

HENRIQUE CORREIA

CURSO DE
**DIREITO DO
TRABALHO**

9^a revista
atualizada
edição ampliada

2025

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

1. PRESCRIÇÃO

Violado o direito do trabalhador, nasce a pretensão de exigí-lo judicialmente. Assim sendo, o empregado terá determinado prazo para exigir, na Justiça do Trabalho, o cumprimento da obrigação não respeitada pelo empregador.

O fundamento para a existência do prazo prescricional encontra-se na paz social. Se não existisse a prescrição, as empresas deveriam guardar documentos eternamente, esperando que um ex-empregado, algum dia, ajuizasse reclamações trabalhistas. Tal fato ocasionaria insegurança nas relações jurídicas. Por essa razão, a matéria relativa à prescrição é adstrita à lei, fonte heterônoma do Direito do Trabalho.

O instituto da prescrição está intimamente ligado ao tempo e à inércia do titular da pretensão. Prescrição retira a possibilidade de **exigir** determinado direito em razão do decurso do tempo. Note-se que o direito permanece intacto, mas a prescrição impossibilita que ele seja exigido. Exemplo: determinado empregado trabalhou por 4 anos sem nunca receber férias e décimo terceiro. Esse trabalhador tem **direito** a essas verbas. Foi dispensado sem justa causa e ingressou com a reclamação trabalhista após 3 anos da extinção do contrato (lembre-se de que o prazo é de 2 anos para ingressar na Justiça do Trabalho). Embora persista o direito, ele não tem a exigibilidade, ou seja, o empregador não poderá ser forçado a pagar, pois as verbas estão prescritas.

A prescrição não recai sobre o direito; assim sendo, não é correta a afirmação de prescrição de direitos. Exemplo: empregado ingressa com reclamação trabalhista após 3 anos do término do contrato. O empregador efetua o pagamento das verbas pleiteadas. Esse pagamento é válido, não cabendo pedido de restituição, pois o direito do trabalhador persiste, embora já tivesse incidência da prescrição.

Para o estudo da prescrição torna-se necessário, portanto, diferenciar o direito e a pretensão (exigibilidade). A prescrição recai sobre a pretensão.

Não há, portanto, prescrição da ação. Esse conceito já foi superado. O direito de ingressar com a ação judicial está previsto constitucionalmente e independe do resultado final, ou seja, é irrelevante se o autor da demanda sairá ou não vencedor. A prescrição, portanto, não interfere na possibilidade de se ingressar com a ação judicial.

De acordo com o professor Homero Batista Mateus da Silva¹:

1. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*, vol. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 249.

Define-se, assim, a prescrição como a perda de uma pretensão, decorrente da inércia prolongada do credor, tendo por fundamento a estabilidade das relações jurídicas, também considerada como pacificação das relações sociais, e como consequência a perda da exigibilidade.

Há duas formas de prescrição: **a) prescrição aquisitiva**, que consiste no usucapião. Há entendimento majoritário no sentido de que não ocorre na Justiça do Trabalho². **b) prescrição extintiva**, que consiste na perda da exigibilidade do direito, em razão do decurso do prazo. A prescrição extintiva será estudada em seguida.

1.1. Prazos prescricionais

No tocante aos prazos prescricionais, a antiga redação do art. 11 da CLT, que previa prazo prescricional diferenciado para o empregado urbano e rural estava superado. Atualmente, o prazo para ingressar com a reclamação trabalhista está previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88:

Art. 7º, XXIX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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 (grifos acrescidos).

Em adequação à Constituição Federal, a Reforma Trabalhista modificou o “caput” do artigo em apreço e revogou seus incisos para prever a **prescrição de 5 anos para trabalhadores urbanos e rurais, desde que a ação seja ajuizada até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho**.

Veja que tanto a CLT como a Constituição Federal preveem o prazo de 2 anos, após o **término do contrato**, para ingressar na Justiça do Trabalho. É chamada prescrição bienal. Após esse período, o empregado perde o direito de **exigir** judicialmente o pagamento das verbas e demais direitos trabalhistas. Em regra, a contagem do prazo inicia-se a partir da lesão ao direito, mas, nesse caso, a contagem do prazo ocorre com a extinção do contrato.

No tocante à prescrição aplicável ao **empregado doméstico**, o art. 43 da LC nº 150/2015 pacificou a questão, uma vez que foram expressamente previstas as prescrições bienal e quinquenal para esse empregado também:

Art. 43 da LC nº 150/2015: O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

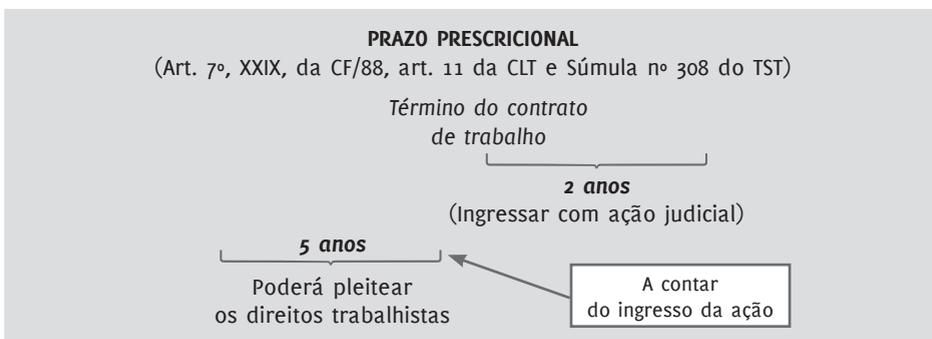
2. “A prescrição aquisitiva (usucapião) excepcionalmente terá aplicação no Direito do Trabalho. Pode ocorrer sobre ferramentas de trabalho, casa, carro ou outros móveis. Dificilmente o trabalhador conseguirá a propriedade do imóvel ou do objeto móvel alegando usucapião, já que era detentor do objeto que lhe foi fornecido pelo próprio patrão em virtude do trabalho. Logo, só em situações excepcionais o usucapião poderá ocorrer de fato.” CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. Niterói: Impetus, 2011. p. 1.266.

Para o início da contagem do prazo prescricional deve-se levar em conta o período do aviso-prévio³. Lembre-se de que o período do aviso, mesmo que indenizado, é contado para todos os fins.

Ainda, o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos **últimos 5 anos a contar do ajuizamento da reclamação**. Ressalta-se que o pedido dos últimos 5 anos não conta da extinção do contrato, mas do ingresso da reclamação trabalhista. Assim sendo, se demorar para ingressar com a ação judicial, conseqüentemente estará deixando escoar o período pleiteado. De acordo com o posicionamento do TST:

Súmula nº 308 do TST. 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 (grifos acrescidos).

Note-se que não houve, com a Reforma Trabalhista, nenhuma alteração no tocante à prescrição aplicável aos adolescentes. Contra o trabalhador com menos de 18 anos, não corre prazo prescricional, ou seja, há uma causa impeditiva de contagem do prazo. Exemplo: o término do contrato ocorreu quando o trabalhador completou 17 anos de idade. Não correrá o prazo prescricional até que ele complete 18 anos. Ao completar essa idade, inicia-se o prazo de dois anos para ingressar com a ação na Justiça do Trabalho. Ressalta-se que não é vedado ao trabalhador com menos de 18 anos ingressar com a reclamação trabalhista antes de completar 18 anos. Se preferir a espera da maioridade, não correrá prazo contra esse trabalhador. Por outro lado, se quiser ingressar antes da maioridade, deverá ser assistido por seus representantes legais.



1.2. Prescrição total e parcial (Reforma Trabalhista)

A hipótese mais comum, prazo de 2 anos, foi tratada anteriormente. Imaginemos outra hipótese, embora rara, no tocante à lesão do direito e decurso do prazo enquanto o

3. **Orientação Jurisprudencial nº 83 da SDI-I do TST:** “A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso-prévio. Art. 487, § 1º, CLT.”

empregado estiver prestando serviços. Se o **contrato estiver em curso**, o empregado terá o prazo de 5 anos para ingressar com a reclamatória, contado a partir da violação do direito. Há necessidade, entretanto, de diferenciar a prescrição total da prescrição parcial.

De acordo com o relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei de Reforma Trabalhista, as alterações no art. 11 da CLT foram realizadas para se transformar as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e 294 do TST em lei ordinária.

O § 2º do art. 11 da CLT foi acrescentado pela Lei de Reforma Trabalhista e aborda a tese da prescrição total e parcial no Direito do Trabalho, antes omissa na CLT. O atual texto assemelha-se ao que já era previsto pelo TST na Súmula nº 294.

Súmula 294/TST	ART. 11, § 2º, CLT
Súmula 294/TST. Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado , a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.	§ 2º. Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado , a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Verifica-se que a Reforma Trabalhista acaba por ampliar o entendimento consolidado na súmula 294 do TST. Assim, a diferenciação dos atos do empregador de descumprimento (caso em que se aplicava a prescrição parcial) daqueles em que havia a alteração (caso em que se aplicava a prescrição total) ficou superado. Em todos os casos, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei, aplicar-se-á a prescrição total⁴.

A prescrição total e parcial refere-se à lesão do direito e decurso do prazo enquanto o empregado estiver prestando serviços. Se o contrato estiver em curso, o empregado terá o prazo de 5 anos para ingressar com a reclamatória, contado a partir da violação do direito.

Na **prescrição total**, de acordo com o TST, o trabalhador terá 5 anos para ingressar com a reclamação a contar do **ato único do empregador**. Esse ato do empregador decorre da alteração contratual lesiva de suprimir direito não previsto em lei, como no caso de redução do percentual de comissão. Nesse caso, a partir desse ato ilícito (ato único), inicia-se a contagem do prazo.

Em resumo, o empregador, ao retirar ou reduzir as prestações que vinham sendo pagas de forma periódica, descumpra o que foi pactuado com o empregado, iniciando-se a contagem do prazo. Aliás, poderia ensejar, ainda, o pedido de rescisão indireta.

De forma clara e didática, ensina o professor Francisco Antônio de Oliveira⁵ sobre prescrição total:

- ANDRADE; Gustavo Bezerra Muniz de; MELO, Henrique Silveira; MEDEIROS, Rodrigo Peixoto. *Reforma Trabalhista – Questões Objetivas e Discursivas*. Coord. Henrique Correia e Élisson Miessa. Salvador: Juspodivm, 2017.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr: 2011. p. 1.116.

A pedra de toque, pois, para saber se se trata de ato único é perquirir sobre necessidade ou não de discutir a legalidade do ato praticado. Se houver necessidade de discutir a validade do ato impugnado, cuidar-se-á de ato único. A consequência será de que a prescrição tem início no dia seguinte a prática do ato.

Diante disso, na prescrição total, o empregado terá 5 anos para questionar a legalidade ou não do ato praticado pelo empregador. Decorrido esse período, perde-se a exigibilidade do direito. Exemplo: empregador suprime a parcela denominada quebra de caixa. A partir desse ato do empregador (ato único), o empregado terá 5 anos para questionar a legalidade e, conseqüentemente, pleitear a parcela e os reflexos dela decorrentes.

Há discussão quanto à clareza da aplicação da prescrição total, pois o próprio TST tem decisões conflitantes acerca do tema. O TST⁶ já estabeleceu que a participação nos lucros e resultados não é parcela assegurada por lei, pois o art. 7º, XI, da CF/88 e Lei nº 10.101/2000 apenas criam as condições para que as empresas a constituam em negociação com seus empregados. Assim, há aplicação da prescrição total.

Há posicionamento⁷, entretanto, questionando o entendimento adotado pelo TST na prescrição total e, agora, na CLT. Se o ato do empregador acarretar redução salarial, como a redução do percentual da comissão ou, ainda, a supressão da parcela denominada quebra de caixa, essa lesão afronta o princípio da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º da CF/88, e, ainda, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, disposto no art. 468 da CLT. Logo, o ato do empregador ofende direito previsto em lei, atraindo a prescrição parcial. De acordo com julgado do TST⁸, há prescrição parcial por aplicação da parte final da Súmula nº 294, quando houver redução do salário do empregado ao retornar de afastamento por auxílio-doença pelo argumento de que o empregado não teria mais condições físicas para exercer sua antiga função. Concordamos com a autora Vólia Bomfim Cassar, pois na prática será difícil identificar quais parcelas sofrem prescrição total ou parcial.

O artigo 11 da CLT e a Súmula nº 294 do TST tratam, na parte final, da **prescrição parcial**. Nesse caso, tornam-se exigíveis as parcelas anteriores ao tempo de 5 anos a contar do ajuizamento ação. Nessa segunda hipótese, prescrição parcial, as prestações possuem previsão em lei. Assim sendo, renova-se a contagem mês a mês, sempre que a parcela não for paga.

De forma clara e didática sobre o tema prescrição parcial, ensina o professor Francisco Antônio de Oliveira⁹:

Tem-se aqui – diversamente do que sucede com o ato único – que não haverá necessidade de se discutir sobre a legalidade ou não do ato praticado. Vale dizer, o direito é indiscutível. Nesse caso, a parte negligente somente perderá aquelas parcelas corroídas pela prescrição. Exemplo: a empresa X

6. Informativo nº 144 do TST.

7. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. Niterói: Impetus, 2011. p. 1.268.

8. Informativo nº 152 do TST.

9. OLIVEIRA, Francisco Antônio. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr: 2011. p. 1.116.

concedeu complementação de aposentadoria aos seus empregados. O empregado aposenta-se e deixa transcorrer cinco anos para pleitear a complementação da aposentadoria já que inadimplente a empresa. Nesse caso, por não se cuidar de ato único.

Exemplo: empregado que possui o direito à equiparação salarial¹⁰, renova-se o prazo mês a mês até que ingresse com a reclamação trabalhista. Nesse caso, poderá pleitear os últimos 5 anos a contar do ajuizamento da ação. Outros exemplos de prescrição parcial: a) o pedido de diferença de complementação de aposentadoria¹¹; e b) diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção¹².

Em 22/03/2018, o TST¹³ decidiu, em julgamento de recurso de revista repetitivo¹⁴, que as leis estaduais e municipais referentes às relações de trabalho no âmbito das empresas e a legislação federal de efeitos concretos referentes à organização da administração pública federal indireta **equiparam-se a regulamentos de empresas**.

A competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União conforme previsto no art. 22, I, CF/88:

Art. 22 da CF/88: Compete privativamente à União legislar sobre:

I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

Os estados e municípios não podem, portanto, criar normas gerais e abstratas sobre Direito do Trabalho. Assim, as leis dos estados e municípios sobre as relações de trabalho de seus empregados são normas para mais bem organizar a empresa. De forma semelhante ao regime empresarial, essa legislação prevê regras ligadas às questões técnicas, disciplinares e direitos dos empregados daquelas entidades.

Com isso, o TST concluiu que a pretensão originada na supressão das parcelas previstas nessas legislações está sujeita à **prescrição total** conforme previsto na Súmula nº 294 do TST. Segue a tese firmada pelo Tribunal:

10. **Súmula nº 6 do TST:** “IX – Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.”
11. **Súmula nº 327 do TST:** Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao quinquênio.
12. **Súmula nº 452 do TST:** Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em plano de cargos e salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês (grifos acrescidos).
13. Nesse sentido, confira o E – RR – 21703 – 30.2014.5.04.0011. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Data de julgamento: 22/03/2018.
14. Figura inserida pela Lei nº 13.105/14, consiste em julgamento por amostragem, em que o TST, diante de recursos de revista repetidos, escolhe alguns e forma tese jurídica a ser aplicada a processo em trâmite ou que serão ajuizados com o mesmo objeto. (MIESSA, Élisson. *Processo do trabalho para concursos*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 785.)

1. As leis estaduais e municipais referentes às relações trabalhistas no âmbito das empresas são equiparadas a regulamentos de empresas, em face da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho. O mesmo ocorre com leis federais de efeitos concretos referentes à administração pública federal indireta. Por conseguinte, a pretensão originada em alterações nelas promovidas consistentes em supressão de parcelas devidas a empregados são sujeitas à prescrição total, nos termos da Súmula 294 deste Tribunal.
2. A Lei 5.615/1970, em virtude de dispor sobre o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), possui efeitos concretos.
3. Sobre a pretensão ao recebimento do prêmio de produtividade previsto no art. 12 da Lei 5.615/1970 incide a prescrição parcial a que alude a ressalva constante da parte final da Súmula 294 desta Corte até 11/9/1997, dia anterior à vigência da Medida Provisória 1.549-34 (sucessivamente reeditada até a sua conversão na Lei 9.649/1998). Após a vigência dessa Medida Provisória, mediante a qual foi extinta a parcela e, portanto, extinto o direito, tem incidência a prescrição total, tendo em vista que, após essa data, o direito ao benefício deixou de ser previsto em lei de efeitos concretos, sendo irrelevante a circunstância de o empregado já ter recebido a parcela na vigência da norma anterior.

Em resumo, se a alteração for contratual (contrato individual ou instrumento coletivo), a prescrição será total. Se a alteração afrontar texto da lei, a prescrição será parcial, contando-se o início a cada parcela lesionada (mês a mês). Na prescrição parcial, portanto, inicia-se a contagem do prazo do ajuizamento da ação, e não do ato único do empregador. Para facilitar a compreensão acerca da teoria da prescrição total e parcial seguem as hipóteses reconhecidas pela jurisprudência do TST:

Prescrição total e parcial	
Hipóteses de prescrição total	Hipótese de prescrição parcial
1. Alteração ou supressão da comissão (OJ 175 SDI)	1. Equiparação salarial (Súm. 6, IX)
2. Incorporação do adicional de HE (OJ 242 SDI)	2. Descumprimento de critérios de promoção em plano de cargos e salários (Súm. 452)
3. Horas extras pré-contratadas e suprimidas (Súm. 199)	3. Pedido de DIFERENÇAS de complementação de aposentadoria (Súm. 327)
4. Enquadramento (Súm. 275, II)	4. Gratificação total (Súm. 373)
5. Complementação de aposentadoria NUNCA paga pelo empregador (Súm. 326)	5. Desvio de função (Súm. 275, I)
6. Planos econômicos (OJ 243 SDI)	6. Alteração da jornada de trabalho de bancário ocupante de cargo de confiança (Informativo 115 do TST)
7. Substituição dos avanços trienais por quinquênios (OJ 76 SDI)	7. Horas extras ajustadas em momento posterior à contratação do bancário (Informativo 81 do TST)
8. Redução do número de horas-aula do professor (Informativo 92 do TST)	
9. Exclusão do empregado e seus dependentes do quadro de beneficiários do plano de saúde e da	

Prescrição total e parcial	
Hipóteses de prescrição total	Hipótese de prescrição parcial
entidade de previdência privada (Informativo 114 do TST) 10. Parcela única devida por ocasião da aposentadoria em razão de norma interna (Informativo 75 do TST) 11. Participação nos lucros e resultados (Informativo 144 do TST)	8. Pedido de diferenças de parcela variável com previsão em cláusula contratual (Informativo 125 do TST) 9. Diferenças de gratificação de função previstas em normas coletivas (Informativo 128 do TST)

1.3. Causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição (Reforma Trabalhista)

A contagem do prazo prescricional poderá ser afetada em razão de causas impeditivas, suspensivas e interruptivas. Exemplo:

- a) **Causa impeditiva.** Nessa hipótese, não há início da contagem do prazo. Exemplo: não corre prazo prescricional contra o empregado com menos de 18 anos, conforme previsto no art. 440 da CLT.
- b) **Causa suspensiva.** O prazo, nesse caso, ficará congelado, ou seja, haverá uma parada temporária até que seja cessado o obstáculo. Após o término do obstáculo, retoma-se a contagem. Exemplos: ingresso do empregado com pedido de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia. De acordo com o art. 625-G da CLT:

Art. 625-G da CLT: O prazo prescricional será **suspensão** a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no artigo 625-F (grifo acrescido).

De acordo com o TST o prazo de 10 dias do art. 625-F da CLT direciona-se apenas à Comissão de Conciliação Prévia para que possa realizar sessão de conciliação. Assim, o prazo prescricional permanece suspenso até que a sessão ocorra¹⁵.

A Reforma Trabalhista criou um processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial. De acordo com o art. 855-E da CLT, a apresentação da petição de homologação do acordo extrajudicial suspende a prescrição quanto aos direitos nela especificados, que somente voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão de que negar a homologação do acordo:

Art. 855-E, da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

15. Informativo nº 164 do TST.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Importante destacar que a suspensão do contrato de trabalho, por exemplo, o afastamento do empregado para recebimento de auxílio-doença, não suspende a contagem do prazo prescricional, exceto se o trabalhador estiver impossibilitado, física ou mentalmente, de comparecer à Justiça do Trabalho. Nesse sentido, estabelece a OJ do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 375 da SDI-I do TST. A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

- c) Causa interruptiva.** Ocorre quando o prazo reinicia a contagem por inteiro. Exemplo: empregado, ao ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), interrompe o prazo prescricional. De acordo com o § 3º do art. 10 da CLT, a interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo se for realizada em juízo incompetente. Nesse caso, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, haverá interrupção da prescrição, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos:

Art. 10, § 3º, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

O dispositivo em análise guarda relação com a Súmula nº 268 do TST, que traz a hipótese de que o empregado, ao ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), interrompe o prazo prescricional:

Súmula nº 268 do TST: A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

No mesmo sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI-I do TST. O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC de 2015. O ajuizamento da ação, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 240 do CPC de 2015 (§ 2º do art. 219 do CPC de 1973), incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

Com o ajuizamento da reclamação, portanto, interrompe-se o prazo prescricional. Mesmo que a ação trabalhista seja extinta sem resolução do mérito, fará que se reinicie a contagem do prazo. Exemplo: empregado ingressa com a reclamatória e não comparece à primeira audiência ou, ainda, desiste da ação. Nesses dois casos haverá o “arquivamento” da ação, tendo como consequência a interrupção do prazo.

Aliás, ainda que ajuizada em juízo incompetente, haverá interrupção da prescrição conforme a redação do dispositivo legal.

Ocorre que para evitar fraudes, o prazo interrompe apenas em relação aos pedidos idênticos. Portanto, se o empregado ingressou com ação, pleiteando horas extras e adicional de insalubridade e sua ação foi “arquivada” (extinta sem resolução do mérito), somente em relação a esses dois pedidos ocorrerá a interrupção do prazo.

No tocante à contagem do prazo da prescrição bienal e quinquenal, o TST estabeleceu que o ajuizamento anterior de reclamação trabalhista, ainda que venha a ser arquivada, interrompe a prescrição bienal e quinquenal para pedidos idênticos. Nesse caso, o biênio é reiniciado com o trânsito em julgado da decisão anterior e a prescrição quinquenal é contada da data da propositura da primeira reclamação trabalhista¹⁶.

1.3.1. Prazos prescricionais durante a pandemia do novo coronavírus e legislação de exceção

Apesar da suspensão dos prazos processuais, a Resolução do CNJ não abordou a disciplina da suspensão dos prazos prescricionais, fazendo surgir o seguinte questionamento: **os prazos prescricionais também foram suspensos no período de pandemia da COVID-19?**

As MPs nº 927/2020, a MP nº 1.045/2021, que regulamentaram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, suspenderam a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos à contribuição do FGTS pelo prazo de 180 dias, contado a partir da entrada em vigor da referida MP. Lembre-se de que essas MPs perderam vigência e não são mais aplicadas.

Ademais, ficou suspenso o transcurso dos prazos prescricionais para aplicação de sanções administrativas previstas na Lei nº 8.112/1990, na Lei nº 9.873/1999, na Lei nº 12.846/2013, e nas demais normas aplicáveis a empregados públicos (Art. 6º-C da Lei nº 13.979/2020 com redação dada pela Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020).

Nesse contexto, a Lei nº 14.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado no período de pandemia do coronavírus, prevê, acerca da prescrição e decadência, a seguinte disciplina:

Art. 3º da Lei nº 14.010/2020: Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

§ 1º Este artigo não se aplica enquanto perdurarem as hipóteses específicas de impedimento, suspensão e interrupção dos prazos prescricionais previstas no ordenamento jurídico nacional.

§ 2º Este artigo aplica-se à decadência, conforme ressalva prevista no art. 207 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).

16. Informativo nº 13 do TST.

O dispositivo determinou a suspensão dos prazos prescricionais no seguinte período: 12.06.2020 a 30.10.2020. Diante dessa previsão, questiona-se: antes da vigência da referida lei é possível considerar que os prazos prescricionais, para pleitear verbas rescisórias e demais direitos supostamente violados, estavam suspensos?

Apesar de não ser pacífico, entendemos que o prazo prescricional deve ser considerado suspenso mesmo no período anterior à vigência da Lei nº 14.010/2020, ou seja, desde o início da adoção de medidas restritivas para evitar a disseminação do coronavírus, privilegiando-se a aplicação do princípio do acesso à justiça e por analogia da suspensão do prazo prescricional do FGTS.

Essa discussão não será pacífica nos próximos anos, pois teremos a tese do empregado acima exposta diante das condições de isolamento social e impossibilidade de acesso à justiça e a tese do empregador de que não há previsão em lei que admita a suspensão do prazo prescricional.

Ainda que se permita o ajuizamento das ações por meio de sistema eletrônico, a busca e contratação de patrono, bem como a própria necessidade da juntada de documentos, devido à digitalização, exigiria deslocamento e contato entre a parte e seu advogado.

Dessa forma, a não suspensão do prazo prescricional compreenderia violação ao acesso à justiça dos empregados que, justamente por terem observado as recomendações do Poder Público de isolamento e quarentena nesse momento excepcional seriam penalizados com a extinção de suas pretensões (prescrição).

Por fim, importante mencionar que, em 15 de agosto de 2022, foi publicada a Lei nº 14.437/2022 (fruto da conversão da Medida Provisória nº 1.109, de 2022), que institucionaliza autorização genérica para a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento a momentos de crise, dentre elas: a possibilidade de suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Com regulamentação ligeiramente diferente da abordada nas MPs pandêmicas, a Lei 14.437/2022 dispõe que ato do Ministério do Trabalho e Emprego poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 4 (quatro) competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal. O depósito das competências suspensas poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização.

Caso isso aconteça, o art. 21 da legislação de exceção informa que o prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos do FGTS vencidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Emprego ficará suspenso por 120 (cento e vinte) dias. Ainda, os prazos dos certificados de regularidade do FGTS emitidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência ficarão prorrogados por 90 (noventa) dias.

1.4. Prescrição do FGTS

A Súmula nº 362 do TST que versa sobre a prescrição do FGTS foi alterada diante de julgamento do STF que alterou a disciplina do assunto. O prazo prescricional para ingressar

na Justiça do Trabalho é de **2 anos** a contar da extinção do contrato. Após esse período, estará prescrito o direito de ação do empregado para reclamar os depósitos do FGTS.

A antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderá pleitear os últimos trinta anos. Era a chamada prescrição trintenária. Importante destacar que esse prazo de trinta anos se estendia apenas aos depósitos do FGTS, enquanto os valores das verbas trabalhistas abrangem apenas os últimos 5 anos.

Cabe ressaltar, entretanto, que em novembro/2014 o STF¹⁷ julgou, por maioria de votos, pela **redução do prazo** de prescrição dos depósitos do FGTS para **5 anos**. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Foi utilizado como argumento para defender a redução a discussão em torno da natureza jurídica do fundo. Para os ministros, os valores devidos ao FGTS apresentam natureza jurídica trabalhista. Dessa forma, o FGTS está sujeito ao prazo prescricional de 5 anos do art. 7º, inciso XXIX, CF/88¹⁸, e as disposições em lei ordinária que determinam prazo superior violam referido artigo. Por fim, sustentou-se que o prazo de trinta anos fere a certeza e estabilidade nas relações jurídicas e que existe uma rede de proteção ao trabalhador que permite a exigência do valor no prazo de 5 anos, por exemplo, a obrigatoriedade da comunicação dos depósitos aos trabalhadores e a possibilidade de cobrança dos valores pelos trabalhadores, sindicatos ou pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

Diante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, em junho de 2015, o teor da Súmula nº 362 do TST para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS:

Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição.

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Assim, foi estabelecida regra de transição intertemporal para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso. No caso, o prazo prescricional considerado será aquele que ocorrer primeiro, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir dessa decisão do STF.

Destaca-se, por fim, que não há, em regra, atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na cobrança judicial dos depósitos do FGTS, uma vez que existe estrutura admi-

17. Ver ARE 709.212/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 13/11/2014.

18. **Art. 7º, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

nistrativa própria para apurar e cobrar esses débitos dos empregadores. O Ministério do Trabalho e Emprego é responsável pela fiscalização do pagamento dos valores ao fundo e tem a prerrogativa de aplicar multa administrativa e lavrar notificação fiscal com o valor devido, intimando o empregador para o pagamento. Já a Caixa Econômica Federal (CEF) é o Agente Operador do FGTS que realiza a cobrança administrativa do valor devido, sendo autorizada a efetuar a inscrição em dívida ativa. Por fim, caso não seja efetuado o pagamento, é atribuição da **Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional** efetuar a cobrança judicial do débito. Excepcionalmente, caberia a atuação do MPT somente em casos de grande impacto social, ou seja, envolvendo grande número de trabalhadores.

1.5. Prescrição do avulso

É válido ressaltar que o prazo prescricional aplicável ao trabalhador avulso é o mesmo previsto aos trabalhadores urbanos e rurais conforme art. 7º, XIX, CF/88:

Art. 7º, XXIX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

Veja que a Constituição Federal prevê o prazo de 2 anos para ingressar na Justiça do Trabalho. É chamada prescrição bienal. Ainda de acordo com o texto constitucional, o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos a contar do ajuizamento da reclamação. Contudo, surge o questionamento acerca do início da contagem do prazo de prescrição bienal para o trabalhador avulso portuário. A OJ nº 384 da SDI-I do TST, atualmente cancelada, previa o início do prazo prescricional para ajuizamento da reclamação trabalhista com o término de cada prestação de serviço aos operadores portuários:

Orientação Jurisprudencial nº 384 da SDI-I do TST (CANCELADA): É aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço.

Com o cancelamento da OJ e mudança de posicionamento do TST¹⁹, o início da prescrição bienal ocorre com o cancelamento do registro ou do cadastro do avulso junto ao OGM0. Corroborar esse posicionamento a previsão do art. 37, § 4º, da Lei nº 12.815/2013:

Art. 37, § 4º, da Lei nº 12.815/2013: As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

Importante mencionar que a Federação Nacional dos Operadores Portuários (Fenop) ingressou no STF (ADI nº 5.132) questionando a constitucionalidade do referido disposi-

19. Informativo nº 141 do TST.

tivo. Segundo argumentava, a Constituição Federal estabelece o limite de dois anos para o exercício do direito de ação, a contar da extinção do contrato de trabalho, ou seja, do término da prestação de serviços. Dessa forma, ao definir o início do prazo prescricional para ajuizamento da reclamação trabalhista com o cancelamento do registro ou do cadastro do avulso junto ao OGM0, o 37, § 4º, da Lei nº 12.815/2013 estaria elastecendo o prazo constitucional (art. 7º, inciso XXXIV).

Em sessão virtual finalizada em 26/03/2021, o STF por maioria dos votos, julgou improcedente a ADI nº 5.132, mantendo o início da contagem do prazo de prescrição bienal para o trabalhador avulso portuário com o término com o cancelamento do registro ou do cadastro do avulso junto ao OGM0.

1.6. Imprescritibilidade das anotações na CTPS e retificação do PPP

À anotação da CTPS para fins de comprovação perante o INSS não se aplica o prazo previsto da Constituição Federal e da CLT, ou seja, o prazo de 2 anos a partir do término do contrato de trabalho. Esse direito é imprescritível, conforme previsto no § 1º do art. 11 da CLT:

Art. 11, CLT. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I – revogado

II – revogado

§ 1º. O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

A finalidade é declarar a existência da relação jurídica existente, possibilitando futuro benefício (aposentadoria por idade, tempo de contribuição etc.) perante a Previdência Social. Assim sendo, não há prazo prescricional.

Perceba que estamos diante de ações com pedido de natureza meramente declaratório, cuja finalidade é única e exclusivamente declara a existência de uma relação jurídica. A imprescritibilidade não alcança pedidos de natureza condenatória.

Exemplo: empregada trabalhou durante anos, sem registro em carteira, para empresa de calçados. Ocorreu o término do contrato e, somente depois de 5 anos, ingressou na Justiça do Trabalho para o reconhecimento do vínculo e anotação na sua CTPS, pois todo o período trabalhado será contado, possibilitando futura aposentadoria. Ressalta-se que as verbas rescisórias já estarão prescritas.

É importante ressaltar que a possibilidade de ter reconhecido o vínculo de emprego pelo INSS independe de a empresa estar ou não em atividade. Mesmo na hipótese de extinção do estabelecimento, se o empregado conseguir comprovar os requisitos para a configuração da relação de emprego terá reconhecida a contagem do tempo de serviço para fins previdenciários. A fiscalização da contribuição previdenciária no momento oportuno era de atribuição dos órgãos de fiscalização, hoje a cargo da Receita Federal.

Ainda, conforme jurisprudência sólida do TST, também é imprescritível o pedido de retificação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) para fins de prova junto à Previdência Social, aplicando-se a regra do art. 11, § 1º, da CLT. Segundo a Corte, as ações que tenham por finalidade o fornecimento de documentos que atestem fatos ocorridos durante a relação de emprego, indispensáveis para fazer prova perante a Previdência Social, possuem **natureza declaratória**, ante a ausência de conteúdo patrimonial, não estando sujeitas, portanto, a prazo prescricional²⁰.

1.7. Prescrição de ofício

Os art. 332, § 1º, e 487, parágrafo único, do CPC/2015 preveem a possibilidade de reconhecimento da **prescrição de ofício**, pelo juiz de direito, desde que garantido o contraditório das partes (arts. 332, § 1º, e 487, parágrafo único, do CPC/2015). Assim sendo, com base na celeridade processual e para evitar gastos de dinheiro público, o juiz, uma vez identificado que o direito não poderia ser exigido, pois se encontra prescrito, poderia declarar a prescrição e extinguir o processo com relação a esse pedido. Em resumo, o juiz, em qualquer grau de jurisdição e a qualquer momento do processo, poderia reconhecer a prescrição. De acordo com a legislação:

CPC/15

Art. 332, § 1º. O juiz também poderá julgar liminarmente improcedente o pedido se verificar, desde logo, a ocorrência de decadência ou de prescrição.

Art. 487, parágrafo único. Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

Na área trabalhista, entretanto, o TST²¹ tem decidido reiteradamente que o juiz do trabalho não pode decretar a prescrição de ofício, pois afrontaria o princípio protetivo trabalhista. Aparentemente o TST manteve seu entendimento após o advento do CPC/15 ao não declinar, no art. 7º, parágrafo único, da INº 39/2016, a possibilidade de o juiz julgar improcedente liminarmente na hipótese de prescrição, admitindo-a apenas quando se tratar de decadência. Prevalece, portanto, o princípio protetivo diante do princípio do interesse público.

Aliás, a prescrição na área trabalhista somente é decretada se alegada na vara do trabalho ou no TRT (instâncias ordinárias), conforme posicionamento da jurisprudência:

Súmula nº 153 do TST. Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária

20. Ag-AIRR-100364-42.2018.5.01.0342, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/11/2021.

21. Nesse sentido, veja os seguintes julgados do TST: AIRR: 63300-44.2006.5.01.0301 – Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira – Data de Julgamento: 13/11/2013; e RR 3231-77.2012.5.18.0102 – Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/10/2014.

Com a Reforma Trabalhista, passou a ser expressa a possibilidade de declaração da prescrição intercorrente de ofício:

Art. 11-A, § 2º, da CLT (*acrescentado pela Lei nº 13.467/2017*): A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

1.8. Prescrição intercorrente

Com a Reforma Trabalhista, inseriu-se o art. 11-A à CLT que passou a regulamentar a prescrição intercorrente na seara trabalhista

A prescrição, como regra, ocorre quando não ajuizada a ação de conhecimento no prazo estabelecido no art. 7º, XXIX da CF/88. Proposta a ação, interrompe-se a prescrição.

Interrompida a prescrição e sabendo-se que o processo se desenvolve por impulso oficial, como regra, não há falar em nova prescrição no curso do processo, até porque neste caso não há inércia da parte.

Contudo, pode ocorrer de o ato ser exclusivo da parte. Nesse caso, ganha destaque o parágrafo único do art. 202 do CC o qual declina que “a prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper”. Vê-se por tal dispositivo que ele tem como finalidade afastar a perpetuação da ação²², admitindo a existência da prescrição após o seu ajuizamento.

Aliás, essa possibilidade de existir prescrição depois do ajuizamento da ação está embasada no princípio da confiança, derivado do princípio da boa-fé (CPC/2015, art. 5º), impedindo comportamentos contraditórios das partes. Como bem elucidado por Raphael Mizziara:

(...) a inércia deliberada, injustificada e desinteressada do titular do direito (*factum proprium*), por um determinado período de tempo, cria na contraparte uma expectativa de que a posição jurídica de vantagem (*venire*) não mais será exercida, o que suprime do titular a possibilidade de exigência dessa pretensão²³.

Desse modo, passa-se a admitir a prescrição para o **1) início da fase executiva e 2) durante o curso do processo.**

No primeiro caso (início da fase de execução), denomina-se **prescrição da pretensão executiva**, tendo o mesmo prazo da ação de conhecimento (Súmula nº 150 do STF²⁴). O

22. SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Editora LTr, 2003. Vol. 2. p. 1485.

23. MIZZIARA, Raphael. *A tutela da confiança e a prescrição intercorrente na execução trabalhista*. In: MIESSA, Élisson (coord.). *O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho*. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2016. p. 824.

24. Súmula 150 do STF. Prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação.