemos é: quais são os efeitos (se há algum) da sucessão contratual sobre a prescrição trabalhista?

A fim de que não haja confusão, esclarecemos desde logo que não se trata de analisar as hipóteses da chamada sucessão trabalhista, uma vez que nesta não há pluralidade de contratos⁴, mas um só vínculo, que se transfere automaticamente do sucedido ao sucessor, nos termos do art. 448 da CLT. Assim, quando houver sucessão de empregadores, a prescrição continua sujeita ao prazo quinquenal, enquanto persistir o contrato com o sucessor. Se a sucessão trabalhista não afeta o contrato de trabalho, e se, em razão dela, o sucessor responde pelos encargos trabalhistas de todo o contrato, subsistem intactas as razões pelas quais o constituinte estabeleceu um prazo mais longo para a prescrição na vigência do pacto laboral. Assim, ainda que os créditos tenham sido constituídos em face de outro empregador (sucedido), são exigíveis perante o sucessor e, por consequência, a prescrição continuará a fluir pelo prazo de cinco anos, computado o prazo transcorrido em relação ao sucedido, dado que a sucessão trabalhista não importa interrupção do prazo prescricional. Embora entendamos que o sucedido também possa ser chamado a satisfazer os débitos relativos ao período em que figurou como empregador, isso em nada altera o prazo prescricional, uma vez que não houve rescisão contratual que pudesse implicar o cômputo da prescrição pelo prazo reduzido.

A questão que ora nos propusemos a enfrentar, no entanto, não diz respeito

3.LEAL, Antônio Luís da Câmara. *Da prescrição e da decadência: teoria geral do direito civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1959. p. 104.

4.Pelo menos não como consequência da sucessão trabalhista. Ainda que, no caso, possa haver motivos para a rescisão contratual, “em tais hipóteses não é propriamente a mudança de empregador que determina a ruptura do contrato, mas a modificação substancial que ela provoca ou representa” (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978, p. 197).

à sucessão de empregadores, no âmbito de um mesmo contrato, mas à ocorrência de pactos sucessivos com o mesmo empregador. É nessa última situação que indagamos acerca dos efeitos dos contratos seguintes sobre o prazo prescricional relativo aos créditos remanescentes dos pactos anteriores.

2. A PRESCRIÇÃO E A SUPERVENIÊNCIA DE NOVO CONTRATO NA VISÃO TRADICIONAL

Aparentemente, poder-se-ia pensar que a existência de novo contrato entre as partes não teria influência alguma sobre a prescrição relativa aos contratos anteriores, uma vez que a regra constitucional prevê que a prescrição dos créditos trabalhistas consuma-se dois anos após a extinção do contrato e, havendo diversos pactos, dever-se-ia considerar extinta a exigibilidade dos créditos, em relação a cada vínculo laboral, depois de dois anos contados do respectivo término, sendo irrelevante a superveniência de nova relação empregatícia entre as partes.

Para alguns doutrinadores e segundo diversos julgados, pela aplicação analógica do art. 453 da CLT, nos casos em que couber a soma dos períodos de duração dos diversos contratos, a prescrição bienal só deveria ser contada a partir do último deles, tal como ocorre em relação ao direito à *accessio temporis* (TST, Súmula n. 156).

Também podem ser encontrados autores e decisões judiciais sustentando que a superveniência de novo contrato acarreta a paralisação ou a interrupção do prazo bienal.

Tais conclusões, entretanto, não refletem a melhor solução para o caso. Em relação à última posição acima, carece de fundamento aceitável, uma vez que as hipóteses de interrupção ou suspensão do curso prescricional são apenas as previstas em lei, não contemplando o legislador o estabelecimento de novo pacto laboral como fato capaz de obstaculizar o curso da prescrição.

A propósito, já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:
AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE SAFRA. PRESCRIÇÃO. SOMA DOS PERÍODOS CONTÍNUOS. IMPOSSIBILIDADE. As regras celetistas restritivas da sucessividade contratual informam que um contrato a termo somente pode ser licitamente sucedido por outro, entre as mesmas partes, se transcorridos seis meses do contrato anterior (art. 452 da CLT). Contudo, a CLT não elimina, inteiramente, a possibilidade de pactuação lícita de sucessivos contratos a termo, mesmo em lapsos temporais inferiores a seis meses entre os diversos pactos. O essencial é que efetivamente não haja fraude em tais pactuações. Assim, como pacto empregatício rural a prazo, cujo termo final é fixado em função das variações estacionais da atividade agrária, não será possível reconhecer a indeterminação do contrato de safra, ainda que a contratação tenha ocorrido em períodos inferiores a seis meses, quando verificada a inexistência de fraude. Neste contexto, se os contratos de safra anteriores a dois anos do ajuizamento da ação foram considerados válidos e distintos, não há suporte legal para que se considere que a mera readmissão do empregado safrista possa configurar causa impeditiva da fluência do prazo prescricional bienal, que se inicia com a rescisão de cada contrato de trabalho, nos termos do art. 7º, XXIX, da CF. Agravo de instrumento desprovido (TST, AIRR 6591700-69.2002.5.09.0900, Ac. 6ª T., 21/10/2009, Rel.: Ministro: Maurício Godinho Delgado. DEJT 29/10/2009.)

Por outro lado, consoante a regra do art. 453 da CLT, a soma dos períodos

descontínuos independe do interregno decorrido entre os contratos. Além disso, em razão de sua finalidade⁵, tal norma exclui a *accessio temporis* quando o contrato anterior houver sido extinto em virtude de aposentadoria espontânea ou dispensa por falta grave e, ainda, quando, ao término do contrato anterior, o empregado tiver recebido a indenização legal.

Por outro lado, ainda que a causa de extinção do contrato anterior não exclua a *accessio temporis*, se a cessação do vínculo anterior ocorreu há mais de dois anos, não poderia a superveniência de novo contrato alterar as regras de uma prescrição já consumada.

Portanto, a primeira conclusão que se deve extrair é a de que, havendo vários contratos sucessivos, se entre o término de um e o início do seguinte houver transcorrido período de tempo superior a dois anos, na ausência de fatos interruptivos ou suspensivos da prescrição, não mais será possível alterar as regras prescricionais incidentes sobre os contratos passados, uma vez que, quando do novo ajuste, a prescrição dos créditos relativos aos pactos anteriores já estará consumada.

Resta, porém, a situação em que o interregno entre os contratos sucessivos é inferior a dois anos, e é desses casos que trataremos a seguir.

3. UMA RELEITURA NECESSÁRIA DA NORMA CONSTITUCIONAL

Convém registrar, de início, que a aplicação da prescrição, em matéria trabalhista, não pode desconsiderar a situação de subordinação vivida pelo trabalhador durante o contrato de trabalho, em nada se alterando a situação pelo fato de o contrato vigente ser diverso daquele que originou os créditos insatisfeitos. Por outro lado, consultando o espírito da norma constitucional que regula a prescrição trabalhista (CF, art. 7º, XXIX), é inadmissível a aplicação de prescrição bienal no curso do contrato de trabalho.

Assim, se entre os contratos mediar um lapso temporal inferior a dois anos, ou, embora ultrapassado o biênio, se, por força de algum óbice legal, a prescrição dos créditos relativos aos contratos anteriores ainda não estiver inteiramente consumada, temos que o contrato seguinte implicará, necessariamente, uma alteração quanto à extensão dos prazos prescricionais em curso⁶. Não se trata de conferir ao contrato seguinte efeito interruptivo ou suspensivo, solução que não encontra amparo legal, conforme mencionado na ementa acima transcrita, mas de reconhecer que, no curso do contrato de trabalho, a prescrição só pode ser quinquenal.

A questão, portanto, não se refere ao modo de contagem do prazo, mas à definição acerca do prazo a ser aplicado, isto é, da duração do prazo prescricional. E, havendo contrato de trabalho entre as partes, o prazo prescricional só pode ser de cinco anos. Tal conclusão decorre, primeiro, da hermenêutica da norma constitucional (art. 7º, XXIX) a partir do critério teleológico, em atenção ao valor social do trabalho e à finalidade da norma (LICC, art. 5º), e terceiro, do princípio da proteção, que impõe a

5.O objetivo central do art. 453 da CLT era evitar que o rompimento do contrato fosse utilizado pelos empregadores como obstáculo à obtenção da estabilidade decenal pelos empregados. A influência no valor da indenização (CLT, art. 477) era apenas decorrência da soma do tempo de serviço dos diversos contratos.

6.“CONTRATOS SUCESSIVOS. INTERVALO MENOR QUE DOIS ANOS. PRESCRIÇÃO TOTAL. INOCORRÊNCIA. Havendo crédito(s) decorrente(s) de contrato(s) anterior(es) em relação ao(s) qual(is) ainda não se operou a prescrição, vindo as partes a firmar um novo pacto, este último modifica os prazos prescricionais em curso, referentes a(os) contrato(s) já extinto(s). No caso, a superveniência de um novo contrato de emprego entre as partes faz incidir as regras prescricionais previstas para serem aplicadas durante a vigência do contrato. Disso decorre que o prazo prescricional volta a ser apenas o quinquenal, que será contado a partir da violação do direito” (TRT 18ª Região, RO 00253-2006-251-18-00-8, Rel. Des. Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. DJE 29.11.2006, p. 59).

interpretação das normas trabalhistas consoante a regra *in dubio pro operario*. Afora isso, mesmo nas relações civis em geral, as normas relativas à prescrição devem ser interpretadas em sentido restritivo⁷, uma vez que a prescrição é apenas um mal necessário, jamais uma solução desejável.

Não é demais lembrar que, antes da Constituição Federal de 1988, o prazo prescricional trabalhista era de dois anos, contados, para os trabalhadores urbanos, consoante o princípio da *actio nata*, e, para os trabalhadores rurais, a partir do término do contrato. Por outro lado, conforme já mencionado acima, o inciso XXIX do art. 7º da CF-88 resultou de uma composição de interesses conflitantes no âmbito da Assembléia Nacional Constituinte, pretendendo alguns estender aos trabalhadores urbanos as regras prescricionais então aplicáveis aos trabalhadores rurais (impedimento à prescrição durante a vigência do contrato de trabalho), e outros a mudança em sentido inverso (simples aplicação do prazo bienal, consoante o princípio da *actio nata*, a todos os trabalhadores). Como resultado desse embate, prevaleceu o consenso de que o vínculo de subordinação decorrente da relação de emprego, normalmente acarreta para o trabalhador restrições ao livre exercício de seus direitos em juízo. Ora, essa particularidade da prescrição trabalhista não pode ser descurada na aplicação da norma constitucional, e não é o fato de se tratar de um novo contrato que elide ou modifica tal situação, com base na qual o Constituinte elevou o prazo prescricional na vigência do contrato de trabalho⁸. Logo, pretender isolar os contratos sucessivos, para fins prescricionais, pelo só fato de não haver conexão entre eles importa negar o espírito da norma, a pretexto de aplicá-la em sua literalidade.

De outra parte, se dúvidas pudesse haver quanto ao sentido da norma constitucional em questão, deveria ela ser interpretada no sentido contrário à prescrição, seja por consolidar esse instituto, na maioria das vezes, uma situação contrária ao Direito, seja por importar a supressão de créditos laborais. Assim, o disposto no art. 7º, XXIX, da CF não pode ser interpretado no sentido de facilitar a consumação da prescrição. Aliás, as normas relativas à prescrição jamais podem ser aplicadas de modo a comprometer a efetividade dos direitos trabalhistas. Por fim, a prescrição nunca se apresentou como uma solução ideal para o conflito de interesses, embora se trate de um instituto indispensável à segurança social.

Logo, a interpretação que mais se harmoniza às regras de hermenêutica e melhor atende à teleologia da norma a ser aplicada aponta no sentido de que, se houver verbas trabalhistas ainda não prescritas, oriundas de contratos anteriores, quando as partes firmam novo pacto, o esta último vínculo acarreta a modificação dos prazos prescricionais em curso, relativos ao(s) contrato(s) já findo(s). No caso de superveniência de novo contrato de emprego entre as mesmas partes, as regras prescricionais, inclusive em relação às pretensões oriundas dos pactos anteriores ainda não prescritas, passam a ser as que devem reger as relações entre empregado e empregador na vigência do contrato. Afinal, essa é a situação em que as partes se encontram. Disso decorre que o prazo de prescrição volta a ser apenas o quinquenal⁹, devendo ser computado a

7. Consoante clássica lição de Washington de Barros Monteiro, “na matéria em exame, as disposições são sempre de aplicação estrita, não comportando interpretação extensiva, nem analogia; a exegese será sempre restritiva. Na dúvida, deve-se julgar contra a prescrição...” (MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*, v. 1: parte geral. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. p. 294).

8. “Em caso de readmissão do empregado, (...) naturalmente ressurgem o *status subjectionis* e o interesse em não litigar, razões que ditaram a prescrição quinquenal para o trabalhador urbano e a imprescritibilidade para o empregado rural, na hipótese de constância do contrato” (TRT 4ª Região, RO 96.034645-47, Ac. 2ª T., 23.6.98, Rel. Juiz Paulo Caruso. *Informa Jurídica* 16).

9. Evidente que, no prazo de cinco anos, será computado o período já transcorrido.

partir da lesão ao direito. Se a readmissão do trabalhador no emprego restabelece a condição fática que determinou a adoção do prazo quinquenal, na vigência do contrato pretérito, nada mais natural que tal prazo também passe a ser aplicado a partir da nova contratação, em relação aos créditos ainda não prescritos.

Do mesmo modo que a cessação do vínculo de emprego faz com que o prazo seja reduzido, o retorno ao estado de subordinação impõe que seja restabelecido o prazo anterior (quinquenal). Tal solução em nada ofende a Constituição Federal, senão o contrário, valoriza os seus fundamentos, adotando prazos prescricionais que efetivamente refletem a situação das partes.

O fato de o contrato vigente ser diverso daquele em que se originaram os créditos em via de prescrição é irrelevante. Se os prazos fossem vinculados apenas ao respectivo contrato, haver-se-ia de entender que o trabalhador que firma novo contrato com seu atual empregador, por exemplo, por haver prestado concurso para função diversa, deixaria de ser beneficiado pela prescrição quinquenal em relação ao primeiro pacto, pelo simples fato de ter-se vinculado mediante outro contrato, o que atenta contra o espírito que animou o legislador constituinte a fixar prazos diferenciados, importando também, por consequência, ofensa ao disposto no art. 5º da LICC. Que dizer, então, do trabalhador que mantém dois contratos simultâneos com o mesmo empregador e, num determinado momento, rescinde um deles e dá prosseguimento ao outro? Haveria de sofrer os efeitos da prescrição bienal em relação ao contrato rompido, embora continuasse empregado? Definitivamente, não nos parece a melhor solução, principalmente considerando que o Direito do Trabalho confere primazia à realidade, submetendo a ela os aspectos formais. Assim, que a subordinação seja decorrente de contrato diverso é de todo irrelevante para fins de definição do prazo prescricional que deve incidir, no caso. O que importa é se existe ou não relação de emprego entre as partes. Esse foi o critério eleito pelo Constituinte para definir a extensão dos prazos prescricionais relativos aos direitos trabalhistas.

É indiferente se o vínculo de emprego atual resulta do mesmo pacto laboral do qual decorrem os créditos prescribendos ou de contrato diverso. Em qualquer dos casos, a relação de emprego atua como entrave ao exercício da pretensão. Não foi por outro motivo que a Constituição fixou prazos distintos. Assim, enquanto houver relação empregatícia entre as partes, a prescrição flui apenas pelo prazo quinquenal, computado este da lesão ao direito, independentemente de qual seja o contrato de que se originaram os créditos insatisfeitos.

Não é possível, no caso, invocar analogicamente os critérios de contagem adotados pelo Direito Civil, na vigência do Código Civil anterior, para fins de usucapião ordinário (CC-1916, art. 551), nas hipóteses em que parte da posse era exercida entre presentes e parte entre ausentes¹⁰. Pelas normas constitucionais relativas à prescrição trabalhista, o tempo transcorrido conta-se sempre de forma simples, pelo seu valor absoluto, variando apenas os prazos. Com a extinção do vínculo, inicia-se a contagem de dois anos, a partir daquele termo. Reatando as partes a relação de emprego, antes

10. Dispunha o Código Civil de 1916: "Art. 551. Adquire também o imóvel aquele que, por 10 (dez) anos entre presente, ou 15 (quinze) entre ausentes possuir como seu, contínua e incontestadamente, com justo título e boa-fé. Parágrafo único. Reputam-se presentes os moradores do mesmo município e ausentes os que habitam município diverso". Neste caso, os civelistas adotavam o critério da proporcionalidade, ou seja, consideravam o valor relativo do período transcorrido em cada uma das situações. Assim, por exemplo, se os interessados (o proprietário e o possuidor prescribente) tivessem habitado o município de situação do imóvel durante cinco anos (50% do prazo entre presentes), mudando-se um deles, depois, para município diverso, o possuidor necessitaria de mais 7,5 anos (50% do prazo entre ausentes) para completar a aquisição do bem pelo usucapião ordinário, e não mais 10 anos. A respeito, ver SALLES, José Carlos de Moraes. *Usucapião de bens imóveis e móveis*. 2. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992, pp. 89-90.

de completado tal prazo, a prescrição volta a ser quinquenal, contada da lesão ao direito, que constitui a regra aplicável na vigência do contrato de trabalho. Se, quando as partes se desvinculam, ocorre uma redução do prazo prescricional, nada mais natural que, ao retornarem à condição anterior, mediante nova vinculação, o prazo também volte a fluir pelo prazo aplicável antes do rompimento.

Em nada interfere, no caso, a distinção entre as hipóteses nas quais, segundo o art. 453 da CLT, seria, ou não, cabível a *accessio temporis*. Para efeitos prescricionais, o que interessa, na sucessão de contratos, é apenas a regra segundo a qual, existindo um contrato de trabalho entre as partes, o prazo prescricional para reclamar créditos trabalhistas será sempre de cinco anos. Uma vez extinto o vínculo de emprego, o prazo prescricional passa a ser de dois anos. Todavia, retornando as partes à condição de empregado e empregador, para todos os créditos não prescritos, a regra aplicável volta a ser aquela prevista para a vigência da relação laboral, independentemente de os créditos prescibendos serem originários do vínculo atual ou de contratos anteriores.

E idêntica solução deve ser aplicada aos contratos firmados com outras empresas do mesmo grupo econômico, por se tratar de efeitos do próprio contrato de trabalho, pelos quais respondem também as demais empresas¹¹. Afinal, reconhecendo a doutrina e jurisprudência que o grupo econômico é empregador único, é irrelevante com qual das empresas que o integram foi firmado o contrato de trabalho.

Em síntese, havendo relação de emprego entre as partes, a prescrição em curso deverá ser sempre e apenas quinquenal em relação a todo e qualquer crédito trabalhista pendente entre as partes. A origem do crédito é irrelevante, uma vez que o que determina a variação dos prazos prescricionais é a existência, ou não, de vínculo de subordinação entre as partes, e essa condição não se altera pelo simples fato de o atual contrato de trabalho ser outro, diverso do que originou os créditos em vias de prescrição. Com efeito, a mesma dependência do emprego que inibe o trabalhador de exigir o pagamento dos direitos resultantes do contrato vigente também afeta sua decisão de postular os créditos originários dos contratos já extintos.

4. A SITUAÇÃO DOS SAFRISTAS

11. "GRUPO ECONÔMICO. PRESTAÇÃO DE TRABALHO A EMPRESAS DO MESMO GRUPO. PRESCRIÇÃO. A noção do grupo como empregador único, que se extrai do § 2º do art. 2º da CLT, permite concluir que é apenas formal, e não real, a cessação do vínculo com uma empresa, seguida da admissão por outra do mesmo grupo, sem solução de continuidade. Embora não seja objeto da lide a declaração de unicidade contratual, a prescrição merece tratamento diferenciado. Em caso de readmissão do empregado, suspende-se o curso do prazo prescricional, em atenção ao espírito da lei, porque naturalmente ressurgem o *status subjectionis* e o interesse em não litigar, razões que ditaram a prescrição quinquenal para o trabalhador urbano e a imprescritibilidade para o empregado rural, na hipótese de constância do contrato" (TRT 4ª Região, RO 96.034645-47, Ac. 2ª T., 23.6.98, Rel. Juiz Paulo Caruso. *Revista LTr*, v. 62, n. 11, nov. 1998, p. 1571).

"GRUPO ECONÔMICO. PLURALIDADE DE VÍNCULOS CONTRATUAIS ROMPIDOS EM MOMENTOS DIVERSOS. PRESCRIÇÃO TOTAL. INÍCIO DA CONTAGEM. O reconhecimento de que um grupo econômico se constitui em empregador único dos trabalhadores vinculados a cada uma das 'unidades filiadas' vai muito além da teoria agasalhada pela lei para definir a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas (art. 2º, § 2º, da CLT). A figura do empregador único é um fato concreto e inegável, caracterizada pela possibilidade de qualquer das 'unidades filiadas' a um grupo econômico exercer os poderes inerentes ao empregador, em especial o poder subordinante (Enunciado n. 129 do TST). Em assim sendo, a cessação de um contrato de trabalho, quando mantidos outros com empresas do mesmo grupo, é apenas formal, pois o empregador único continua a exercer o poder subordinante por meio dos contratos de trabalho ainda vigentes, e só com a extinção do último contrato é que o vínculo de emprego realmente chega ao fim, dando início à contagem do prazo da prescrição bienal extintiva" (TRT 24ª Região, RO 01258-2001-004-24-00-7, Ac. 12.2.2003, Rel. Juiz Amaury Rodrigues Pinto Júnior. *Revista LTr*, v. 67, n. 9, set. 2003, p. 1131).

A observância das particularidades da prescrição trabalhista acima expostas tem especial interesse para as categorias que, pela própria natureza dos serviços executados, não firmam um contrato único, por prazo indeterminado, com os tomadores de seus serviços, senão diversos contratos por prazo determinado, como é o caso dos safristas.

A orientação normalmente seguida pelos tribunais, no particular, está longe de merecer encômios. Com efeito, a solução preferida, no caso, tem sido a de ignorar a superveniência de novos contratos, invocando como fundamento a circunstância de os diversos contratos serem independentes entre si. Ora, o que define a extensão dos prazos prescricionais não é a relação de dependência entre os contratos, mas o vínculo de subordinação entre as partes. Diante disso, restabelecendo-se tal vínculo, como consequência dos contratos subsequentes, o prazo prescricional também deve ser ampliado, não havendo razão para negar a aplicação do prazo quinquenal aos créditos oriundos dos contratos anteriores. Em qualquer caso, a relação de subordinação tolhe a iniciativa do trabalhador de postular seus direitos, quando não interdita completamente sua disposição de fazê-lo. O vínculo de subordinação que fundamenta a regra constitucional não se modifica pelo fato de as partes firmarem um novo contrato, em vez de prosseguirem no anterior.

Os que afirmam, por exemplo, que a superveniência de novo contrato de safra entre as partes não interfere no fluxo prescricional relativo aos direitos oriundos dos contratos anteriores, por serem os contratos distintos e independentes entre si, implicitamente, estão a defender a impossibilidade da *accessio temporis*, no caso. O que querem dizer é que, em tais contratos, não se aplica, em hipótese alguma, o disposto no art. 453 da CLT. Conquanto a premissa seja verdadeira, o mesmo não se pode dizer da conclusão, uma vez que a aplicação da prescrição não se vincula à *accessio temporis*, pois, conforme já demonstrado anteriormente, seus fundamentos e regras não coincidem.

Nos contratos de safra, por outro lado, o estado de dependência persiste mesmo após o término de cada contrato, de modo que o trabalhador deixa de reclamar seus direitos para evitar atritos com o ex-empregador e, com isso, ter maiores chances (ou por ser uma condição) de firmar um novo contrato na próxima temporada. Assim, no período de entressafra, a situação do safrista não é muito diferente da dos empregados com contrato por tempo indeterminado, aliás, é pior, uma vez que, ao contrário destes, aquele pode ter sua força de trabalho “dispensada” (isto é, não ser contratado na safra seguinte) sem indenização alguma. Diante disso, em relação ao safrista, ainda mais dramática é a realidade sintetizada por *Márcio Túlio Viana*, ao descrever a situação do empregado nos tempos de flexibilização e de desemprego: “para o empregado, o que importa é o próprio emprego, e para isso o essencial é não desagradar o patrão”¹².

Da mesma forma que o empregado por tempo indeterminado prefere negligenciar a defesa de direitos indiscutíveis para não correr o risco de ser despedido em represália, o safrista, ao término de cada pacto, sacrifica direitos certos para não provocar uma quebra na sequência de contratos que vinha firmando, ano após ano, com o empresário rural. Admitir o fluxo prescricional pelo prazo reduzido, em relação a cada contrato, sem levar em conta os pactos subsequentes, significa reduzir a proteção conferida a tais trabalhadores a quase nada, uma vez que seu estado de dependência da boa vontade patronal é ainda mais evidente, pelo fato de que podem deixar de ser

12. VIANA, Márcio Túlio. “Convenção 158: denunciando a denúncia”. In: _____ & RENAULT, Luiz Otávio Linhares, coord. *O que há de novo no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997, p. 125.

contratados novamente sem nenhum custo adicional para o empregador. E mão-de-obra disponível é o que não falta.

Assim, para que a proteção legal seja efetiva, é indispensável que seja observada a duração do prazo prescricional conforme haja, ou não, contrato de trabalho vigente entre as partes.

Alguns doutrinadores chegam a resultado prático similar, sustentando que a recontração do safrista interrompe a prescrição. Todavia, conforme já mencionado acima, não nos parece defensável que a hipótese seja de interrupção, pois, ao firmarem novo contrato, nem o empregado pratica um ato de exigência de seu crédito, nem o empregador reconhece àquele algum direito relativo aos contratos anteriores.

Por fim, o fato de alguns trabalhadores safristas ajuizarem ações trabalhistas mesmo na vigência dos respectivos contratos de trabalho não invalida a aplicação dos prazos prescricionais na forma acima enunciada. Em primeiro lugar, porque não há elementos que permitam concluir que se trate da maioria dos trabalhadores que se dispõem a correr tal risco. Afora isso, embora a busca da tutela jurisdicional pelo trabalhador safrista possa não atrapalhar nova contratação no ano seguinte em algumas grandes empresas, o mesmo não se pode dizer em se tratando de empregadores de menor porte¹³. Ademais, a existência de certo preconceito em relação aos trabalhadores que postulam seus direitos em juízo é fato notório, prescindindo, por isso mesmo, de demonstração. E a evidência maior de tal realidade é que a esmagadora maioria de reclamantes, na Justiça do Trabalho, é formada por ex-empregados.

5. EMPREGADOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

Em relação aos empregados das empresas prestadoras de serviços, o fato de serem alocados em diferentes tomadores ao longo do contrato com a prestadora não interfere no cômputo do prazo prescricional, seja em relação ao empregador, seja em relação ao responsável subsidiário. Afinal, em face do entendimento jurisprudencial consagrado pela Súmula n. 331, IV, do C. TST, não poderiam postular seus créditos apenas em face do tomador, de modo que as razões pelas quais o legislador constituinte ampliou o prazo para cinco anos continuam presentes, mesmo que o obreiro mude de tomador¹⁴.

13. Isso sem contar que, em alguns casos, o próprio empregador estimula o safrista a ir a Juízo, a fim de obter uma quitação a menor custo. Algumas empresas preferem fazer acordos em juízo em vez de pagar as verbas trabalhistas a que o trabalhador tem direito durante o contrato. E isso talvez explique porque ultimamente verificou-se uma explosão de ações trabalhistas em algumas regiões onde predomina o cultivo da cana-de-açúcar, com um percentual de conciliações discrepante em relação às demais demandas. Não se pode desconsiderar, por fim, que alguns safristas ajuizam as reclamações ainda na vigência do contrato, quando se aproxima o seu término, por motivos de ordem prática: comparecer a juízo na data designada, uma vez que, se aguardassem o fim da safra, teriam que percorrer longas distâncias para participar da audiência ou custear sua permanência fora de seu local de origem à espera da realização de tal ato judicial. Em tais casos, naturalmente, a pressa de voltar é mais um ingrediente a "forçar" o acordo. Diante disso, o fato de haver um grande número de ações trabalhistas movidas por safristas, ainda no curso do contrato, não é o bastante para concluir que, em relação a eles, a vigência do pacto laboral não atue como elemento inibidor do acesso efetivo ao Judiciário.

14. "RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PRESCRIÇÃO. A contagem do prazo bienal tem seu critério estabelecido na Constituição Federal, a partir da extinção do contrato laboral e não da rescisão contratual entre prestadora e tomadora dos serviços. Esta se responsabiliza subsidiariamente, em tese, dentro do período em que o obreiro terceirizado lhe presta serviços" (TRT 18ª Região, RO 00010-2005-006-18-00-8, Rel. Juiz Saulo Emídio dos Santos. DJE 6.9.2005, p. 54).

E a mesma solução deve ser aplicada aos trabalhadores temporários (Lei n. 6.019/74), por idênticas razões.

6. TRABALHADORES AVULSOS

A situação dos trabalhadores avulsos é ainda mais específica, uma vez que não se vinculam ao sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra por uma relação de emprego, não sendo tais entidades mais do que intermediários no recrutamento e remuneração provinda de terceiros, que podem variar constantemente, até mesmo no curso de cada jornada de trabalho.

Considerando, assim, a curta duração de cada prestação, sustentam alguns que aos trabalhadores avulsos somente seria aplicável a prescrição bienal, computada a partir de cada serviço prestado¹⁵. Para outros, como a relação jurídica não é de emprego, no caso, não seria aplicável o prazo bienal, de que trata o art. 7º, XXIX, da CF¹⁶. Este último argumento, no entanto, é artificioso, uma vez que, se a lei equipara os trabalhadores avulsos aos empregados, isso significa que as regras que se aplicam a uns valem também para os outros, ressalvado, evidentemente, o direito à permanência no emprego, por ser incompatível com a situação daqueles.

No caso, os trabalhadores que reclamam seus direitos poderiam ser igualmente vítimas de discriminação, como ocorre com os safristas, por exemplo. Destarte, mais correto nos parece considerar a aplicação do prazo quinquenal ou bienal considerando o vínculo com o sindicato ou órgão gestor, o qual se equipara a uma relação de emprego, visto que, na prática, tais entidades atuam como uma espécie de prepostos dos beneficiários diretos da prestação laboral. Assim, o prazo bienal só deveria ser computado a partir do desligamento do trabalhador, ainda que de fato, da entidade que o representa.

Não é nesse sentido, no entanto, a jurisprudência do TST, orientando-se no sentido de que, em relação aos trabalhadores avulsos, o prazo bienal deve ser contado a partir da cessação do trabalho prestado a cada tomador dos serviços (TST/SDI-I, OJ n. 384), o que significa, na prática, negar aplicação do prazo quinquenal em relação a tais trabalhadores, dado o curto período que normalmente permanecem a serviço de cada tomador. Além disso, tal solução desconsidera que o vínculo jurídico do trabalhador avulso é com o sindicato ou órgão gestor da mão-de-obra, e não com o tomador dos serviços, não tendo este poderes para escolher os trabalhadores que

15. "RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO PROFISSIONAL. TRABALHADOR AVULSO INTERMEDIADO PELO SINDICATO. PRESCRIÇÃO TERMO INICIAL. Em atenção ao princípio constitucional que assegura a igualdade de direitos entre os trabalhadores avulsos e os que mantêm vínculo de emprego permanente (artigo 7º, XXXIV, da CF), a figura do sindicato não deve superar os argumentos então traçados pela doutrina no sentido de se constituir, apenas, mero responsável pela intermediação e representação da categoria. Na realidade, é com o tomador de serviço que a "relação de trabalho" efetivamente se concretiza, inclusive porque beneficia-se diretamente dos resultados do labor então executado pelo avulso, de modo que, cumprida finalidade para a qual foi contratado, novo vínculo se forma adquirindo peculiaridades distintas do anterior, oportunidade em que o termo inicial para a contagem do prazo prescricional de dois anos deverá incidir (artigo 7º, XXIX, 'a', da CF)" (TST, AIRR e RR 548-1999-007-17-00-5, Ac. 2ª T, 20.4.2005, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva. DJU 13.5.2005).

16. "TRABALHADOR AVULSO. PRESCRIÇÃO. O prazo para o trabalhador avulso ingressar com ação na Justiça do Trabalho é de cinco anos. Entender aplicável ao trabalhador avulso a regra específica da prescrição bienal, sem atentar às peculiaridades da relação de trabalho, configura flagrante cerceamento de direitos e grave violação à garantia constitucional de igualdade com os demais trabalhadores. A disciplina do art. 7º, XXIX, da Constituição autoriza o entendimento de que, ao trabalhador avulso, aplica-se, tão-somente, a prescrição quinquenal, porquanto não há falar, na hipótese, em contrato de trabalho, mas em relação de trabalho *lato sensu*" (TST, RR 51737-2001-022-09-00-8, Ac. 3ª T., 17.8.2005, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJU 30.9.2005).

se vão ativar a seu serviço. Diante disso, se é em relação ao sindicato ou órgão gestor que se estabelece a relação de subordinação imediata, é o vínculo com estes que deve ser levado em conta para definir a duração do prazo prescricional, e não a relação com o beneficiário da prestação laboral. Nada mais justo, assim, que recebam o mesmo tratamento que os empregados das empresas prestadoras de serviços.

7. CONCLUSÕES

O prazo prescricional trabalhista varia conforme haja, ou não, contrato de trabalho entre as partes, sendo esse o fundamento pelo qual o Constituinte ampliou para cinco anos o lapso temporal exigido para que a prescrição se consuma na vigência do contrato de trabalho.

O só fato de as partes firmarem novo contrato de trabalho não é suficiente para acarretar a suspensão ou interrupção da prescrição em curso.

Todavia, sendo certo que o estado de subordinação do trabalhador, durante a vigência do pacto laboral, inibe sua liberdade de postular em juízo os direitos que lhe cabem, e que tal circunstância foi determinante na fixação de diferentes prazos prescricionais, durante a relação de emprego e após o seu término, impõe-se que tal situação também seja levada em conta nas hipóteses em que as partes firmam novo contrato de trabalho. Neste caso, em respeito ao espírito que inspira a norma inscrita no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, deve-se reconhecer que o retorno ao estado de subordinação jurídica ao empregador implica o restabelecimento do prazo prescricional de cinco anos, em relação às pretensões ainda não prescritas, respeitado o período já transcorrido desde a exigibilidade do crédito.

Tal situação ainda mais se justifica em relação aos casos em que os trabalhadores são tradicional e periodicamente contratados sob a modalidade de pacto a termo, como é o caso dos safristas. Não se reconhecendo o restabelecimento do prazo quinquenal na vigência dos contratos subsequentes, tais trabalhadores restam, na prática, excluídos da proteção decorrente da prescrição quinquenal.

Por outro lado, em relação aos trabalhadores avulsos, o prazo bienal só deve ser computado a partir da cessação do vínculo com o sindicato ou órgão gestor da mão-de-obra, pois é por intermédio destes que prestam serviços aos tomadores.

Por fim, no contrato de prestação de serviços, ainda que os tomadores variem, o prazo bienal de prescrição só deve ser adotado a partir da cessação do vínculo de emprego com o prestador, inclusive para efeitos de responsabilização dos diversos tomadores. E o mesmo deve ocorrer em relação aos trabalhadores temporários, tomando-se como referência a cessação do vínculo com a empresa prestadora de mão-de-obra.