



A inaplicabilidade da prescrição quinquenal trabalhista diante da possibilidade de dispensa arbitrária: uma análise à luz dos deveres fundamentais

The inapplicability of the five-year statute of limitations in labor law in the context of potential arbitrary dismissal: an analysis in light of fundamental duties

La inaplicabilidad de la prescripción quinquenal laboral ante la posibilidad de despido arbitrario: un análisis a la luz de los deberes fundamentales

Luna Oliveira Lucchesi Ramacciotti

Faculdade de Direito de Vitória (FDV)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3595422091599470>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7541-0298>

Daury Cesar Fabríz

Faculdade de Direito de Vitória (FDV)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7280691457104972>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3781-5890>

RESUMO

Introdução: O artigo analisa a problemática da fluência da prescrição quinquenal trabalhista durante a vigência do contrato de trabalho, especialmente em cenários de dispensa arbitrária, destacando a assimetria estrutural entre empregado e empregador e a incidência dos deveres fundamentais nas relações privadas.

Objetivo: O estudo pretende demonstrar que a violação do dever fundamental do empregador de motivar a dispensa incompatibiliza a aplicação da prescrição quinquenal durante o vínculo empregatício, exigindo a interpretação sistemática dos arts. 7º, I e XXIX, da Constituição.

Metodologia: Emprega-se o método materialista histórico-dialético, que articula texto constitucional, realidade socioeconômica e relações de poder, aliado ao exame de caso concreto para fins de fundamentação crítica.

Resultados: Os achados indicam que a ausência de motivação válida na dispensa impede a fluência da prescrição quinquenal, sob pena de transformar tal instituto em mecanismo de renúncia forçada a direitos fundamentais. A análise do Processo nº 0013143-52.2016.5.15.0002 evidencia que o TRT-15 aplicou a teoria dos deveres fundamentais de modo coerente com a Constituição, enquanto o TST manteve o resultado por fundamento processual.

Conclusão: Conclui-se que o dever fundamental de motivar a dispensa impede a contagem da prescrição quinquenal durante o contrato e revela a necessidade de uma dogmática trabalhista que reconhece e sistematiza os deveres constitucionais do empregador nas relações privadas, assegurando efetividade à proteção da dignidade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: dever fundamental de motivação da dispensa; deveres fundamentais nas relações de trabalho; inaplicabilidade da prescrição quinquenal trabalhista; proteção contra dispensa arbitrária.

ABSTRACT

Introduction: This article analyzes the issue of the five-year statute of limitations for labor claims during the term of an employment contract, especially in cases of arbitrary dismissal, highlighting the structural asymmetry between employee and employer and the incidence of fundamental duties in private relationships.

Objective: The study aims to demonstrate that the violation of the employer's fundamental duty to justify dismissal renders the application of the five-year statute of limitations during the employment relationship incompatible, requiring a systematic interpretation of Articles 7, I and XXIX of the Constitution.

Methodology: The historical-dialectical materialist method is used, which articulates constitutional text, socioeconomic reality, and power relations, combined with the examination of a specific case for the purposes of critical reasoning.

Results: The findings indicate that the absence of valid grounds for dismissal prevents the five-year statute of limitations from running, under penalty of transforming this institution into a mechanism for forced renunciation of fundamental rights. The analysis of Case No. 0013143-52.2016.5.15.0002 shows that the TRT-15 applied the theory of fundamental duties in a manner consistent with the Constitution, while the TST upheld the result on procedural grounds.

Conclusion: It is concluded that the fundamental duty to justify dismissal prevents the five-year statute of limitations from running during the contract and reveals the need for labor law doctrine that recognizes and systematizes the constitutional duties of employers in private relations, ensuring effective protection of workers' dignity.

KEYWORDS: employer's fundamental duty to provide reasons for dismissal; fundamental duties in employment relationships; inapplicability of the five-



year statute of limitations in labor law; protection against arbitrary dismissal.

RESUMEN

Introducción: El artículo analiza la problemática de la prescripción quinquenal laboral durante la vigencia del contrato de trabajo, especialmente en situaciones de despido arbitrario, destacando la asimetría estructural entre empleado y empleador y la incidencia de los deberes fundamentales en las relaciones privadas.

Objetivo: El estudio pretende demostrar que la violación del deber fundamental del empleador de motivar el despido incompatibiliza la aplicación de la prescripción quinquenal durante la relación laboral, exigiendo la interpretación sistemática de los artículos 7º, I y XXIX, de la Constitución.

Metodología: Se emplea el método materialista histórico-dialéctico, que articula el texto constitucional, la realidad socioeconómica y las relaciones de poder, junto con el examen de casos concretos con fines de fundamentación crítica.

Resultados: Los hallazgos indican que la ausencia de una motivación válida en el despido impide el curso de la prescripción quinquenal, so pena de convertir dicho instituto en un mecanismo de renuncia forzada a derechos fundamentales. El análisis del Proceso n.º 0013143-52.2016.5.15.0002 pone de manifiesto que el TRT-15 aplicó la teoría de los deberes fundamentales de manera coherente con la Constitución, mientras que el TST mantuvo el resultado por motivos procesales.

Conclusión: Se concluye que el deber fundamental de motivar el despido impide el cómputo del plazo de prescripción quinquenal durante el contrato y revela la necesidad de una dogmática laboral que reconozca y sistematice los deberes constitucionales del empleador en las relaciones privadas, garantizando la eficacia de la protección de la dignidad del trabajador.

PALABRAS CLAVE: deber fundamental de motivar el despido; deberes fundamentales en las relaciones laborales; inaplicabilidad de la prescripción quinquenal laboral; protección contra el despido arbitrario.



INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo analisar a aplicabilidade da teoria dos deveres fundamentais nas relações de trabalho, com foco no dever do empregador de motivar a dispensa sem justa causa e nas consequências jurídicas da inobservância dessa obrigação, especialmente no que se refere à fluência do prazo prescricional durante a vigência do contrato de trabalho. A partir da concepção jurídico-constitucional dos deveres fundamentais como categoria normativa fundada na solidariedade e na realização dos direitos fundamentais, propõe-se examinar se a ausência de motivação válida na dispensa do empregado impede a incidência da prescrição quinquenal enquanto perdura o vínculo empregatício.

A Constituição da República de 1988 inaugurou um novo paradigma no Direito do Trabalho, ao eleger a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República e ao consagrar um amplo rol de direitos fundamentais, dentre os quais se destaca o direito à proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I). Entretanto, mais de três décadas após a promulgação do texto constitucional, o conteúdo normativo desse dispositivo segue pendente de regulamentação, o que tem repercutido diretamente na interpretação e aplicação de institutos jurídicos clássicos, como a prescrição quinquenal dos créditos trabalhistas prevista no art. 7º, XXIX, da mesma Carta.

Tomando como referência a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) no processo nº 0013143-52.2016.5.15.0002, sob a relatoria do Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, a qual fundamentou a inaplicabilidade da prescrição quinquenal na ausência de efetiva proteção contra a dispensa arbitrária, e considerando ainda a análise da decisão subsequente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), busca-se investigar em que medida os fundamentos adotados pelo TST incorporam ou afastam a teoria dos deveres fundamentais.



Dessa forma, a pesquisa gira em torno do seguinte problema de pesquisa: em que medida a violação, pelo empregador, do dever fundamental de motivar a dispensa, enquanto expressão dos deveres fundamentais e da proteção constitucional da dignidade do trabalhador, pode justificar o redimensionamento ou o afastamento da prescrição quinquenal trabalhista?

Embora existam estudos acerca da prescrição trabalhista e da proteção contra a despedida arbitrária, verifica-se escassa produção doutrinária que examine a matéria a partir da teoria dos deveres fundamentais. O presente trabalho pretende preencher essa lacuna, propondo a sistematização do dever fundamental de motivação da dispensa como fundamento constitucional para a inaplicabilidade da prescrição quinquenal durante a vigência do contrato de trabalho.

Parte-se da hipótese de que a violação, pelo empregador, de deveres fundamentais derivados da eficácia horizontal dos direitos fundamentais — especialmente no contexto da dispensa arbitrária — pode justificar a inaplicabilidade da prescrição quinquenal trabalhista. Não obstante, a aceitação de tal conjectura ainda encontra limites na ausência de uma sistematização teórica consistente pelos Tribunais Superiores.

Neste caminho, o artigo organiza-se em três eixos analíticos principais. No primeiro capítulo, reconstrói-se o conceito jurídico-constitucional dos deveres fundamentais na ordem inaugurada pela Constituição de 1988, conferindo especial atenção à sua eficácia horizontal e às implicações dessa categoria normativa nas relações privadas de trabalho. Em seguida, no segundo capítulo, procede-se ao exame do Processo nº 0013143-52.2016.5.15.0002, em que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sob relatoria do Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, fundamentou a inaplicabilidade da prescrição quinquenal à luz dos deveres fundamentais, análise que se amplia com a posterior decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, o terceiro capítulo se volta à urgência de redimensionar a prescrição trabalhista a partir do dever fundamental de motivação da dispensa, evidenciando como a leitura sistemática da Constituição exige superar a aplicação



tradicional da prescrição quinquenal em contextos de vulnerabilidade estrutural do trabalhador.

O método aqui empregado é o materialismo histórico-dialético, que permite superar abordagens meramente formalistas do Direito e apreender as relações de trabalho como resultado de processos históricos e contradições estruturais próprias do modo de produção capitalista. Admite-se que, primordialmente, “Não é a consciência que determina a vida”, mas, ao contrário, é “a vida que determina a consciência¹”, havendo que se voltar os olhos à concretude do real a fim de se conferir a interpretação constitucionalmente adequada às normas jurídicas. Ao privilegiar a análise das mediações entre norma jurídica, realidade material e relações de poder, este método possibilita compreender que a prescrição trabalhista, enquanto limitação ao direito de ação, não pode ser desvinculada das condições concretas de existência do trabalhador, nem da assimetria estrutural que marca o contrato de trabalho.

Ao cabo, conclui-se que a ausência de motivação válida para a dispensa impede o curso da prescrição quinquenal durante o contrato, sob pena de transformar o instituto em renúncia forçada a direitos fundamentais. Os achados demonstram que essa exigência constitucional revela a necessidade de uma dogmática trabalhista que reconheça e sistematize os deveres do empregador nas relações privadas, assegurando efetividade à proteção da dignidade do trabalhador.

A contribuição original desta pesquisa consiste em sistematizar o dever fundamental de motivação da dispensa como fundamento jurídico apto a redimensionar a aplicação da prescrição quinquenal trabalhista, propondo uma releitura constitucional do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal a partir da teoria dos deveres fundamentais.

¹ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia alemã**: crítica da mais recente Filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846). São Paulo: Boitempo Editorial, 2007. p. 94.



1 Os deveres fundamentais na Constituição de 1988 e sua eficácia nas relações privadas

A Constituição Federal de 1988 não apenas consagrou um extenso rol de direitos fundamentais, como também inaugurou uma nova lógica constitucional, pautada na solidariedade, na corresponsabilidade social e na eficácia direta e imediata desses direitos nas diversas esferas da vida em sociedade, inclusive nas relações entre particulares. Nesse contexto, surge o conceito jurídico-constitucional de dever fundamental como elemento complementar e necessário à realização concreta dos direitos fundamentais.

De acordo com Gonçalves e Fabriz², os deveres fundamentais podem ser compreendidos como uma categoria normativa fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais aos sujeitos inseridos em uma ordem democrática, com a finalidade de promover os direitos fundamentais. Em outras palavras, os deveres fundamentais não apenas derivam dos direitos fundamentais, mas também se apresentam como condição para sua efetividade, funcionando como vetores de transformação das práticas sociais e institucionais.

A partir da conceituação de deveres fundamentais utilizada, nos orientamos no sentido de que, ao se reconhecer um direito fundamental, nasce, automaticamente, um dever correlato, cuja observância, muitas vezes, é imprescindível para a concretização daquele direito. Assim, a dignidade da pessoa humana, fundamento da República, não se limita a um ideal normativo abstrato, mas impõe obrigações concretas aos entes públicos e privados. Nas relações de trabalho, tal compreensão adquire especial relevo diante da reconhecida desigualdade estrutural entre empregado e empregador.

² GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: MARCO, Crithian Magnus de; PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; STEINMETZ, Wilson (org.). *Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha*: Tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 87-96.



A solidariedade, enquanto elemento estruturante dos deveres fundamentais, representa um instrumento essencial na construção de uma sociedade mais igualitária. Nessa perspectiva, os indivíduos deixam de adotar uma postura puramente individualista e assumem a responsabilidade pela efetivação dos direitos fundamentais alheios. Essa responsabilidade não recai exclusivamente sobre o Estado (solidariedade vertical), mas também sobre os próprios particulares (solidariedade horizontal). Logo, os deveres fundamentais, longe de se contraporem aos direitos, constituem a base material indispensável à sua concretização e interpretação no contexto das relações jurídicas³.

Dentre esses deveres, destaca-se o dever de motivação da dispensa, diretamente conectado à previsão constitucional do art. 7º, inciso I⁴, que assegura ao trabalhador a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. A omissão do legislador quanto à regulamentação desse dispositivo não afasta sua eficácia normativa. Assim, a exigência de motivação para a ruptura do vínculo empregatício deve ser compreendida como um dever fundamental do empregador, cuja inobservância repercute diretamente na validade de atos jurídicos como a dispensa e, conforme se verá adiante, na contagem do prazo prescricional.

A construção dos deveres fundamentais nas relações de trabalho, portanto, revela-se imprescindível para o alcance de uma leitura sistemática e coerente do texto constitucional, especialmente em um contexto de reiteradas violações a direitos sociais básicos. Negar vigência ao art. 7º, I, da Constituição significa, em última instância, permitir que a desigualdade histórica entre capital e trabalho continue sendo perpetuada sob o véu da neutralidade jurídica. Afinal,

³ MARTINS, Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. O dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho das empregadas grávidas e lactantes: aplicação da Teoria da Horizontalidade dos Deveres Humanos. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 92-109, jan./jun. 2022.

⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.



A relação capitalista pressupõe a separação entre os trabalhadores e a propriedade das condições da realização do trabalho. Tão logo a produção capitalista esteja de pé, ela não apenas conserva essa separação, mas a reproduz em escala cada vez maior. O processo que cria a relação capitalista não pode ser senão o processo de separação entre o trabalhador e a propriedade das condições de realização de seu trabalho, processo que, por um lado, transforma em capital os meios sociais de subsistência e de produção e, por outro, converte os produtores diretos em trabalhadores assalariados⁵.

A circunstância há muito descrita por Marx⁶, a separação historicamente produzida entre o trabalhador e os meios de produção, evidencia que a assimetria própria das relações capitalistas não é um dado contingente, mas uma condição estrutural que se aprofunda sempre que o Direito se limita a reproduzir formalmente a lógica contratual privada. Se o capitalismo mantém e expande essa separação em escala cada vez maior, o ordenamento jurídico não pode ignorar que essa dinâmica compromete a possibilidade de exercício efetivo da liberdade pelo trabalhador e aprofunda sua vulnerabilidade frente ao poder diretivo do empregador. Nesse cenário, os deveres fundamentais dirigidos ao empregador deixam de ser meros complementos retóricos e passam a constituir instrumentos indispensáveis para reequilibrar, ainda que minimamente, uma relação marcada por desigualdade fundante, funcionando, portanto, como mediações normativas que impedem que a ordem constitucional se reduza à legitimação acrítica da subordinação econômica.

Bem por isso, a análise que se propõe neste artigo, a partir da teoria dos deveres fundamentais, tem por objetivo contribuir com essa reconstrução dogmática, conferindo densidade normativa à proteção constitucional contra a dispensa arbitrária e abrindo caminho para o redimensionamento de institutos tradicionais do Direito do Trabalho à luz da ordem constitucional vigente.

⁵ MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 911.

⁶ MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.



2 Estudo de caso: a fundamentação por deveres fundamentais no Processo nº 0013143-52.2016.5.15.0002

O valor social do trabalho é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme disciplina o artigo 1º da Constituição da República. Para além disso, é o valor social do trabalho que constitui o próprio ser humano inserto na sociedade capitalista, na qual se vive enquanto se trabalha.

Ciente da realidade concreta de que, em um sistema capitalista de produção, a venda da força de trabalho constitui condição essencial para a própria sobrevivência física, emocional e mental do trabalhador, o que torna a relação laboral estruturalmente desigual e marcada por traços de perversidade, o constituinte originário optou por reconhecer um conjunto articulado de direitos trabalhistas. Esses direitos foram positivados nos artigos 7º a 11º da Constituição Federal, com o propósito de mitigar essa desigualdade e assegurar um patamar civilizatório mínimo nas relações de trabalho⁷.

É no artigo 7º da Constituição que encontramos uma gama de princípios e regras que regem o mundo do trabalho e, já no inciso I, o constituinte concebeu como direito dos trabalhadores brasileiros a garantia de emprego. Na literalidade:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos⁸;

⁷ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. *Revista LTR*, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.



A proteção contra a dispensa imotivada ocupa posição central entre os direitos fundamentais trabalhistas, sendo possível afirmar que o constituinte originário buscou eliminar do ordenamento jurídico a ideia de um direito potestativo irrestrito de rescisão unilateral do contrato de trabalho. Essa interpretação é corroborada por Carlos Alberto Chiarelli⁹, cuja participação como membro da Assembleia Constituinte confere autoridade à sua leitura sobre a intenção normativa do art. 7º da Constituição Federal.

Na sequência da previsão normativa do artigo 7º, quando garante o direito de ação, o constituinte impôs uma restrição, qual seja, a das prescrições quinquenal e bienal. É, portanto, direito do trabalhador ingressar com “XXIX - 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”¹⁰.

Assim, a previsão constitucional da prescrição quinquenal trabalhista estabelece que os trabalhadores urbanos e rurais possuem o direito de ação para pleitear créditos resultantes da relação de trabalho, observando-se o prazo de cinco anos durante o contrato e o limite de dois anos após sua extinção.

Ocorre que, na prática, a aplicação da prescrição quinquenal, tal como atualmente consolidada pela jurisprudência majoritária, considera o transcurso do prazo mesmo durante a vigência do contrato de trabalho. Parte-se da premissa de que o trabalhador poderia, ao menos em tese, ajuizar a ação a qualquer momento, inclusive enquanto ainda vinculado ao empregador.

⁹ Apud SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

¹⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.



No entanto, tal presunção desconsidera a assimetria real existente na relação de emprego e ignora os obstáculos materiais e psicológicos que impedem o trabalhador de exercer o direito de ação durante o vínculo empregatício, especialmente diante da ausência de proteção contra a dispensa sem justa causa. Logo, os incisos I e XXIX do artigo 7º da Constituição não podem ser interpretados isoladamente. Ao analisarmos o pacto social consagrado na Constituição, é necessário compreendê-lo como um conjunto coeso de intenções e compromissos normativos, em que a limitação ao direito fundamental de ação – como é o caso da prescrição – somente se justifica quando houver efetiva garantia contra a dispensa imotivada do trabalhador¹¹.

Nesse sentido, a decisão do TRT da 15ª Região no processo 0013143-52.2016.5.15.0002 traz contribuição inovadora ao questionar a lógica jurisprudencial majoritária. O julgado, fundamentado na teoria dos deveres fundamentais, reconhece que o art. 7º, XXIX, deve ser interpretado sistematicamente em conjunto com o art. 7º, I, da Constituição. Conforme assinalado pelo relator Jorge Luiz Souto Maior, não é possível restringir o direito de ação, por meio do instituto da prescrição, sem que exista uma contrapartida de efetiva proteção ao emprego. Caso contrário, estar-se-ia promovendo a legitimação de práticas lesivas, ao beneficiar o empregador inadimplente e punir o trabalhador pela inação forçada diante da ameaça de desemprego.

Nessa baila, Severo e Souto Maior argumentam que a prescrição não é um direito de quem desrespeita a ordem jurídica: “A prescrição é uma restrição ao direito de ação e só se justifica [...] dentro de um contexto em que a própria ordem jurídica não seja posta em risco¹²”.

¹¹ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispen%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

¹² SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46,



Nessa linha, é pertinente observar que a prescrição, enquanto limitação do direito fundamental de acesso à jurisdição, apenas se justifica em contextos em que o trabalhador possui segurança material e jurídica para ajuizar ações sem temer represálias. A ausência de motivação na dispensa fragiliza ainda mais essa equação, tornando a prescrição durante o contrato incompatível com a própria lógica constitucional da proteção ao trabalho.

Dessa forma, a prescrição quinquenal deixa de ser uma regra incontestável e assume contornos de excepcionalidade. A sua aplicabilidade depende, necessariamente, da existência de garantias mínimas de estabilidade no emprego, em respeito à coerência e integridade do texto constitucional. Aplicá-la em sentido contrário implica cancelar sistematicamente a renúncia forçada de direitos alimentares e contribuir para o esvaziamento prático das normas constitucionais.

Assim, cabe ao intérprete constitucional redimensionar o instituto da prescrição trabalhista, à luz dos deveres fundamentais dos empregadores e do dever de motivação na ruptura do contrato de trabalho. Enquanto persistir a omissão legislativa quanto à regulamentação do art. 7º, I, não é juridicamente legítimo impor ao trabalhador o ônus da inércia diante de uma ordem jurídica que não lhe assegura sequer a manutenção do posto de trabalho.

Por tudo isso, o Recurso Ordinário nº 0013143-52.2016.5.15.0002, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e posteriormente analisado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, constitui importante paradigma jurisprudencial para a reflexão acerca da inaplicabilidade da prescrição quinquenal em casos de dispensa arbitrária, à luz da teoria dos deveres fundamentais.

Na instância regional, sob relatoria do Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, a controvérsia quanto à prescrição foi enfrentada a partir de uma leitura sistemática da Constituição Federal. O acórdão rejeitou expressamente a tese de que o prazo

p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispen%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.



prescricional previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88 deva fluir durante a vigência do contrato de trabalho, quando inexistente proteção contra a dispensa arbitrária, propondo uma interpretação condicionada da prescrição trabalhista à efetividade do inciso I do mesmo artigo.

Para o relator, a prescrição não pode ser compreendida como um "prêmio ao mau pagador"¹³. Ao contrário, trata-se de uma limitação ao direito de ação, que apenas se justifica quando a ordem jurídica oferece garantias mínimas de manutenção do vínculo empregatício. A ausência de motivação para a dispensa implica violação direta ao dever fundamental do empregador, comprometendo a própria estrutura do pacto constitucional de 1988. A decisão, nesse ponto, foi fundamentada na teoria dos deveres fundamentais e na ideia de que o constituinte, ao assegurar direitos, impôs simultaneamente deveres correlatos – inclusive aos empregadores, ainda que no âmbito das relações privadas.

A argumentação invocou ainda precedentes do direito comparado, notadamente a jurisprudência da Corte Constitucional Italiana (Sentença nº 63/1966), segundo a qual não há fluência de prescrição durante o contrato de trabalho quando não se assegura estabilidade real. O acórdão brasileiro destacou o caráter contraditório de reconhecer, de um lado, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e, de outro, permitir que se opere a renúncia tácita pela inércia forçada do trabalhador diante do risco da dispensa¹⁴.

A teoria dos deveres fundamentais, embora ainda menos desenvolvida do que a teoria dos direitos fundamentais, parte do pressuposto de que a consagração de um direito impõe, de forma correlata, a existência de deveres jurídicos destinados

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Ag-EDCiv-RRAg-13143-52.2016.5.15.0002**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF: TST, 9 out. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9ca39611482f3f022437f0cb58e9b9c1>. Acesso em: 4 maio 2025.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Ag-EDCiv-RRAg-13143-52.2016.5.15.0002**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 9 out. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9ca39611482f3f022437f0cb58e9b9c1>. Acesso em: 4 maio 2025.



a assegurar sua efetividade. Nessa perspectiva, o art. 7º, I, da Constituição da República, ao assegurar ao trabalhador o direito a uma relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, impõe ao empregador o dever constitucional de motivar o ato de rescisão contratual. Esse dever encontra respaldo também na doutrina contratual clássica, sendo identificado nas obrigações acessórias de lealdade, confiança e transparência, especialmente relevantes nas hipóteses em que a ruptura do vínculo se dá por iniciativa do empregador¹⁵.

Ocorre que, como destacado pelo próprio relator, a jurisprudência majoritária, bem como grande parte da doutrina, tem reiteradamente negado eficácia plena e imediata ao inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Parte-se da premissa de um suposto direito absoluto do empregador de extinguir o contrato de trabalho de forma unilateral, sem necessidade de motivação¹⁶.

Ao ascender ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), o processo teve decisão proferida pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado, que manteve o acórdão regional, mas por fundamentos distintos. O TST entendeu pela impossibilidade de reconhecimento da prescrição de ofício na Justiça do Trabalho, por força da jurisprudência pacífica que veda a aplicação do art. 219, § 5º, do Código de Processo Civil a essa Justiça Especializada. Assim, embora a decisão final tenha preservado os efeitos práticos da conclusão adotada pela instância ordinária — isto é, a rejeição da prescrição quinquenal —, a motivação adotada pelo TST foi de natureza estritamente processual.

¹⁵ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

¹⁶ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.



A ausência de enfrentamento direto da tese dos deveres fundamentais pelo Tribunal Superior revela uma lacuna relevante na consolidação jurisprudencial da matéria. Embora o acórdão do TRT-15 tenha sido mantido, a oportunidade de se afirmar de forma expressa a eficácia dos deveres fundamentais nas relações de trabalho foi preterida em favor de um fundamento formal, desvinculado da densidade normativa e constitucional do debate. Esse descompasso entre os fundamentos adotados pelas instâncias ordinárias e os aplicados pelas Cortes Superiores ilustra a dificuldade do sistema jurídico brasileiro em assimilar a categoria dos deveres fundamentais como instrumento hermenêutico autônomo e vinculante. O TST, mesmo sendo a instância máxima da Justiça do Trabalho, ainda não desenvolveu uma dogmática própria e consistente sobre os deveres dos empregadores, especialmente no que tange à proteção do emprego e ao dever de motivação da dispensa.

A análise do caso, portanto, evidencia a necessidade de construção teórica e jurisprudencial que permita a aplicação efetiva dos deveres fundamentais no âmbito das relações privadas, superando a lógica processualista e promovendo decisões alinhadas com os fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito.

3 A urgência em redefinir a prescrição trabalhista com base no dever de motivação

Vimos que a prescrição, enquanto instrumento jurídico destinado à estabilização das relações sociais, não pode ser interpretada como obstáculo absoluto ao exercício de direitos fundamentais, sobretudo no âmbito do Direito do Trabalho, no qual impera uma notória desigualdade estrutural entre as partes contratantes. A leitura tradicional do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, ao admitir a fluência da prescrição quinquenal durante a vigência do contrato de trabalho, parte de uma premissa equivocada: a de que o trabalhador possui liberdade



e segurança suficientes para ajuizar ações judiciais contra seu empregador sem comprometer sua permanência no emprego.

Embora tal norma tenha sido incorporada como mecanismo de pacificação social e segurança jurídica, a sua aplicação acrítica em um sistema jurídico que não assegura efetiva proteção contra a dispensa arbitrária tem gerado graves distorções na realização dos direitos fundamentais do trabalhador. A forma da lei é indispensável, mas ela precisa ser cotejada à realidade material e concreta a fim de se lhe conferir e melhor interpretação e aplicação.

Em um país marcado por altas taxas de desemprego, pela informalidade, e por um modelo contratual que ainda admite a dispensa imotivada como prática generalizada, o ajuizamento de ação trabalhista durante o vínculo empregatício, muitas vezes, pode ensejar a perda do posto de trabalho, num ato de coragem incompatível com a racionalidade de preservação da própria subsistência.

Numa economia de trocas intermediadas, em que todos os bens da vida, materiais e imateriais, estão privatizados e só podem ser acessados pela via do valor pecuniário, não é o ser humano que detém o poder e o acesso direto ao que deseja e necessita, mas o dinheiro.

[...] tudo aquilo que tu não podes, pode o teu dinheiro: ele pode comer, beber, ir ao baile, ao teatro, sabe de arte, de erudição, de raridades históricas, de poder político, pode viajar, pode apropriar-se disso tudo para ti; pode comprar tudo isso; ele é a verdadeira capacidade¹⁷.

Este, por sua vez, conforme se impõe, somente pode ser adquirido pela via do que considera trabalho lícito. Portanto, para além de qualquer discurso simplista e burguês-cristão de “dignificação do homem”, o trabalho, para a classe trabalhadora, é questão de sobrevivência - biológica, material, espiritual e social.

Bem por isso, é correto afirmar que “O posto de trabalho, via de regra, é a exclusiva fonte de sobrevivência do trabalhador. É o seu modo de ser-no-mundo. É o

¹⁷ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução, apresentação e notas de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 142.



espaço onde passa a maior parte do seu tempo acordado. É o lugar onde tem amigos, obrigações, desafios e afetos”¹⁸.

Essa circunstância material, que impede a plena fruição do direito de ação, compromete a validade da contagem da prescrição no curso do contrato. A manutenção dessa interpretação configura não apenas contradição normativa, mas também grave violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho. Torna-se necessário interpretar e aplicar o conjunto das normas trabalhistas de forma sistemática, de modo a concretizar o princípio da proteção, consagrado constitucionalmente como valorização social do trabalho. É nesse cenário que o dever fundamental de motivação da dispensa, previsto implicitamente no art. 7º, I, da Constituição, assume papel estruturante na reinterpretação da prescrição.

A propósito, vale lembrar que

[...] o Estado brasileiro, ao aderir a iniciativas como a Agenda 2030 da ONU, o Pacto Global pela Justiça Social e mesmo ao ratificar importantes tratados de direitos humanos e convenções da OIT, tem afirmado o seu compromisso, diante da comunidade internacional, com a promoção de um desenvolvimento econômico sustentável, inclusivo e sustentado, ancorado na centralidade do ser humano, com sua dignidade - o que se materializa, no campo das relações entre capital e força de trabalho humana, por meio da garantia do direito ao trabalho decente¹⁹.

Logo, a ausência de motivação juridicamente válida para a ruptura do vínculo empregatício revela-se como violação constitucional, pois desrespeita o pacto fundante de proteção ao trabalho digno estabelecido pela ordem de 1988. Para assegurar essa efetividade, o prazo prescricional deve ser contabilizado somente a

¹⁸ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

¹⁹ CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. Marchandage, locação de mão de obra e terceirização: as metamorfoses linguísticas em torno do fenômeno da subcontratação do trabalho humano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 107, jul./set. 2025.



partir da extinção do vínculo empregatício, momento em que o trabalhador passa a dispor de condições reais — e não meramente formais — para acessar o Poder Judiciário em busca da reparação de seus créditos.

A urgência de redimensionar a prescrição trabalhista reside, pois, na necessidade de adequar a interpretação constitucional à realidade concreta da relação de emprego. Enquanto o inciso I do art. 7º não for regulamentado, ou enquanto não houver consenso jurisprudencial sobre sua eficácia plena, não se pode admitir a fluência da prescrição como mecanismo de proteção jurídica.

Além disso, a jurisprudência internacional reforça essa compreensão. A Corte Constitucional Italiana, Sentença n. 63, de 10 de junho de 1966, considerou inconstitucional a fluência da prescrição em contratos sem estabilidade real, reconhecendo que o temor da dispensa funciona como barreira material ao exercício do direito de ação. Tal posicionamento dialoga diretamente com a realidade brasileira, na qual o discurso da liberdade contratual encobre relações de dependência e subordinação que fragilizam a posição jurídica do trabalhador²⁰.

A legitimação da prescrição quinquenal em contextos de dispensa arbitrária, sem que se reconheça o dever de motivação como elemento estruturante do contrato de trabalho, compromete a coerência e integridade do sistema constitucional. É preciso romper com a prática reiterada de desconsiderar normas constitucionais sob o argumento da ausência de regulamentação infraconstitucional, sobretudo quando essas normas visam proteger os segmentos mais vulneráveis da sociedade.

O reconhecimento do dever fundamental de motivar a dispensa, aliado à compreensão de que a ausência dessa motivação impede a fluência da prescrição durante o vínculo empregatício, representa passo essencial na construção de um Direito do Trabalho constitucionalmente orientado. Trata-se de assegurar, na

²⁰ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. *Revista LTR*, São Paulo, v.46, p. 441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_d_a_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.



prática, o valor social do trabalho e a efetividade dos direitos fundamentais, constantes como fundamentos da República Brasileira, superando a lógica da renúncia forçada e da omissão institucional diante de violações recorrentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação teve por objetivo analisar a inaplicabilidade da prescrição quinquenal trabalhista nos casos em que o empregador descumpre o dever fundamental de motivar a dispensa. A partir da análise da decisão proferida nos autos do processo nº 0013143-52.2016.5.15.0002, buscou-se verificar se os fundamentos jurídicos adotados pelas instâncias judiciais dialogam com o conceito jurídico-constitucional dos deveres fundamentais, especialmente no tocante à proteção da dignidade do trabalhador.

A pesquisa demonstrou que a aplicação da prescrição quinquenal nos moldes tradicionais ignora as condições materiais e psicológicas que cercam a relação de emprego em contextos de vulnerabilidade. A presunção de que o trabalhador pode ajuizar ações durante o vínculo empregatício não se sustenta diante da ausência de garantias contra a dispensa arbitrária. A realidade revela um quadro de renúncia forçada a direitos fundamentais, amparado pela ficção de liberdade contratual e pela prática institucionalizada da rescisão sem motivação.

A análise do acórdão proferido pelo TRT da 15ª Região evidenciou um marco relevante na construção jurisprudencial de uma dogmática trabalhista constitucionalmente orientada. Ao reconhecer a necessidade de interpretação sistemática do art. 7º da Constituição e afirmar que a fluência da prescrição depende da efetividade da proteção contra a dispensa arbitrária, o relator aplicou a teoria dos deveres fundamentais com clareza e densidade argumentativa. Em contrapartida, o acórdão do TST, embora tenha mantido a decisão regional, preferiu adotar um fundamento de cunho processual, perdendo a oportunidade de incorporar explicitamente o conceito de dever fundamental ao seu repertório normativo.



A pesquisa também revelou que a dogmática dos Tribunais Superiores ainda carece de uma sistematização teórica sobre os deveres dos empregadores como corolários dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A ausência de uma concepção jurídica consolidada sobre os deveres fundamentais na seara trabalhista fragiliza a aplicação prática da Constituição e impede o avanço da jurisprudência para além das soluções formais e processuais.

Dessa forma, confirmou-se a hipótese da pesquisa: o conceito de deveres fundamentais, especialmente sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, é apto a justificar a inaplicabilidade da prescrição quinquenal em casos de dispensa arbitrária. Também se confirmou a segunda hipótese: os Tribunais Superiores, embora avancem na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, ainda não consolidaram uma dogmática que reconheça e sistematize os deveres jurídicos do empregador como deveres fundamentais.

Nessa toada, o método utilizado, materialismo histórico-dialético, forneceu a estrutura teórico-metodológica necessária para evidenciar que a aplicação da prescrição quinquenal durante o vínculo empregatício não é uma questão técnica neutral, mas expressão de uma contradição entre o projeto constitucional de 1988 e a reprodução das desigualdades capitalistas, cuja superação exige a incorporação dos deveres fundamentais como vetor interpretativo das relações de trabalho.

A reafirmação do valor social do trabalho, da dignidade do trabalhador e do acesso efetivo à justiça trabalhista depende, em grande medida, do reconhecimento da função normativa dos deveres fundamentais nas relações privadas. É imperativo que o Direito do Trabalho brasileiro deixe de reproduzir práticas que neutralizam direitos constitucionais e passe a adotar uma hermenêutica comprometida com o projeto democrático traçado pela Constituição de 1988. Essa é a única via para superar a persistente incongruência entre a norma constitucional e a realidade concreta vivenciada pelo trabalhador.

A teoria dos deveres fundamentais demonstra possuir potencial não apenas para reinterpretar a disciplina da prescrição trabalhista, mas também para inaugurar



uma nova matriz hermenêutica destinada à reconstrução constitucional das relações de trabalho privadas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Ag-EDCiv-RRAg-13143-52.2016.5.15.0002**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF: TST, 9 out. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9ca39611482f3f022437f0cb58e9b9c1>. Acesso em: 4 maio 2025.

CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. Marchandage, locação de mão de obra e terceirização: as metamorfoses linguísticas em torno do fenômeno da subcontratação do trabalho humano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 89-109, jul./set. 2025.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: MARCO, Cristhian Magnus de; PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; STEINMETZ, Wilson (org.). **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 87-96.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. O dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho das empregadas grávidas e lactantes: aplicação da Teoria da Horizontalidade dos Deveres Humanos. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 92-109, jan./jun. 2022.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução, apresentação e notas de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.



RAMACCIOTTI, Luna O. L.; FABRIZ, Daury Cesar. A inaplicabilidade da prescrição quinquenal trabalhista diante da possibilidade de dispensa arbitrária: uma análise à luz dos deveres fundamentais. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.9, p. 1-23, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.322>.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia alemã: crítica da mais recente Filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846)**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

PEDRA, Adriano Santan'Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SANDKÜHLER, Hans Jörg; HAHN, Paulo (org.). **Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 281-301.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v.46, p.441 - 446, 2010. Disponível em: http://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_da_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de. Elementos para uma teoria dos deveres fundamentais: uma perspectiva jurídica. **Revista de Direito Constitucional Internacional**, [São Paulo], v. 95, p. 125-159, abr./jun. 2016.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de; FABRIZ, Daury Cesar. **Deveres e eficácia dos direitos fundamentais**. Curitiba: CRV, 2011.

Luna Oliveira Lucchesi Ramacciotti

Doutoranda e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Graduada em Direito e Especialista em Direito Individual e Processual do Trabalho, pela FDV. Atua como Assessora Jurídica no Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo (SINTUFES). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3595422091599470>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7541-0298>. E-mail: lunaolramacciotti@gmail.com.

Daury Cesar Fabriz

Professor do PPGD (Mestrado e Doutorado) da Faculdade de Direito de Vitória (FDV) e Professor titular da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutorado em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestrado em Direito Constitucional pela UFMG. Graduação em Direito pelo Centro Superior de Ciências Sociais de Vila Velha (UVV). Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7280691457104972>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3781-5890>. E-mail: daury@terra.com.br.

