

DISSÍDIO COLETIVO

DESCONTO A FAVOR DE SINDICATO

Tribunal TST
Julgado em 13/11/1977

DESPEDIDA SEM OBSERVÂNCIA DAS FORMALIDADES LEGAIS — SE ESTÁ SUJEITA À PRESCRIÇÃO

RESUMO

- Domina no TST a jurisprudência segundo a qual o ato nulo prescreve, no direito brasileiro, em geral. O Código Civil contém mais de um exemplo. O empregado estável, despedido sem as formalidades de lei, não pode pretender em juízo contra o ato patronal, "ad eternum". O que prescreve, aliás, não é o direito de o empregador despedir, porque de natureza potestativa e despido de pretensão. Para despedir, o empregador não sofre prescrição extintiva. Sua demora em dispensar pode tornar inatual a falta. A prescrição é para o empregado pretender o ressarcimento em sentença condenatória. - Rejeito os embargos. Proc. TST-E-RR-3.109/76, Julgado em 14-11-1977 VOTO VENCIDO DO JUIZ PEREIRA LEITE - ... Acolho os embargos, para determinar que a Junta aprecie o mérito. - Afasto-se, de início, o fundamento central de decisão da Turma, qual seja o de que na "Justiça do Trabalho" não há distinção entre ato nulo e anulável. Gritante, a impropriedade. Prescrição e validade de ato jurídico situam-se no plano do direito material e não no terreno de direito processual. Se se pretende distinguir prescrição no Direito do Trabalho e no direito comum, ainda assim não foi feliz o julgado. Principalmente no direito especial, como lembra RENATO MACHADO, "tutelar por excelência, a corrente da imprescritibilidade dos atos nulos deve predominar, sob pena até de, comparando o art. 8º da CLT com o art. 177 do Código Civil, chegar-se à perplexa conclusão de que os atos nulos no direito privado são mais amparados do que no texto consolidado" (TST - Pleno, 1.081/74, Ementário Trabalhista, 3/76, nº 29). - Nem se beneficia a embargada da invocação do art. 11 da CLT. Evidentemente prescreve em dois anos o que for suscetível de prescrição. Argumentar com o fato de que na letra da lei não se distingue ato nulo de ato anulável é cobrar a explicação da evidência. Prescreve a exigibilidade, encoberta pelo decurso do tempo, se o ato foi anulável, ou não se praticou o que se deveria ter praticado, ou se cumpriu mal a obrigação etc. Quando o empregador não paga salário mínimo, ou não concede férias e assim por diante, discussão da validade e eficácia é impertinente por inteiro. O empregado tem direito e pretensão a estas prestações. Consuma-se a prescrição se deixa de exercê-los pelo prazo de dois anos. Seria exigir demais do legislador pedir-lhe dissesse o que prescreve e o que não prescreve, ou, em outras palavras, exigir-lhe enunciasses com clareza didática o conceito de prescrição. - O dissídio envolve a despedida de empregado estável. O Regional deu como estável o reclamante, soterrando possível debate quanto a faltas ao serviço e licenças, matéria e licenças, matéria inquestionavelmente de fato. Cumpre abstrair, também, porque no mesmo plano dos fatos, a alegação do autor no sentido de que nunca se provou sua despedida - alegação, por sinal, corroborada pela representante da empresa, ... - Resta apenas a tese da prescrição, que se há de resolver em benefício do embargante. A "despedida" de um estável, mais do que nula, afigura-se inexistente, pois, completado o decênio, desaparece o poder de o empregador denunciar o ajuste. Pode, sim, obstar no mundo dos fatos a execução do trabalho. Prescreve, desta sorte, o direito do empregado, mês a mês, a salários, nunca a ação para se ver reintegrado plenamente no emprego. IDEM VENCIDOS OS MINISTROS ALVES DE ALMEIDA, ARY CAMPISTA, ORLANDO COUTINHO, LIMA TEIXEIRA E BARATA SILVA. Arquivo do Ementário Forense, TST/633 EMENTÁRIO FORENSE. Setembro, 1978. Ano XXX. Nº 358

EMENTA

Prescreve em dois anos o direito de reclamar, o empregado estável, contra a despedida levada a efeito sem observância das formalidades legais. (Ementa do EMENTÁRIO FORENSE)