

Dano moral decorrente das relações de trabalho: uma breve análise acerca da prescrição aplicável

Moral damages of labor relations: a brief review about the applicable limitation

Raíssa Lorena Macêdo Moura¹

Resumo:

É notório que a Emenda Constitucional 45/2004 proporcionou grandes alterações no Judiciário Brasileiro, promovendo, inclusive, o alargamento da competência trabalhista, o que lhe permitiu processar e julgar demandas antes inimagináveis. À Justiça Laboral antes cabia apenas a apreciação de dissídios individuais e coletivos atinentes às relações de emprego, todavia passou a também ser competente para julgamento das relações de trabalho e as delas decorrentes, como é o caso das ações envolvendo dano moral oriundo das relações de trabalho. Nesse aspecto, cumpre frisar que a Administração Pública passou a ter ligação mais estreita com a Justiça Trabalhista, pois os trabalhadores celetistas e prestadores de serviço são regidos, em sua grande maioria, pelas normas celetistas, cabendo ao Tribunal de Contas, como guardião das verbas públicas, também o controle de tais recursos. Embora atualmente já seja pacífico que as demandas envolvendo dano moral decorrente das relações de trabalho serão julgadas pela Justiça Laboral, há intensa discussão no tocante à prescrição cabível. Nesse sentido, é importante que empregados e empregadores fiquem atentos aos prazos prescricionais e condições aplicáveis, a fim de não serem prejudicados no exercício de seu respectivo direito. Apresentam-se, ainda, posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários acerca da matéria, na tentativa de construir um arcabouço teórico capaz de demonstrar as informações mais importantes no tocante ao dano moral decorrente da relação trabalhista.

Palavras chave: Dano Moral. Direito Trabalhista. Ajuizamento da demanda. Prescrição.

¹ Bacharela em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus. Advogada.

Abstract:

It's notorious that Constitutional Amendment 45/2004 brought major changes in the Brazilian judiciary, including by promoting the extension of labor competence, which allowed him to prosecute and judge previously unimaginable demands. Previously competed to the Labour Court only the appreciating of individual and collective labor demands relating to employment relations, but has also become competent for trial of labor relations and deriving therefrom, such as the actions involving moral damage arising from labor relations. In that aspect, we must emphasize that the Public Administration began to have closer links with the Labour Court, because the workers covered by the Labour laws and service providers are governed mostly by the CLT standards, leaving the Court, as the guardian of funds public, also the control of such resources. Although currently it is already established that the demands involving moral damages of labor relations will be judged by the Labour Court, there is intense debate regarding the appropriate prescription. Therefore, it is important that employees and employers should be aware of the statute of limitations and conditions, in order not to be harmed in the exercise of their respective rights. They appear also jurisprudential and doctrinal positions on the matter in an attempt to build a theoretical framework able to demonstrate the most important information regarding the material damage resulting from the employment relationship.

Keywords: Moral damages. Labor Law. Filing of the demand. Prescription.

1 Introdução

A Emenda Constitucional 45/2004 promoveu diversas alterações na estrutura do Poder Judiciário Brasileiro, trazendo inovações em diversos de seus campos, provocando aquilo que ficou conhecido como “Reforma do Judiciário”.

As modificações trazidas por tal Emenda Constitucional foram várias, dentre as quais se destacam a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), responsável pelo controle e organização do Judiciário; a instituição da repercussão geral, implicando maior celeridade ao julgamento de demandas pelo Supremo Tribunal Federal (STF); a criação de requisitos adicionais ao ingresso nas carreiras da Magistratura e do Ministério Público; a fixação de

razoável duração aos processos; a previsão de que tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos poderão ter força de Emenda Constitucional; entre outros avanços.

Dentre as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional 45/2004 está a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, antes competente apenas para julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, sendo a competência, então, em razão da pessoa e da matéria, na esteira do que dispunha o texto original do artigo 114 da Constituição Federal².

Com o advento da aludida Emenda Constitucional³, a competência trabalhista foi consideravelmente alargada, passando a abranger ações oriundas da relação de trabalho; demandas envolvendo servidores da Administração Pública Direta e Indireta; dissídios abrangendo Entes de Direito Público Externo; ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho; questões acerca do exercício do direito de greve; de-

2 Art. 114, CF – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

3 Art. 114, CF (depois da EC 45/04) – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

mandas sobre representação sindical; mandados de segurança, habeas corpus e habeas data sobre matéria trabalhista; entre outras inovações.

Ademais, merece destacar que o Direito Processual do Trabalho é menos formal e mais ágil que o Direito Processo Civil, sendo esse também um dos motivos determinantes para inclusão, na competência trabalhista, das demandas envolvendo prestação de serviço e trabalhos não formalizados, por buscarem em sua grande maioria o recebimento de verbas de natureza alimentícia, vinculando-se diretamente ao sustento do prestador/trabalhador.

Pelo que se depreende, a Justiça do Trabalho julgava os conflitos da relação de emprego, entre empregados e empregadores, e apenas excepcionalmente os provenientes das relações de trabalho, quando caracterizado o vínculo empregatício. Contudo, com a alteração supracitada passou a julgar todas as causas que envolvam relação de trabalho, abandonando a restrição anterior no tocante à relação de emprego, havendo tão somente limitação quanto às relações de natureza estatutária, que permaneceram sob a égide da Justiça Comum, Federal ou Estadual, conforme o caso.

Diante de tantas mudanças realizadas no âmbito trabalhista, o presente estudo visa a análise das ações que envolvam danos morais decorrentes da relação de trabalho, sobretudo no que concerne ao alcance, peculiaridades e principais reflexos.

2 A relação e o interesse dos Tribunais de Contas acerca da questão em foco

O presente tema adquire uma considerável relevância quando se analisa a atual sistemática do ordenamento jurídico brasileiro. Como se sabe, são cada vez mais frequentes os litígios judiciais que têm em um dos polos entidades ou órgãos da Administração Pública, Direta ou Indireta; fato verificado, consideravelmente, na justiça laboral, ocasiões em que o Estado atua quase sempre como sujeito passivo, seja como litisconsorte, seja como responsável solidário ou subsidiário (Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho).

Deste modo, a discussão acerca dos reflexos da Emenda Constitucional 45/2004 alcança os átrios das Cortes de Contas, que são órgãos de índole constitucional vocacionados à fiscalização dos gastos públicos, de modo que no âmbito federal a responsabilidade é atribuída ao Tribunal de Contas da

União (TCU) e nos âmbitos estadual e municipal, na grande maioria dos casos, tal encargo é realizado pelos Tribunais de Contas dos Estados (TCE's), haja vista que pouquíssimos Estados possuem Tribunal de Contas dos Municípios (TCM's), como é o caso do Ceará.

Não foi outra a intenção da Corte de Contas do Estado do Ceará que, ao disciplinar sua estrutura organizacional, teve o cuidado de prever um Núcleo de Recursos Humanos e um Núcleo de Finanças, a fim de abarcar a totalidade dos feitos e dispêndios atrelados ao quadro público de pessoal abarcado por sua competência, seja com os servidores estatutários, seja com os empregados celetistas, seja ainda com as rubricas e encargos deles decorrentes⁴.

Nesse sentido, alguns Tribunais de Contas Estaduais amoldaram-se às reformas constitucionais, provocando inovações em suas legislações internas, como foi o caso do Estado do Rio Grande do Norte, que instituiu expressamente a Diretoria de Despesas e Pessoal, com o fim de fiscalizar a “aplicação dos recursos públicos com despesas de pessoal do quadro funcional da Administração Pública Estadual e Municipal, incluídas as fundações instituídas e mantidas pelo poder público” (art. 16 da Lei Complementar Estadual 411/2010).

Impende pontuar que, embora significativa parcela dos agentes públicos sejam servidores ligados à Administração Pública por vínculo estatutário, existem diversas situações nas quais a natureza da relação trabalhista é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a exemplo do que ocorre com a maior parte das entidades que compõem a Administração Indireta, notadamente as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as fundações de direito privado, cujos empregados devem ser recrutados por concurso público para vínculo de trabalho regulamentado pela CLT.

Tais entidades, por gerenciarem recursos públicos, não escapam do crivo das Cortes de Contas, que termina por também controlar a relação firmada entre a Administração Pública e os diversos prestadores de serviço, terceirizados ou não.

4 Merece destacar que a Corte de Contas Cearense, em atenção às inovações legislativas havidas no cenário nacional, promoveu alterações em seu Regimento Interno, por meio da Resolução nº 835/2007, trazendo previsão expressa no tocante aos serviços auxiliares, dentre os quais se enquadram o Núcleo de Recursos Humanos e o Núcleo de Finanças, outrora referenciados.

Com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, encerrou-se a controvérsia até então existente acerca da competência para julgamento das demandas ajuizadas por agentes da Administração Pública relacionadas à relação trabalhista, passando a ser, indiscutivelmente, da Justiça do Trabalho.

Assim, estabelecida a competência constitucional dos Tribunais de Contas para apreciação das despesas públicas e uma vez configurada a existência de vínculos trabalhistas na Administração Pública (sobretudo na Administração Indireta), outra saída não resta que reconhecer os impactos do advento da referida Emenda Constitucional, também, nas engrenagens das Cortes de Contas Brasil adentro, muitas das quais alteraram suas estruturas e regimentos internos no intuito de se harmonizarem com o novo arranjo constitucional estabelecido após 2004.

Dessa forma, os Tribunais de Contas, que praticamente não mantinham nenhuma relação com a Justiça do Trabalho até meados de 2004, com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, passou a manter e fiscalizar algumas relações laborais, em especial as estabelecidas pela Administração Indireta, na qual é mais corriqueira a formação de vínculos celetistas, além dos estabelecidos com os prestadores de serviços.

3 Do dano moral decorrente da relação trabalhista

Foi apenas com a vigência da Emenda Constitucional 45/2004 que o dano extrapatrimonial advindo da relação de trabalho passou, definitivamente, a integrar a competência material da Justiça do Trabalho, já que alterou a redação do artigo 114, VI, da Carta Magna.

Cumprir pontuar que a Orientação Jurisprudencial nº 327 da Seção dos Dissídios Individuais – I (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho também já afirmava, desde 2003, que a competência para julgamento de tal dano moral era da Justiça Laboral. Como não havia unanimidade entre as Justiças do Trabalho e Cível, o que foi resolvido pelo Supremo Tribunal Federal ao concluir pela competência da Justiça Trabalho, sendo inclusive objeto da Súmula Vinculante nº 22 da Corte Suprema.

Saliente-se que mesmo antes da Emenda Constitucional 45/2004, a Suprema Corte já havia prolatado vários julgados no sentido de que cabia à Justiça Laboral apreciar ações sobre os danos morais ocorridos na relação de trabalho e, após o posicionamento exarado no referido verbete sumular do

STF, a referida OJ 327 da SDI-I do TST foi convertida na súmula nº 392 deste Tribunal Laboral, consolidando a competência da Justiça Trabalhista.

3.1 Da prescrição aplicável

No que concerne à prescrição, ela pode ser definida como sendo o período no qual o empregado, tendo deixado fluir o prazo sem qualquer ação, perde o direito de reivindicar em juízo eventuais lesões. Esse prazo, no âmbito da Justiça do Trabalho, encontra-se expressamente estabelecido no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Em se tratando da prescrição para julgamento de ações envolvendo danos morais decorrentes da relação de trabalho, há forte divergência doutrinária e jurisprudencial a respeito, podendo-se destacar três principais correntes: a) uma que defende a prescrição prevista no artigo 7º, XXIX, da CF, de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato, aplicada aos créditos resultantes das relações de trabalho; b) outra que se fundamenta no artigo 206, §3º, V, do Código Civil, de três anos para a pretensão de reparação civil; c) e ainda a que entende pela prescrição geral de dez ou vinte anos, a depender da data do fato, nos casos em que a lei não tenha fixado outro prazo, de acordo com o artigo 205, caput, do CC.

Pela análise de decisões advindas do Tribunal Superior do Trabalho observa-se que a Terceira, Quarta e Quinta Turmas aplicam a prescrição quinquenal, o que acaba definindo as decisões proferidas pela SDI-I; enquanto a Primeira Turma persiste na aplicação da prescrição de vinte anos, nas hipóteses em que o dano ocorreu na vigência do Código Civil antigo, e de dez anos para os fatos ocorridos após a vigência do Código Civil de 2002.

Assim, parece predominar a aplicação do artigo 7º, XXIX, da Carta Magna acerca do prazo prescricional aplicável às ações que visam indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, notadamente a posição defendida pela 1ª corrente supracitada.

Importante pontuar que, à luz da súmula 308, I, do TST, a prescrição quinquenal abrange os cinco anos anteriores ao ajuizamento da reclamação trabalhista, e não os cinco anteriores à data de extinção do contrato. Logo, quanto mais tempo o reclamante demorar a ingressar com sua reclamatória, menor será o lapso temporal alusivo aos direitos trabalhistas garantidos. É que o Direito não socorre aos que dormem; e o tempo não para.

3.2 Da incidência da prescrição nas ações de indenização por dano moral decorrentes de acidente laboral ou doença de trabalho

Com relação à prescrição aplicável às ações de indenização por dano moral advindos de acidente ou de doença de trabalho, tem-se utilizado o prazo de prescrição quinquenal ordinário, quando da vigência do contrato de trabalho, ou o prazo bienal, contado da rescisão contratual e atingindo as parcelas relativas aos 5 (cinco) anos anteriores ao término do contrato de trabalho, para os danos havidos após o encerramento deste.

Porém, a regra supramencionada admite exceções, notadamente no que concerne aos casos em que a parte da relação empregatícia apenas tem conhecimento da lesão em momento posterior à rescisão contratual, hipótese em que não prevalece a norma constitucional de modo inflexível.

Registra-se que o Tribunal Superior do Trabalho, através de jurisprudência reiterada e já sedimentada, possui entendimento no sentido de que a prescrição aplicável às pretensões visando ao recebimento de indenização por danos decorrentes de doença profissional ou de acidente do trabalho se define pela data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou dos danos sofridos.

Nesse íterim, importante se faz registrar que o artigo 189 do Código Civil, aplicado de forma subsidiária às relações trabalhistas, dispõe que a pretensão de reparação do titular nasce com a violação do direito. Contudo, o direito de propor a ação reparatória apenas surge da ciência da lesão, pois antes disso não há que se falar em direito subjetivo violado.

Esse é o entendimento pacífico do Superior Tribunal de Justiça, que, interpretando o dispositivo do Código Civil acerca de sua aplicabilidade às demandas reparatórias por incapacidade laboral, editou e publicou a súmula nº 278, que afirma, *ipsis litteris*:

Termo Inicial - Prazo Prescricional - Ação de Indenização - Incapacidade Laboral. O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral. (DJ 16/6/2003).

Em consonância com o entendimento sumulado do STJ, o STF prolatou entendimento análogo, conforme se extrai da sua Súmula nº 443, *in verbis*:

Prescrição das Prestações Anteriores ao Período Previsto em Lei. Inocorrência. A prescrição das prestações anteriores ao período previsto em lei não ocorre, quando não tiver sido negado, antes daquele prazo, o próprio direito reclamado, ou a situação jurídica de que ele resulta. (01/10/1964 - DJ de 8/10/1964, p. 3645; DJ de 9/10/1964, p. 3665; DJ de 12/10/1964, p. 3697).

Verifica-se, portanto, não restar dúvida que a pretensão reparatória surge com a ciência inequívoca da lesão, caracterizando-se por ser o marco inicial da contagem do prazo prescricional, cabendo ao interessado demonstrar que teve ciência inequívoca da lesão em momento posterior ao término do contrato.

3.3 Das exceções à regra da prescrição quinquenal

Importante observar que, extinto o contrato de trabalho, o empregado terá direito apenas à reparação das lesões ocorridas nos 5 (cinco) anos anteriores ao ajuizamento da reclamação trabalhista, desde que esta seja intentada até 2 (dois) anos após a rescisão contratual, como outrora já esposado.

Esse entendimento está pacificado na súmula 308, I, do TST, abaixo:

PRESCRIÇÃO QÜINQUÊNAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato. (ex-OJ nº 204 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988. (Ex-Súmula nº 308 - Res. 6/1992, DJ 05.11.1992)

Existem, porém, algumas exceções, uma vez que as ações meramente declaratórias, as ações contra menores e as atinentes ao FGTS não respeitam a regra geral acima mencionada, pois as ações meramente declaratórias são imprescritíveis, como se depreende do teor do artigo 11, §1º, da CLT, a saber: *O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto*

anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

Imprescindível pontuar que, conforme redação expressa de diversas normas legais, em relação aos menores não corre prazo prescricional, o qual apenas passa a ser computado após os dezesseis anos, conforme o artigo 198, I, do Código Civil, ou quando atingida a maioridade, de acordo com o artigo 440 da CLT e artigo 10, parágrafo único, da Lei 5.889/73.

Nessa hipótese, o menor, ainda em tal condição, pode ingressar com demanda judicial e ter seus direitos apreciados, mas também pode deixar para exercê-los somente quando o prazo prescricional efetivamente começar a fluir.

Ademais, se a ação judicial versar sobre o FGTS como pedido principal, a prescrição será trintenária, devendo-se, em todo o caso, observar a prescrição bienal considerada após a extinção do contrato de trabalho.

Todavia, caso o FGTS seja parcela acessória da pretensão autoral, deverá respeitar a regra geral já estudada, qual seja, a prescrição quinquenal, enquanto da vigência do instrumento contratual, ou bienal, depois do encerramento deste, referindo-se aos 5 (cinco) anos anteriores ao ajuizamento do processo.

3.4 Da inexistência de suspensão da prescrição dos direitos trabalhistas quando da suspensão do contrato de trabalho

Percebe-se que no ordenamento jurídico pátrio não consta dispositivo expresso que trate da suspensão dos direitos laborais quando, em casos de doença do empregado, houver suspensão contratual, hipótese que poderia alterar a prescrição dos créditos trabalhistas.

Apesar de a CLT, em seus artigos 471 e seguintes, dispor sobre as causas suspensivas do contrato de trabalho, o diploma legal é omissivo no que diz respeito aos efeitos da suspensão contratual, vez que inexistente norma que trate especificamente da suspensão da prescrição do direito quando o contrato de trabalho não estiver em curso por qualquer das causas legais determinadas.

Diante da omissão da legislação trabalhista sobre o tema, cumpre analisar o Código Civil, o qual, em seu artigo 199, inciso I, permite afirmar categoricamente que, estando suspenso o contrato de trabalho, não haveria que se falar em fruição da prescrição dos direitos inerentes àquele instrumento.

No entanto, a SDI-I do TST, uniformizadora da jurisprudência, tem

firmado posicionamento contrário, segundo o qual o afastamento do empregado que sofrer doença profissional, mesmo recebendo auxílio-doença, não opera o efeito jurídico de suspensão ou interrupção da prescrição. Um verdadeiro absurdo.

Nesse sentido, importante verificar o texto da súmula 230 do STF, segundo a qual *a prescrição da ação de acidente de trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade*.

Assim, não restam dúvidas de que o contrato de trabalho do empregado acometido por acidente de trabalho deveria ser suspenso, nos termos do artigo 476 da CLT e, uma vez suspenso o contrato de trabalho, deveria, automaticamente, a prescrição de tais direitos também o ser, visto que é lição clássica no Direito a regra de que o acessório deve seguir o principal. Em que pese tal entendimento, como outrora afirmado, há omissão legislativa acerca da questão, inexistindo suspensão pelo que se observa na jurisprudência.

4 Considerações Finais

Pelo que se verifica, empreenderam-se sensíveis modificações na Justiça do Trabalho e dentre elas está a ampliação da competência laboral, a qual não mais sofre limitação pelas relações de emprego, mas sim pelas relações de trabalho, ampliando-se bastante o leque de ações sujeitas à jurisdição trabalhista. Em outras palavras, se na prática antes tratava-se de Justiça do Emprego, hoje, mais do que nunca, pode ser considerada autêntica Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, incluiu-se na competência laboral as ações que versam sobre dano moral decorrente das relações de trabalho, bem como as demandas que envolvam servidores da Administração Pública sob regime celetista, como é inclusive as situações controladas pelo Tribunal de Contas.

O dano moral oriundo de relação trabalhista não se dá apenas em empresas privadas, podendo ocorrer em qualquer órgão ou entidade da Administração Pública, vez que ninguém está isento da ocorrência de assédio moral, assédio sexual, acidentes, casos fortuitos, nem tampouco submissão a práticas desgastantes e lesivas decorrentes do labor.

Desse modo, faz-se imprescindível conhecer os prazos prescricionais aplicáveis a cada caso, haja vista que variam bastante em matéria trabalhista,

até porque, em várias situações, ainda não há definição jurisprudencial e tampouco doutrinária, sendo importante a utilização correta para não haver prejuízos no exercício do respectivo direito.

Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Constituição Federal**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 maio 2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 maio 2014.

BRASIL. Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, Seção dos Dissídios Individuais I (SDI-I). Brasília: TST, 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fois%3Fp_id%3D101_INSTANCE_1N7k%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 13 maio 2014.

BRASIL. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: TST, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 13 maio 2014.

BRASIL. **Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal**. Brasília: STF, atualizado em 24 de abril de 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>>. Acesso em: 13 maio 2014.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

ESTADO DO CEARÁ. **Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Ceará**. Lei 12.509, de 06 de dezembro de 1995. Fortaleza: Palácio do Governo do Estado do Ceará, 1995. Disponível em: <<http://www.tce.ce.gov.br/institucional/2012-09-06-14-01-12>>. Acesso em: 13 maio 2014.

ESTADO DO CEARÁ. **Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado do Ceará**. Resolução nº 835, de 2007. Fortaleza: Tribunal de Contas do Estado do Ceará, 2007. Disponível em: <<http://www.tce.ce.gov.br/institucional/2012-09-06-14-01-52>>. Acesso em: 13 maio 2014.

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. **Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte**. Lei Complementar Estadual 464, de 05 de janeiro de 2012. Natal: Palácio de Despachos de Lagoa Nova, 2012. Disponível em: <<http://www.tce.rn.gov.br/2009/index.asp?link=legislacao&desc=leis%20complementares%20estaduais>>. Acesso em: 13 maio 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora Método, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2013.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora Método, 2013.