



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

THIAGO GUIMARÃES FONLYME

REFLEXÕES SOBRE A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

LAVRAS – MG

2023

THIAGO GUIMARÃES FONLYME

REFLEXÕES SOBRE A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

Orientador(a): Prof. Me. Paulo Emilio
Vilhena da Silva.

LAVRAS – MG

2023

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

F674r Fonlyme, Thiago Guimarães.
Reflexões sobre a prescrição trabalhista / Thiago Guimarães
Fonlyme. – Lavras: Unilavras, 2023.

48f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,
2023.

Orientador: Prof. Paulo Emílio Vilhena da Silva.

1. Prescrição bienal e quinquenal. 2. Prescrição total. 3.
Consolidação das leis do trabalho. 4. Construção federal. 5.
Prescrição intercorrente. I. Silva, Paulo Emílio Vilhena da (Orient.).
II. Título.

THIAGO GUIMARÃES FONLYME

REFLEXÕES SOBRE A PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

APROVADO EM: 26/10/2023

ORIENTADOR(A)

Prof. Me. Paulo Emilio Vilhena da Silva / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Profº. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2023

Aos meus pais, Daniel A. F. Lima e
Kécia W. O. Guimarães

Aos meus irmãos, Bruno G.
Fonlyme, Dener G. Fonlyme e
Natália G. Fonlyme

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Daniel e Kélcia, que sempre me incentivavam e me faziam procurar o meu melhor, além de proporcionarem tudo o necessário e muito mais.

Aos meus irmãos, Dener, Bruno e Natália, que cada um à sua maneira, proporcionaram o suporte necessário para que seja realizado o curso e a conclusão do mesmo.

Aos meus amigos e colegas do Juizado Especial de Lavras, que me proporcionaram conhecimentos extensos e extra aula, em especial aos servidores Sr. Jackson, Sra. Rosângela e Sra. Lidiane, que me acompanharam durante minha trajetória na secretaria criminal, à escritã do Juizado Especial, Sra. Márcia Calsavara, que demonstrou apoio em diversos momentos nestes dois anos de Juizado e, aos demais colaboradores do Juizado Especial, com agradecimento especial as senhoras Tatiana e Fabiana, que sempre me recebiam com um bom dia caloroso e uma piadinha na boca.

Aos amigos e colegas de Unilavras, que foram fundamentais durante o curso, permitindo momentos de aprendizado, discussão acadêmica e descontração.

Ao meu orientador, Dr. Paulo Emilio que me acompanhou durante todas as fases de desenvolvimento desde trabalho, possibilitando diversos conhecimentos e discussões sobre o tema.

Aos meus avós Manoel, Maria (*in memoriam*), Mário (*in memoriam*) e Vanda.

“Passei a vida inteira com medo, medo das coisas que poderiam acontecer e das que poderiam não acontecer. O que eu descobri foi que o medo, essa é a pior parte. Esse é o verdadeiro inimigo.”

GILLIGAN et al. Breaking Bad. 2008-2013

RESUMO

Introdução: Este estudo busca apresentar algumas reflexões e estudar as abordagens da aplicação da prescrição no Direito do Trabalho. **Objetivo:** demonstrar o contexto histórico e os aspectos gerais da prescrição como um todo, e estudar o instituto jurídico no âmbito do Direito do Trabalho. **Metodologia:** sob o enfoque da prescrição bienal e quinquenal, como previsto no art. 7º, XXIX da CF/88 e nas normas inclusas na CLT, com a prescrição total no curso do contrato de trabalho conforme expressa o artigo 11, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943) , além de tratar dos novos aspectos pertencentes à prescrição intercorrente, como previsto no novel art. 11-A da CLT, utilizando revisão bibliográfica para estruturação e organização desta pesquisa. **Resultados:** o desenvolvimento desta pesquisa possibilitou localizar divergências jurisprudenciais e doutrinarias a respeito das modalidades da prescrição. **Conclusão:** pode-se concluir que a partir da Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017), expressamente se admitiu a prescrição total no curso do contrato de trabalho , como previsto no §2º do artigo 11 da CLT (BRASIL,1943), e ainda o legislador da Reforma Trabalhista previu a possibilidade de se reconhecer de ofício a prescrição intercorrente aplicada à execução trabalhista. Além disso, a aplicação da prescrição bienal e quinquenal às parcelas postuladas na ação trabalhista desafia muitas reflexões sobre o alcance desses institutos aos casos concretos.

Palavras-chave: Prescrição bienal e quinquenal; prescrição total; Consolidação das Leis do Trabalho; Constituição Federal; prescrição intercorrente.

ABSTRACT

Introduction: This study seeks to present some reflections and study approaches to the application of prescription in Labor Law. **Objective:** demonstrate the historical context and general aspects of prescription as a whole, and study the legal institute within the scope of Labor Law. **Methodology:** under the focus of biennial and five-year prescription, as provided for in art. 7th, XXIX of CF/88 and in the rules included in the CLT, with the total prescription during the course of the employment contract as expressed in article 11, §2 of the Consolidation of Labor Laws (BRASIL, 1943), in addition to dealing with new aspects belonging to the intercurrent prescription, as provided for in the new art. 11-A of the CLT, using a bibliographic review to structure and organize this research. **Results:** the development of this research made it possible to locate jurisprudential and doctrinal divergences regarding prescription modalities. **Conclusion:** it can be concluded that from Law No. 13,467/17 (BRASIL, 2017), full prescription was expressly admitted during the course of the employment contract, as provided for in §2 of article 11 of the CLT (BRASIL, 1943), and the Labor Reform legislator provided for the possibility of ex officio recognizing the intercurrent prescription applied to labor execution. Furthermore, the application of the biennial and five-year prescription to the installments postulated in the labor action challenges many reflections on the scope of these institutes in specific cases.

Keywords: Biennial and five-year prescription; total prescription; Consolidation of labor laws; Federal Constitution; intercurrent prescription.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CC – Código Civil

CPC – Código de Processo Civil

Art. – Artigo

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1 ASPECTOS GERAIS DA PRESCRIÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	14
2.1.1 Noções gerais e breve histórico.....	14
2.1.2 Da prescrição.....	15
2.1.2 Da prescrição no direito do trabalho.....	17
2.2 DAS DIFERENTES PRESCRIÇÕES DO PROCESSO TRABALHISTA.....	21
2.2.1 Dos prazos prescricionais trabalhistas.....	21
2.2.2 Da prescrição bienal e quinquenal.....	25
2.2.3 Da prescrição intercorrente.....	29
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	36
4 CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo a análise das modalidades de prescrição encontradas nos processos trabalhistas. A prescrição se faz um dos principais aspectos quando se estuda as regras aplicáveis ao Direito do Trabalho, sendo um dos mais discutidos na seara trabalhista, vale ainda ressaltar que o lapso temporal é indispensável no cotidiano da humanidade, e não seria diferente quando se trata de pretensão de direitos, que se submete aos prazos legais prescricionais em relação aos pedidos de natureza condenatória.

A prescrição deu seus primeiros passos no Direito Romano, uma vez que se tratava de um direito estritamente ligado às relações jurídicas ocorridas nas negociações da época, sendo utilizada para extinção do direito subjetivo e não de sua pretensão, cujo conceito apenas foi alterado no Código Civil de 2002.

Em relação ao Direito do Trabalho, a prescrição possui forte impacto nos direitos dos trabalhadores, e de certa forma colide com o caráter protecionista do trabalhador na relação de emprego, como citaram Alexandrino e Paulo: “o Direito do Trabalho surgiu como um instrumento capaz de assegurar superioridade jurídica ao empregado, a fim de compensar sua inferioridade econômica” (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p.14). Nesse sentido, fica demonstrada a discordância existente, uma vez que o Direito do Trabalho busca equilibrar a relação existente entre empregado e empregador, enquanto a prescrição dissolve os direitos advindos dessa relação.

Na tentativa de atenuar os prejuízos vindos da prescrição, o Direito considera os trabalhadores como hipossuficientes na relação de emprego, dando lhes alguns benefícios, como: prazos diferentes e, algumas hipóteses de impedimento, suspensão e interrupção da prescrição, entre outros critérios, quais sejam utilizados a partir da CLT e, CC e CPC subsidiariamente.

Assim, a prescrição atinge a pretensão e não os direitos, não existindo então um modo de extinção de direito, mas sim o tornando exigível durante um determinado prazo.

As questões que a pesquisa buscou esclarecer foram: Quais as possíveis prescrições no Direito do Trabalho? Quais suas principais diferenças?

Desse modo, o objetivo geral é a discussão sobre o princípio da prescrição e suas consequências no Direito e seus aspectos gerais e o objetivo específico visa à

discussão sobre as suas variações no campo doutrinário e jurisprudencial, com abordagem da prescrição intercorrente e total no processo do trabalho, a partir de uma análise da Reforma Trabalhista de 2017 que alterou diversas leis e entendimentos, trazendo grandes dificuldades para entendimento dessas modificações, de imensa importância ao Direito do Trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ASPECTOS GERAIS DA PRESCRIÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1.1 Noções gerais e breve histórico

O tempo se faz imprescindível em todas relações humanas, dentre elas, nas relações jurídicas, sendo essencial na criação, manutenção e extinção de direitos, além de outros fatores, fazendo com que o tempo seja um dos elementos de maior relevância no meio jurídico.

Sendo assim, antes de adentrarmos nos efeitos do tempo no Direito do Trabalho, se faz necessário o apontamento da forma mais comum de extinção de direitos e de sua pretensão, qual seja: a prescrição, sua conceituação, características e breve histórico.

Segundo diversos autores, como Damasceno (2010), Martins (2020), Venosa (2022), Humberto Júnior (2020), a prescrição tem seu início no Direito Romano, sendo a priori desconhecido do mesmo, uma vez que na jurisdição da época resistia a ideia de perpetuidade das ações, sendo a prescrição uma exceção, sendo aplicada, pelos pretores, que através da Lei *Aebutia*, permitiu a criação de ações não previstas na legislação honorária. Os pretores no momento de criação das ações estipulavam um prazo de duração para sua execução, podendo sofrer prescrição, dando início assim as primeiras ações temporárias.

O decurso do tempo (como acontecimento natural) exerce efeitos sobre as relações ou situações jurídicas, ora positivos, ora negativos. Seja isoladamente, seja cumulativamente com outros fatores, a lei toma o tempo como causa de aquisição ou extinção de direitos ou faculdades jurídicas. (JÚNIOR, Humberto Theodoro. Prescrição e Decadência. 2. ed. Grupo GEN, 2020, p. 1.)

Eram três as fontes fundamentais da prescrição, sendo elas: não fixação das relações jurídicas incertas; sempre existir o interesse público; como castigo à negligência. As quais davam a prescrição, a aquisição ou perda de algum direito em razão da passagem do tempo, entretanto, quando se fala em perda do direito, se refere à perda do direito para exercer a ação, perda da pretensão, e não a perda do direito adquirido.

Quando se diz que alguém tem um determinado direito, estamos dizendo, na verdade, que este indivíduo tem direito a alguma coisa, bem como direito de exigir esta determinada coisa, caso o devedor não satisfaça espontaneamente a sua obrigação.

Assim, sempre que o devedor não paga ou não entrega ao credor a coisa devida, este tem a faculdade de acionar o Estado-Juiz para que imponha ao devedor a satisfação forçada da obrigação.

Estes dois primeiros parágrafos me parecem esclarecer adequadamente a noção jurídica de *pretensão*. (...) (RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. Grupo GEN, 2020. p. 1071.)

No Brasil, antes de promulgado o Código Civil de 1916 (BRASIL,1916) eram aplicadas às relações jurídicas as Ordenações Filipinas criadas em 1603, onde o prazo para ajuizamento da ação era de 30 anos, nas ações de cumprimento de obrigações contratuais. Além das Ordenações Filipinas, o Código Comercial (BRASIL,1850), apresentava prazo prescricional, das ações de salários e demais, de 1 ano, a ser contado do dia que se encerrasse o vínculo empregatício, ou com a entrega da obra empreitada.

Com a promulgação do Código Civil (BRASIL,1916), os prazos prescricionais passaram a ser regulados pelo mesmo, em seus artigos 177 e seguintes, não havendo, portanto, uma distinção precisa entre os institutos da prescrição e decadência, porém, com a criação do novo Código Civil (BRASIL, 2002), houve uma separação e diferenciação destes institutos, sendo do artigo 189 a 206 do referido código se tratando da prescrição e, os artigos 207 a 211 se tratando da decadência.

2.1.2 Da prescrição

A pretensão, como visto anteriormente, é entendida como o direito de exigir determinada coisa, que determinada pessoa possui, fulminada pelos institutos da prescrição e da decadência, criados pelo Direito, em relação aos prazos previstos em lei, ou até mesmo, fixado pelas partes. A criação destes dois institutos se dá pela impossibilidade de concessão de inércia ao titular de um direito relativo, buscando evitar a geração da insegurança jurídica.

Tendo Renzetti Filho (2013) como base, a pretensão se caracteriza pela possibilidade do titular de um determinado direito, qual foi lesado, de acionar o Estado, através do judiciário, para que imposto à outra parte a obrigação de cumprir um dever jurídico.

De acordo com Humberto Júnior (2020) a prescrição atinge apenas a pretensão para obtenção da prestação devida e quem à descumpriu (*actio romana*) e, não o direito subjetivo material ou o direito processual de ação.

Os institutos jurídicos da prescrição e da decadência são fundamentais em qualquer sistema jurídico, na medida em que evitam, por exemplo, a

obrigação de guarda, por tempo indefinido, de grande quantidade de documentos, e limitam o período de tempo a ser considerado quando da análise dos requisitos de validade na celebração de um negócio jurídico. Enfim, trata-se de instrumentos fundamentais para assegurar a tranquilidade na ordem jurídica, pois *dormientibus non succurrit jus*, isto é, o direito não socorre os que dormem. (EHRARDT JÚNIOR (2009, p. 462) apud RIZZARDO et al. Prescrição e decadência. São Paulo: Forense, 2015, p. 5.)

Rizzardo et al. (2015) entendem que a prescrição se faz relevante na ordem pública e no plano social, vez que, pode ser entendida como um princípio que busca estabilizar as relações jurídicas, principalmente quando o assunto deriva de obrigações de fazer, dar ou não fazer e quando o assunto abrange o campo patrimonial.

De acordo com Sérgio Ramos (2018), a prescrição pode ser entendida com a perda do direito de pretensão, ou seja, a perda da oportunidade de comparecer em juízo buscando um direito próprio, vez que se manteve inerte no período em que tal requerimento se fazia possível.

A prescrição pode ser conceituada, destarte, como o ato-fato jurídico, consubstanciado na inércia do titular de um direito subjetivo por um certo lapso de tempo definido em lei, cuja consequência jurídica é o esvaziamento da eficácia da pretensão – para outros autores, a consequência seria a extinção da pretensão. (DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. Curso de direito civil. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2021, p. 193.)

Existem inúmeros debates jurídicos cujo objeto seja a prescrição, porém, pode-se entender a prescrição como a junção de três requisitos necessários, sendo eles: a existência de um poder de obrigação de uma prestação devida por parte do titular o qual teve seu direito violado (pretensão); inércia do titular do direito violado; e por fim, o decurso do prazo estipulado na legislação, alguns autores como Jorge Neto (2013) e Cavalcante (2013), adicionam um quarto requisito para que haja a prescrição, sendo ele: ausência de ato ou fato, conforme legislação, que interrompe, impede ou suspende o prazo prescricional.

O conceito da prescrição está presente no Código Civil, em seu artigo 189, tal qual diz: “violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os artigos 205 e 206”. Além da conceituação apresentada, os demais artigos mencionados acima, 189 a 206 do Código Civil, trazem apontamentos gerais, que serão demonstrados a seguir.

Dos artigos 190 a 196 do Código Civil é legislado a respeito da: renúncia da prescrição, podendo ser ela expressa ou tácita, porém, lícita desde que condicionada a inexistência de prejuízo a outra parte ou a terceiros após consumação da prescrição;

impossibilidade de alteração dos prazos prescricionais por acordo das partes; pela parte beneficiária, a prescrição pode ser alegada a qualquer tempo, independentemente do grau jurisdicional; as pessoas jurídicas e os relativamente incapazes quando em ação contra seus assistentes ou representantes legais, quando apresentarem causa à prescrição, ou quando não forem alegadas no momento adequado; quando iniciada a prescrição, a mesma continua contra seus sucessores, quando for o caso.

Entre os artigos 197 e 199 do CC, sendo demonstrada as causas impeditivas e suspensivas da prescrição, ficando estabelecido que não ocorre prescrição entre: cônjuges, quando em constância a sociedade conjugal; descendentes e ascendentes, na constância do poder familiar; tutelados e tutores e, curatelados e curadores, durante vigência da tutela e curatela. Não ocorrendo ainda contra os incapazes (artigo 3º Código Civil); contra aqueles que estão fora do País em serviço público, sendo ele pela União, Estados ou Municípios; contra as pessoas, que em tempo de guerra, estão servindo nas Forças Armadas. Também não ocorre a prescrição quando pendente condição suspensiva; prazo prescricional ainda não vencido; ação de evicção em curso.

Por outro lado, somente pode ocorrer a interrupção da prescrição, uma única vez, nos casos previstos no artigo 202 do Código Civil, quais sejam:

Art. 202. A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á:

I - por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordenar a citação, se o interessado a promover no prazo e na forma da lei processual;

II - por protesto, nas condições do inciso antecedente;

III - por protesto cambial;

IV - pela apresentação do título de crédito em juízo de inventário ou em concurso de credores;

V - por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor;

VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

Parágrafo único. A prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper.

(BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil)

2.1.3 Da prescrição no direito do trabalho

Conforme afirma Delgado, quando o assunto é prescrição, o Código Civil (BRASIL, 2002) apresenta todas os preceitos sobre a prescrição, e tais regras são extensivas ao Direito do Trabalho, que tem o Código Civil como fonte subsidiária, tal como está disposto no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943):

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho).

Deste modo, a prescrição é originária do direito comum, entretanto, é aplicada de forma subsidiária ao Direito do Trabalho os dispositivos mencionados do Código Civil (BRASIL, 2002), exceto quando há na legislação trabalhista regulamentação, de todo modo, sempre se aplicando primeiro o presente na Constituição Federal (BRASIL,1988), que dispõe:

Art. 7º 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. (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.)

A prescrição trabalhista possui uma particularidade em relação a prescrição do direito comum, sendo a existência de dois prazos, o prazo de cinco anos (quinquenal), que conforme interpretação dada pela Súmula 308 do TST, são contados a partir do ajuizamento da ação. E o prazo de dois anos (bienal), que são contados a partir da extinção do contrato de trabalho. Desde modo, “conta-se dois anos para a frente, a partir da extinção do contrato de trabalho, e então cinco anos para trás, a partir da data do ajuizamento da ação” (Resende, 2020, p.993).

Conforme apresentado anteriormente, o Código Civil (BRASIL,2002) apresenta as possíveis causas impeditivas e suspensivas da prescrição, com muitas delas sendo aplicáveis de forma plena na seara trabalhistas, já outras sofrem algumas alterações.

Pegando as causas impeditivas da prescrição, temos primeiramente a relação matrimonial, vez que não há restrição legal alguma quando se fala de relações de emprego entre cônjuges. Apesar de haver de maneira expressa a previsão de uma sociedade conjugal (art. 197, I, CC), quando se fala em união estável esse princípio se mantém, não podendo então se falar em prescrição. Também há o impedimento na contagem do prazo prescricional, quando se fala em relações de poder familiar, tutela ou curatela, dentre outras elencadas nos artigos citados do Código Civil (BRASIL,2002).

Entretanto a principal causa impeditiva que se apresenta no Direito do Trabalho, é a incapacidade absoluta, vez que, a menoridade trabalhista (18 anos) é um fator que impede a prescrição, e independe se o menor é relativamente incapaz ou absolutamente incapaz, conforme apresentado no artigo 440 da CLT (BRASIL,1943) e artigo 10 da Lei 5.889/73 (BRASIL,1973).

De todo modo, há alguns casos onde o indivíduo menor de idade se apresenta como um sucessor de direitos trabalhistas conquistados, porém, ainda não há um consentimento quanto ao entendimento dessa situação, onde não se tem uma uniformização se a prescrição se encontra suspensa ou impedida. Trazendo Cavalcante (2019) e Jorge Neto (2019), a interpretação mais acertada da Lei é no entendimento de que contra o menor, mesmo na condição de sucessor do falecido trabalhador, o prazo prescricional não deve ser contado, afirmam ainda que a Lei é clara quando diz que não corre prazo prescricional contra menores de 18 anos, sendo abrangido o mesmo na condição de sucessor.

A legislação civil apresenta duas causas suspensivas que merecem nossa atenção, vez que dispõe sobre a não ocorrência da prescrição quando pendendo condição suspensiva (art.199, I, CC), seja quando não esteja vencido o prazo (art. 199, II, CC). Diante destes preceitos, temo que a prescrição começa no momento em que nasce a pretensão para o titular do direito, ou seja, não pode se falar de prescrição antes de o titular do direito possa exigí-lo de seu devedor. Nesse sentido, Delgado (2019) exemplifica o critério da *Actio Nata*, dizendo:

No Direito do Trabalho, surgiu interessante exemplo acerca da aplicação do critério da *actio nata*. Trata-se do propiciado pela edição da Lei n. 8.632, de 5.3.1993. Esse diploma concedeu anistia a dirigentes sindicais dispensados após 5.10.1988, deferindo-lhes o direito de retorno ao emprego (direito que surgiu, como é óbvio, apenas em março de 1993, em face da anistia prevista no texto legal). Ora, como o direito de retorno em decorrência da anistia surgiu apenas em 5.3.93, não se poderia considerar prescrita tal vantagem fundada nesse título jurídico, ainda que o obreiro houvesse, de fato, sido dispensado mais de dois anos antes de 1993: é que pelo princípio da *actio nata* a prescrição somente iniciara sua contagem na própria data do diploma instituidor do direito (e de sua correspondente ação). (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p.301).

Nesse sentido, embora o termo inicial de contagem do prazo prescricional seja o da *actio nata*, existem situações, conforme Delgado (2019), justrabalhistas distintas que não seguem a regra geral, onde há referência direta e específica da jurisprudência, tendo um posicionamento mais favorável ao trabalhador.

Deste modo, temos que a *actio nata*, em alguns casos, somente se consuma no momento em que o trabalhador possuir certeza da extensão do dano que sofreu, não sendo necessariamente no momento ou data do evento danoso. Isso porque, geralmente, doenças não aparecem no momento do evento danoso, e sim começam a se apresentar momento depois, podendo ser retardada a mensuração de suas reais consequências. Conforme apresenta a Súmula 278 do STJ, que diz: “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.”

2.2 DAS DIFERENTES PRESCRIÇÕES DO PROCESSO TRABALHISTA

2.2.1 Dos prazos prescricionais trabalhistas

Conforme apresentado anteriormente, a prescrição trabalhista está presente no artigo 7º, XXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde é estipulado o prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, e o prazo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Voltando um pouco no tempo, de acordo com Delgado (2016), o texto originário da Constituição Federal (BRASIL,1988) fixou o prazo quinquenal para os trabalhadores urbanos e o prazo bienal, que é contado a partir da extinção do contrato, para os trabalhadores urbanos e rurais.

Antes da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 28 (BRASIL,2000), os trabalhadores rurais possuíam o benefício da imprescritibilidade enquanto estivesse em vigência o contrato de trabalho, ou seja, havia uma certa insegurança jurídica contra os empregadores, devido à ausência de um prazo prescricional para o empregado, podendo o mesmo entrar com uma reclamação trabalhista, cobrando uma obrigação de 30, 40 anos atrás, de volta aos primeiros anos do contrato de trabalho, porém, com a entrada em vigor da Emenda, o prazo quinquenal passou a ser regra tanto para os trabalhadores urbanos e rurais.

Conforme aponta Delgado (2016), existiam duas correntes de interpretação quando o assunto era o prazo prescricional do trabalhador urbano, conforme texto originário da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988). A primeira corrente, que por sua vez é a corrente interpretativa dominante no assunto, entende que a Constituição Federal ampliou o antigo prazo presente na CLT (BRASIL,1943) de dois anos para cinco anos (ainda mantendo o prazo de dois anos após a extinção do contrato) para que possa ser demandada qualquer reclamação trabalhista referente ao contrato de trabalho. Resumidamente, em regra, a prescrição teria o prazo quinquenal, contando então os últimos cinco anos de contrato, desde a data de protocolo da ação, desde que o contrato de trabalho ainda esteja ativo; por outro lado, o prazo de dois anos, incide apenas quando houve a extinção do contrato, sendo contado simultaneamente com o prazo quinquenal.

Por sua vez, na ótica da segunda corrente interpretativa, é entendido que a Carta Magna (BRASIL,1988) teve a intenção de aglutinar o máximo possível os critérios da prescrição trabalhista rural e urbana, fixando assim uma combinação de

prazos, sendo que o empregado pleitearia as obrigações referentes aos cinco últimos anos do contrato de trabalho, desde que houvesse protocolado a ação trabalhista no prazo de dois anos após a extinção do vínculo empregatício. Sendo dessa maneira dois prazos distintos, o prazo quinquenal apenas como referência as parcelas que seriam pleiteadas e o prazo bienal contato à parte, para que a parte protocolasse a reclamação.

Deste modo, seguindo os preceitos apresentados pela segunda corrente interpretativa, a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988) ampliou aos trabalhadores urbanos a vantagem no prazo prescricional que era assegurada aos trabalhadores rurais, do mesmo modo como foi consignado ao empregador rural, e assegurado ao empregador urbano pela Constituição, conforme artigo 233:

Art. 233. Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical. (Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000. (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.)

Deste modo, houve a ascensão de uma controvérsia de interpretação sobre o direito intertemporal demonstrado.

INCIDÊNCIA DAS NORMAS CONSTANTES DO ART. 7º, XXIX, da CF e do ART. 11 da CLT. A pretensão de reconhecimento do direito à reintegração, na forma exercitada pela obreira, é nitidamente constitutiva, pois, além de exigir o reconhecimento de determinada situação fática, culminará no reconhecimento de um direito potestativo da autora de manutenção do vínculo empregatício antes rescindido pela reclamada. Busca a reclamante, portanto, a alteração de uma situação jurídica, pois terá sucesso se, ao final, houver reconhecimento da nulidade do ato rescisório e a consequente existência de um vínculo empregatício sem solução de continuidade. Desta sorte, como a pretensão ventilada na presente demanda é constitutiva, e não meramente declaratória, como, equivocadamente, alega a ora recorrente; tenho que ela está sujeita aos efeitos da prescrição. Aplicável, portanto, a norma constante do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal e do art. 11 da CLT. Recurso ordinário improvido. (Processo: ROT - 0001014-96.2018.5.06.0001, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 29/08/2019, Segunda Turma, Data da assinatura: 29/08/2019).

Com a divergência de entendimento diante do apresentado pelo artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal (BRASIL,1988), houve o seguinte posicionamento apresentado por Barros:

Para o trabalhador urbano, antes da constituição de 1988, a prescrição atingia a pretensão referente aos dois últimos anos anteriores ao ajuizamento da

ação (antiga redação do artigo 11 da CLT). Esse prazo foi dilatado para cinco anos, por força do art. 7º, XXIX, da constituição da República de 1988, respeitados sempre os dois anos da dissolução contratual, como também a prescrição já consumada quando da promulgação do novo texto constitucional. Não há como ressuscitar, com o preceito constitucional, pretensão já extinta pela prescrição prevista em lei anterior (antiga redação do artigo 11 da CLT), ou seja, as parcelas anteriores a 5 de outubro de 1986. O quinquênio previsto a Constituição da República de 1988 só se completou três anos após a promulgação do novo texto constitucional e, ainda assim, desde que se tratasse de contrato iniciado pelo menos dois anos da promulgação. Dessa forma, firmado o contrato em 4 de outubro de 1981, por exemplo e encontrando-se este em vigor, a prescrição prevista na lei antiga já havia fulminado as verbas anteriores a 5 de outubro de 1986; logo, ela passou a ser quinquenal apenas em 5 de outubro de 1991, sendo inadmissível deferir, em 5 de outubro de 1988, parcelas devidas a partir de 5 de outubro de 1983, uma vez que a prescrição já se operara antes da Constituição entrar em vigor. Isso porque o prazo prescricional era de dois anos também no curso do contrato (art. 11 da CLT - razão antiga). (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. Ed. São Paulo: LTr,2011, p.270).

Atualmente, essa divergência interpretativa à cerca do efeito imediato ou retroativo do prazo prescricional dos trabalhadores urbanos e rurais apresentada pela Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988) foi uniformizada pela Súmula 308, II, do Tribunal Superior do Trabalho, que apresenta o seguinte texto:

Súmula 308, II: A norma constitucional que ampliou a prescrição da ação trabalhista para 5 anos é de aplicação imediata, não atingindo pretensões já alcançadas pela prescrição bienal, quando da promulgação da Constituição de 1988.

No que tange o trabalhador rural, desde junho de 1963, devido ao Estatuto do Trabalhador Rural (BRASIL,1963), passou a obter a vantagem da imprescritibilidade de seus direitos enquanto seu contrato de trabalho ainda estiver vigente, atuando como fator que impede a prescrição. Essa vantagem foi mantida pela Lei Maior (BRASIL,1988) na alínea “b” do artigo 7º, XXIX, que diz que o “prazo prescricional de até dois anos após a extinção do contrato”, deste modo, não poderia ser contabilizado o prazo prescricional enquanto o contrato de trabalho estivesse vigente.

Tal imprescritibilidade do trabalhador campestre durou até a promulgação da Emenda Constitucional nº 28/2000 (BRASIL,2000), que alterou o texto constitucional do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988) de maneira que unificou os prazos dos trabalhadores urbanos e rurais, dispondo do seguinte texto: “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”.

Anteriormente, antes da alteração mencionada acima, o trabalhador rural estava sujeito apenas ao prazo bienal, de dois anos após a extinção do contrato. Devido a Emenda Constitucional nº28/2000 (BRASIL,2000), o campesino passou a ser sujeito do prazo quinquenal, o prazo de 5 anos que é contado também na vigência do contrato.

Se tratando das regras prescricionais que enquadram os trabalhadores campesinos foram apresentados alguns pontos de discussão. A Emenda Constitucional n. 28/2000 (BRASIL,2000) causou conflito de direito intertemporal, gerando o questionamento quanto ao efeito do prazo prescricional rural, se seria imediato ou retroativo.

Alguns juristas sustentaram que o efeito do texto constitucional deveria ser retroativo. Abrangendo todos os contratos rurais, não se fazendo dependente da duração do contrato, onde permaneceria prescritas as parcelas anteriores ao prazo quinquenal, a contar da propositura da ação, e neste mesmo raciocínio, a nova interpretação constitucional prescreveria as parcelas que outrora eram imprescritíveis.

Entretanto, tal interpretação não se consolidou, apesar da Emenda (BRASIL,2000) se aplicar de forma imediata, não será retroativa e regulará somente as questões que acontecerão após sua vigência. Explicando essa questão da retroatividade, Delgado afirma: “é admitida, com rara exceção, exclusivamente para as próprias regras constitucionais, desde que [...] assim determinem”, e, como a Emenda Constitucional nº 28/2000 não trouxe consigo essa determinação, não haverá a retroatividade. Deste modo, quando se trata da prescrição, as ocorrências dos contratos rurais eram imprescritíveis até a data de promulgação da referida Emenda Constitucional, qual seja a até a data do dia 29/05/2000; logo, somente os contratos assinados após essa data que estariam sujeitos ao novo texto constitucional.

Logo, após todas as discussões e divergências doutrinárias e jurisprudenciais apresentadas até aqui, se manteve o entendimento apresentado de que a prescrição teria o prazo quinquenal, cinco anos, contando os últimos cinco anos de contrato, desde a data de protocolo da ação, desde que o contrato de trabalho ainda esteja ativo; por outro lado, o prazo de dois anos, bienal, que incide apenas quando houver extinção do contrato, sendo contado simultaneamente com o prazo quinquenal.

2.2.2 Da prescrição bienal e quinquenal

No Direito do Trabalho a prescrição está prevista no artigo 11, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943), da seguinte forma: “ 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”, e também prevista no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988) em seu inciso XXIX, que diz:

Art. 7º, 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; (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.)

Com a chegada da Emenda Constitucional n. 28/2000 (BRASIL,2000) que alterou o texto constitucional do Artigo 7º, XXIX da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988), ocorreu a uniformização dos prazos prescricionais das ações propostas por trabalhadores urbanos e rurais. Vale ressaltar que ambos possuem direito aos créditos resultantes dos contratos de trabalho, seguindo os prazos quinquenal, contabilizados enquanto houver o vínculo de emprego e o prazo bienal após a extinção do contrato.

Deste modo, observa-se que a prescrição trabalhista, traz dois prazos prescricionais. Ambos prazos condicionam o mesmo direito de ação e trabalham juntos, porém, com uma singularidade, o termo inicial da contagem pro prazo prescricional é diferente. No tempo que o prazo bienal, de dois anos, o termo inicial da contagem do prazo prescricional é o encerramento do contrato de trabalho, por outro lado, no prazo quinquenal, de cinco anos, o termo inicial é contado da distribuição da ação para trás.

Conforme apresenta Martins:

A prescrição bienal refere-se ao prazo em que o empregado pode ingressar com a reclamação trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho. Assim, o empregado terá dois anos (bienal) para ingressar com ação, a contar da cessação do contrato de trabalho. Já a prescrição quinquenal refere-se ao prazo em que o empregado pode reclamar as verbas trabalhistas que fizeram parte do seu contrato de trabalho, a contar do ajuizamento da ação. Assim, o empregado poderá reclamar os últimos cinco anos trabalhados (quinquenal), contados da propositura da demanda trabalhista. (MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 36. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 1046).

Assim, sendo transcorridos dois anos, o funcionário perde seu direito de acionar o poder judiciário a fim de receber o pagamento de suas verbas e demais direitos que lhe são assegurados pelo Direito do Trabalho. Nessas situações, a contagem do prazo bienal começa a contar a partir do encerramento do vínculo empregatício, lembrando que a contagem somente começa após o fim do período do aviso prévio, embora este tenha sido passivo de indenização. Por outro lado, o prazo de 5 anos, quinquenal, tem sua contagem iniciada desde a lesão ocorrida durante o contrato de trabalho, pendurando por cinco anos, para que a parte ajuíze a devida ação trabalhista.

Conforme aponta a Súmula nº 308 do TST, que estabelece:

PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL. I. Respeitado o biênio subseqüente 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 qüinqüênio da data da extinção do contrato. II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

De maneira geral, a prescrição pode ser aquisitiva ou extintiva, a aquisitiva “é o meio de aquisição de propriedade mobiliária ou imobiliária em decorrência de seu prolongado uso pacífico” (Delgado, 2019, p.292), não se construindo em detrimento do antigo titular do direito, mas sim elevando a perspectiva do adquirente, vez que não se tratando da perda do direito de propriedade do antigo titular e sim da capacidade de incorporação do bem pelo “adquirente”, através do usucapião. Por sua vez a prescrição extintiva enfoca na perspectiva do titular do direito atacado, extinguindo a capacidade postulatória (pretensão) de direito violado devida a inércia do titular no prazo estabelecido em lei. Conforme apresenta Delgado (2019), na seara trabalhista, apesar de não descartar a prescrição aquisitiva, a extintiva é a de maior importância e recorrência.

Nesse sentido, a prescrição extintiva pode ser dividida em três outros subgrupos, sendo eles: 1) prescrição bienal total – contados dois anos após a extinção do contrato de trabalho; 2) prescrição quinquenal total – prazo de cinco anos contados antes do ajuizamento da reclamação trabalhista, desde que o crédito seja decorrente de ato único do empregador ou não seja previsto em lei; 3) prescrição quinquenal parcial – prazo de cinco anos contados antes do ajuizamento da ação trabalhista, neste caso, vindo de crédito de trato sucessivo e com previsão legal.

Conforme se firma a *actio nata*, a jurisprudência do Direito do Trabalho difere a relação da prescrição total e prescrição parcial, nesse sentido, aponta a Súmula nº 294 do TST, que diz: “Tratando-se de ação 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.”. Súmula esta que foi integrada a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943) em seu artigo 11, §2º, pela Lei nº 13.467 de 2017 (BRASIL,2017).

Artigo 11. 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.
[...]

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho)

Conforme expresso por Rizzardo et al. (2015, p. 787, apud CAMARGO, 2021, p. 28) tal Súmula diz respeito somente da prescrição de direitos que foram violados devido a modificações no contrato de trabalho, e o consideram como ato único. Na visam dos autores ato único é aquele que de plano não causa prejuízos ao empregado mesmo que atinja o elemento de formação do contrato, como por exemplo a alteração da forma de pagamento de salário fixo para comissão, entretanto, ao final do mês o valor se mantém igual.

Nesse sentido, temos a seguinte explicação dada por Delgado:

A distinção jurisprudencial produz-se em função do título jurídico a conferir fundamento e validade à parcela pretendida (preceito de lei ou não). Entende o verbete de Súmula que, conforme o título jurídico da parcela, a *actio nata* firma-se em momento distinto. Assim, irá se firmar no instante da lesão — e do surgimento consequente da pretensão —, caso não assegurada a parcela especificamente por preceito de lei (derivando, por exemplo, de regulamento empresarial ou contrato). Dá-se, aqui, a prescrição total, que corre desde a lesão e se consuma no prazo quinquenal subsequente (se o contrato estiver em andamento, é claro). (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 282.)

Nessa linha de pensamento, segundo apresenta Barros (2011), estará presente a prescrição total quando houver no caso estudado, a manifestação direta do empregador, modificando o contrato de trabalho, seja reduzindo o percentual das comissões dadas ao empregado ou até quando retire essa verba.

Por outro lado, há doutrinadores que afirmam que o ato único seja uma lesão que não reflete mês a mês, conforme afirma Cassar:

[...] a prescrição total se aplica às lesões contratuais que se iniciaram há muito e se estancaram há mais de 05 (cinco) anos do ajuizamento da ação. Seu prazo é de cinco anos, contados da lesão. Também está relacionado com ato único praticado há mais de cinco anos. [...] ato único é lesão única, isto é, que não repercute mês a mês, não tendo efeito de trato sucessivo. (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói. Impetus. 2011, p. 1.268.)

Desta maneira, ocorrendo dano ao trabalhador por meio de alteração contratual por ato único do empregador, estará presente ali a prescrição total, porém, caso o dano causado não seja consequência da alteração contratual realizada pelo empregador e sim de atos que violaram o seus direitos enquanto trabalhador, estará presente ali a prescrição parcial.

Neste sentido, conforme Delgado, as parcelas que estão vinculadas a prescrição total são:

São exemplos de parcelas sujeitas à prescrição total, segundo a jurisprudência: gratificações ajustadas, salário-prêmio, etc. É que não são derivadas de expressa criação de preceito de lei, mas dispositivo regulamentar ou contratual. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p.282)

Por sua vez, quanto a prescrição parcial, no entendimento de Barros (2011), quando houver lesão que atinja prestações sucessivas, com fundamentação legal, a prescrição será sempre parcial, com a lesão do direito sendo renovada mês a mês, surgindo a cada mês a pretensão. Deste modo, quando a obrigação é contínua, gerado por lei, a prescrição será sempre parcial, enquanto o contrato de trabalho ainda estiver vigente, mesmo que trate de desvio funcional, mora ou até mesmo equiparação salarial.

Com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/17, houve alteração do §2º do artigo 11 da CLT (BRASIL, 1943), e a nova redação, contrariando em parte a Súmula n. 294 do TST, apresenta também a incidência da prescrição total nos casos de prestações sucessivas que decorrem de descumprimento ou alteração do acordado, não abrangendo somente os casos em que há previsão legal, pois estes estão sujeitos à prescrição parcial.

Vale lembrar que existem jurisprudências e doutrinas que afirmam que ações que possuem caráter meramente declaratório não são passivas de nenhum prazo prescricional, como por exemplo as ações trabalhistas que visam o reconhecimento

de vínculo empregatício, sem pedido de pagamento, conforme podemos ver na jurisprudência a seguir.

PRESCRIÇÃO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. PRETENSÃO DE CUNHO DECLARATÓRIO PARA FINS JUNTO A PREVIDÊNCIA SOCIAL. Nos termos previstos na norma legal, a prescrição não atinge os pedidos de cunho declaratório, como o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a consequente anotação do vínculo na CTPS. No entanto, encontra-se prescrita a pretensão acerca da percepção de quaisquer verbas decorrentes do seu eventual reconhecimento. Com efeito, o arquivamento da primeira reclamatória ocorreu em 10/07/2017, data em que restou interrompida a prescrição bienal. Nesse sentido, a Súmula 35 deste Regional. Como a presente ação foi ajuizada somente em 19/01/2021, os pedidos de cunho condenatório foram atingidos pela prescrição. Destaco que a segunda reclamatória não tem o condão de interromper novamente a prescrição, nos termos do artigo 202 do Código Civil. Reforma parcialmente. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000038-67.2021.5.02.0716; Data: 09-08-2023; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE).

2.2.3 Da prescrição intercorrente

Há certo tempo, havia uma discussão no Direito do trabalho referente à aplicação da prescrição intercorrente, uma vez que a Súmula nº 327 do Superior Tribunal Federal, dizia: “o direito trabalhista admite a prescrição intercorrente”, por outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho contava com a Súmula 114, que apresentava o seguinte texto: “é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”.

Nessa disputa, Tucci fez a seguinte observação:

A questão relativa aos pressupostos exigidos para o acolhimento da prescrição intercorrente sempre foi fonte de incertezas, implicativa de insegurança no meio jurídico, tanto para os advogados quanto para os aplicadores das normas legais que regem a matéria. Lembre-se que o fenômeno da prescrição intercorrente se verifica quando um credor não mais se manifesta geralmente após a citação do devedor ou o arquivamento dos autos da execução, deixando transcorrer, com manifesta inércia, um lapso temporal maior do que o da prescrição do direito que está postulando. Com a entrada em vigor do Código de Processo Civil, em março de 2016, esse tema passou a merecer maior atenção, uma vez que o artigo 10 do novel diploma processual dispõe que: o juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício, incluído aí, por certo, o reconhecimento da prescrição intercorrente. (TUCCI, José Rogério Cruz e. Definição da prescrição intercorrente no Superior Tribunal de Justiça. (2020). Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2020-jan-28/paradoxo-corte-definicao-prescricao-intercorrente-superior-tribunal-justica>>. Acesso em 02 out 2023).

Tal discussão acabou quando a prescrição intercorrente passou a integrar a CLT, estando prevista no artigo 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho

(BRASIL,1943), que foi adicionada com o advento da Lei nº 13.467/17 (BRASIL,2017), e apresenta:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho).

Conforme aponta Martins (2020), a prescrição intercorrente acontece no curso do processo de execução trabalhista, trata-se da prescrição da dívida, dívida está que só existe após sentença, deste modo, essa modalidade de prescrição não pode ser alegada na fase de conhecimento, e possui a peculiaridade de poder ser decretada de ofício pelo magistrado.

Para Schiavi, a prescrição intercorrente acontece somente após o trânsito em julgado e iniciada a fase de execução, vez que, na fase de conhecimento, se o autor se manter inerte, o próprio magistrado deveria julgar a ação, a extinguindo sem a resolução de mérito.

Desse modo, quando se inicia a fase de execução do processo trabalhista, se o exequente se manter inerte, ocorrerá a prescrição intercorrente, que é, em outras palavras, a prescrição da pretensão executiva, e possui prazo prescricional igual ao prazo da ação de conhecimento, que é de 2 (dois) anos.

O artigo 11-A chegou à CLT (BRASIL,1943) através da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17, BRASIL, 2017), logo, antes da Reforma, não havia no processo do trabalho a prescrição da pretensão executiva, sendo que tal etapa processual era fomentada de ofício pelo magistrado. Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o juiz estava impossibilitado de impulsionar as execuções trabalhistas de ofício, exceto quando as partes não estiverem assistidas por advogados, tornando necessário então a aplicação da prescrição intercorrente, quando houvesse inércia do exequente, nos demais casos.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 11-A, CAPUT , §§ 1º E 2º DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Trata-se de matéria nova no âmbito desta Corte, razão pela qual se reconhece a transcendência jurídica . O art. 11-A, caput e §§ 1º e 2º da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, prevê a aplicação da prescrição intercorrente no processo do trabalho , a requerimento ou de ofício, a ser declarada no prazo de dois anos contados da data em que o exequente deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução. Ademais, a Instrução Normativa

nº 41/2018 desta Corte, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 à Consolidação das Leis do Trabalho, estabeleceu, em seu art. 2º, que "O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 ". Na presente hipótese, extrai-se do acórdão regional que, conquanto o título judicial tenha sido constituído em período anterior à Lei nº 13.467/2017, o juízo a quo intimou o exequente em 16/04/2018 , ou seja, na vigência da referida lei, para que apresentasse meios para o prosseguimento da execução, tendo a parte permanecida inerte e o processo arquivado por mais de dois anos. Consta, ainda, que o feito foi desarquivado em 11/05/2020 e o exequente novamente intimado, na forma prevista no artigo 40 da Lei 6.830/80, para indicar eventuais causas suspensivas ou interruptivas da prescrição. Contudo, assim não o fez. Nesse contexto, conforme decidiu o acórdão regional, diante da inércia do exequente na apresentação de meios para o prosseguimento da execução, incide, na hipótese, o art. 11-A, caput, e §§ 1º e 2º, da CLT que permite a aplicação da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, ainda que de ofício. Nesse passo, uma vez que a decisão recorrida está em consonância com a nova realidade normativa decorrente da vigência da Lei nº 13.467/17, incólumes os preceitos constitucionais indicados. Recurso de revista não conhecido. (RR-10433-03.2015.5.18.0005, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 09/04/2021).

A prescrição intercorrente pode ser declarada de ofício pelo magistrado, nos casos mencionados acima, no prazo fixo de dois anos, entretanto, conforme aponta Cassar (2019), a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988) apresenta dois prazos prescricionais trabalhistas, o bienal e quinquenal, desse modo, quando se tratando da prescrição intercorrente, quando houvesse ação de execução com o contrato vigente, o prazo da prescrição intercorrente também deveria ser de 5 anos. Nesse sentido, temos que a prazo prescricional intercorrente é de dois anos, entretanto, conforme aponta a Súmula 314 do STJ, quando se tratar de processos de execução fiscal, e não forem localizados bens sucessíveis a penhora, o processo será suspenso por um anos e após esse prazo começa a contar o prazo prescricional quinquenal intercorrente.

O prazo prescricional intercorrente se inicia quando a parte autora da execução não cumpre com alguma movimentação processual solicitada no curso do processo de execução. Antes do início da contagem do prazo, com a inércia do exequente em ato próprio, quando acompanhado de advogado, será realizada uma intimação pessoal do mesmo para que dê prosseguimento ao feito, não dado prosseguimento, se dará início a contagem do prazo prescricional intercorrente.

As situações mais comuns de ocorrência da prescrição intercorrente, são os casos onde, não localizado bens passíveis de penhora, fica intimado a parte exequente para apresentar bens ou endereço do devedor, portanto, a parte não se

manifesta no processo, deixando assim, após transcorridos o prazo de dois anos, prescrever sua pretensão executiva.

Nos casos, caso não seja encontrado o devedor ou então bens passíveis de penhora, não se pode falar diretamente em prescrição intercorrente, vez que não se pode culpar o exequente pelo desaparecimento do executado, deste modo o processo será suspenso, aguardando as buscas pelo executado ou pelos bens. Uma das saídas seria a utilização do artigo 40, § 2º e 3º da Lei nº 6.830/1980 (BRASIL, 1980), conforme aponta Delgado (2019), que embora se trata de execuções fiscais, poderiam ser utilizadas em ações ordinárias, atuando como fonte subsidiária ao Direito Trabalhista, conforme artigo 889 da CLT (BRASIL, 1943).

Art. 40 - O Juiz suspenderá o curso da execução, enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, e, nesses casos, não correrá o prazo de prescrição.

§ 1º - Suspenso o curso da execução, será aberta vista dos autos ao representante judicial da Fazenda Pública.

§ 2º - Decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o Juiz ordenará o arquivamento dos autos.

§ 3º - Encontrados que sejam, a qualquer tempo, o devedor ou os bens, serão desarquivados os autos para prosseguimento da execução.

§ 4º Se da decisão que ordenar o arquivamento tiver decorrido o prazo prescricional, o juiz, depois de ouvida a Fazenda Pública, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição intercorrente e decretá-la de imediato.

§ 5º A manifestação prévia da Fazenda Pública prevista no § 4º deste artigo será dispensada no caso de cobranças judiciais cujo valor seja inferior ao mínimo fixado por ato do Ministro de Estado da Fazenda. (BRASIL, Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980)

Entretanto, a jurisprudência não admitiu tão entendimento dado por Delgado (2019), onde mesmo sem que fosse localizado o devedor ou bens passíveis de penhora, e após o processo ser suspenso, não havendo qualquer demonstração por parte do autor em tentar solucionar o problema, será decretada de ofício a prescrição intercorrente, depois de dois anos, não decretando o arquivamento da ação aguardando localizar o devedor ou os bens, conforme apresenta o julgado a seguir:

A prescrição intercorrente é compatível com o Processo do Trabalho. Neste sentido, a Súmula nº 327 do STF.

A sua declaração de ofício é possível, notadamente quando a execução está paralisada por mais de dois anos, sem iniciativa do exequente em indicar meios eficazes à satisfação do crédito e impulsionar o processo. Inteligência do art. 11-A da CLT, acrescido com a edição da Lei nº 13.467/2017, restando superados, portanto, os entendimentos contidos na Súmula nº 63 deste Regional e Súmula nº 114 do TST.

[...]

Passados mais de dois anos da determinação de suspensão da execução e remessa dos autos ao arquivo provisório em 13/05/2018 (fl. 375) e em 16/12/2020 (fls. 403/404), bem como da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (11/11/2017), mostra-se bastante razoável que se ponha fim ao processo, especialmente porque a partir desta data, também passou a ter vigência a nova redação do art. 878 da CLT que determina que a execução seja promovida pela própria parte interessada quando estiver representada por advogado, sendo desnecessária a intimação do exequente para o início da contagem do prazo prescricional e, somente depois de decorrido dois anos, possa ser decretada a prescrição intercorrente.

Ocorre que, *in casu*, o exequente ainda foi devidamente intimado para fornecer meios efetivos ao prosseguimento da execução e cientificado de que sua inércia iniciaria o prazo da prescrição bienal intercorrente, nos termos do art. 11-A da CLT (vide decisão proferida em 04/08/2021 - fl. 455).

O exequente é quem deve dar prosseguimento ao processo de execução e a previsão legal é de que a prescrição intercorrente pode ser decretada até mesmo de ofício.

Note-se que a exequente não cuidou de apontar bens livres e desembaraçados dos executados no período em que o processo ficou suspenso e paralisado por mais de dois anos.

Como o exequente não atendeu ao mandamento judicial de indicar meios efetivos para o prosseguimento da execução, teve início o marco (ponto de partida) para contagem do prazo prescricional, pois a exequente deixou de cumprir determinação judicial no curso da execução.

Ademais, registre-se que a apresentação de meios ineficazes para o prosseguimento da execução não suspende ou interrompe o prazo da prescrição intercorrente já iniciado, sob pena de eternização da execução, não tendo o exequente, embora tenha feito alguns requerimentos, indicado bens livres e desembaraçados dos executados no período posterior à sua intimação para essa finalidade e ao arquivamento provisório dos autos que durou mais de dois anos.

[...]

Ainda que não seja o caso dos autos em que a exequente foi previamente cientificado nos moldes do art. 11-A da CLT, de nada adiantaria argumentar que o prazo de 2 anos não se exauriu porque não foi intimado depois da entrega em vigor da Lei nº 13.467/2017 (11/11/2017), pois o processo já se encontrava paralisado e suspenso desde de 13/05/2018 (fl. 375) e dele praticamente só retornando para conversão do processo do meio físico para o meio virtual em 24/07/2019 (fl. 2) com posterior declaração da prescrição intercorrente.

[...]

Logo, passados mais de um biênio sem impulso da execução pela exequente, a declaração da prescrição intercorrente da pretensão executiva, nos termos do art. 11-A da CLT, é medida que se impõe. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0000491-84.2013.5.03.0020 (AP); Disponibilização: 13/10/2023; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) Rodrigo Ribeiro Bueno)

Por outro lado, se tratando de ações de execução que visam contribuições previdenciárias, grande parte das jurisprudências do TRT 3^a região admite o uso do Artigo 40 da Lei nº 6.380/80 de maneira subsidiária, entretanto, há algumas turmas do Tribunal não reconhecendo seu uso, devido as alterações dadas pela Reforma Trabalhista, e a adjunção do artigo 11-A à CLT (BRASIL,1943). Conforme podemos observar no julgado a seguir:

O Exequente se insurge (fls. 681/684) contra a decisão do Juízo a quo de pronunciar a prescrição intercorrente e extinguir a execução.

[...]

O entendimento dominante nesta d. Turma é no sentido de que após a vigência da Lei nº 13.467/17 o exequente deverá ser intimado para fornecer meios para prosseguir com a execução, com expressa cominação das consequências em caso de descumprimento (aplicação do §1º do art. 11-A da CLT c/c a nova redação do art. 878 da CLT, que veda a execução de ofício).

[...]

Compulsando os autos constata-se que por meio do despacho proferido em 21/11/2019, o juízo exequendo assim determinou:

"1 - Determino a suspensão da execução, por 01 (um) ano, nos termos do art. 40, da Lei 6.830/80.

2 - Intime-se o exequente para fornecer meios efetivos para o prosseguimento da execução, ciente de que, no caso de inércia, após o decurso do prazo de um ano, os autos serão arquivados provisoriamente, iniciando-se o prazo prescricional previsto no art.11-A, da CLT." (fl. 637 - destaques nossos).

Notificação à fl. 638.

Observa-se que, todavia, o exequente quedou-se silente no feito.

Verifica-se que em 11/02/2021 o juízo da execução proferiu o despacho à fl. 657, nos seguintes termos:

"1- Considerando que a execução encontra-se suspensa há mais de 01 (um) ano (ID.914de73);

Considerando o resultado insatisfatório do bloqueio BacenJud (ID. 4160b52); Considerando que o exequente não indicou meios efetivos de prosseguimento da execução, permanecendo silente à intimação reiterada em ID.6606130;

2- Determino o arquivamento provisório dos autos, por 02 (dois) anos, iniciando-se o curso do prazo prescricional (art.11-A, da CLT).

3- Remetam-se os autos ao arquivo provisório.

4- Intime-se o(a) exequente para ciência.

[...]

Em seguida, no dia 08/05/2023, o juízo a quo proferiu a decisão ora agravada (fls. 676/677), por meio da qual pronunciou a prescrição intercorrente e julgou extinta a execução.

[...]

Destaca-se, ainda, que embora o exequente tenha sido novamente intimado, em 11/02/2021, sobre a remessa dos autos ao arquivo provisório e início do curso do prazo prescricional (fl. 658/659), continuou silente no feito.

Assim, in casu o prazo de prescricional de 2 anos transcorreu sem que o exequente tenha cumprido a determinação judicial de fornecer meios para prosseguimento da execução.

Constata-se, portanto, que o Juízo da execução cumpriu os ditames legais, proferindo despacho na vigência da Lei nº 13.467/17, sem que o exequente, ora agravante, tenha atendido a ordem judicial que lhes foi direcionada no período prescricional de 2 anos.

Portanto, tem-se por irrepreensível a decisão do Juízo a quo de pronunciar a incidência da prescrição intercorrente in casu e extinguir a execução, caindo por terra todos os argumentos recursais do agravante em sentido contrário.

Por todo o exposto, nego provimento. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0012065-10.2017.5.03.0103 (AP); Disponibilização: 16/08/2023; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Angela C.Rogedo Ribeiro)

Sendo assim, podemos encontrar decisões e jurisprudências para ambos os lados, admitindo o uso do referido artigo, e computando a prescrição quinquenal intercorrente, após a suspensão e arquivamento provisório do processo. Enquanto outras jurisprudências aplicando o disposto no Artigo 11-A da CLT após demonstrado

total inércia da parte titular do direito em tentar solucionar o problem. Logo, não há, até o presente momento, um posicionamento pacífico e unificado dos tribunais regionais, podendo encontrar entendimentos divergentes dentro de um mesmo tribunal, onde tais turmas entendem pela declaração da prescrição conforme artigo 11-A da CLT e outras não, como é o caso do TRT 3ª Região, mencionado acima julgado declarando a prescrição intercorrente após suspensão do processo e inércia completa do exequente, mesmo após intimações, e, onde pode-se encontrar diversas outras decisões contrárias, decisões afastando a decretação da prescrição intercorrente. Nesse sentido, deve-se aguardar futuros posicionamentos doutrinários e do Superior Tribunal do Trabalho, para pacificar e unificar essa questão.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

No tocante ao subtítulo 2.1 desta pesquisa, foi apresentado um breve contexto histórico, tratando da origem da prescrição, conceituação e características gerais. Se tratando desses aspectos, e dentre os doutrinadores pesquisados, não há que se falar em controvérsias doutrinárias, visto que ambos concordam e reconhecem que a prescrição deu seus primeiros passos no Direito Romano, através da Lei *Aebutia*, que permitia a criação de ações que não estavam previstas na legislação da época, além de apresentarem um padrão de entendimento em relação as fontes fundamentais da prescrição, sendo elas: não fixação das relações jurídicas incertas; existência de interesse público; e, sendo a prescrição uma forma de castigo à negligência.

Já no Brasil, eram adotadas as medidas apresentadas pelas Ordenações Filipinas (UNIÃO IBÉRICA, 1603) e no Código Comercial (BRASIL, 1850) onde havia prazo para ajuizamento de 30 anos em obrigações contratuais e prazo prescricional de 1 ano em ações de salários e demais. Posteriormente, com a promulgação do Código Civil (BRASIL, 1916), os prazos prescricionais passaram a ser regulados por ele, e posteriormente, pelo novo Código Civil (BRASIL, 2002).

Tais dados aqui apresentados foram confirmados pelos autores Damasceno (2010), Humberto Júnior (2020) e Martins (2020), ao atrelarem a origem da prescrição ao poder pretoriano do Direito Romano, onde teve início as primeiras ações temporárias. Entraram em consenso também sobre a aplicação das Ordenações Filipinas e o Código Comercial, e posterior regulamentação do Código Civil.

Há também uma opinião em comum dos autores já citados com outros, como Renzetti Filho (2013), Ehrardt Júnior (2009), Sérgio Ramos (2018) e demais autores citados nessa obra, todos entendem a prescrição como um princípio que busca estabilizar as relações jurídicas, vez que é entendida como a perda da pretensão, vez que se manteve inerte durante certo período de tempo, lembrando que a prescrição atingi a pretensão para obtenção de prestação devida, não atingindo o direito subjetivo material em si.

Por outro lado, há um ponto de divergência doutrinária, qual seja no entendimento de entender a prescrição como a junção de requisitos. Autores como Martins (2020), Rizzardo et al. (2015), entre outros, entendem que a prescrição é a junção de três requisitos, sendo eles: pretensão, inércia do titular do direito violado, e o decurso do prazo estipulado em lei. Entretanto, autores como Jorge Neto (2013) e

Cavalcante (2013), entendem que além dos três requisitos acima deve-se adicionar um quarto requisito, sendo: ausência de ato ou fato que interrompe, impede ou suspende o prazo prescricional. De todo modo, o entendimento de que há apenas três requisitos é majoritário.

O Código Civil (BRASIL,2002), em seus artigos 189 ao 206, conforme Delgado (2016), nesses artigos são apresentados o conceito e todos os preceitos da prescrição, sendo eles também utilizados no Direito do Trabalho como fonte normativa subsidiária.

A prescrição trabalhista também possui respaldo constitucional e esta presente no Artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL,1988), lembrando que este artigo sofreu diversas alterações com a Emenda Constitucional nº 28 (BRASIL,2000).

Adentrando no subtítulo 2.2 dessa pesquisa, percebemos que havia uma divergência doutrinária quando se tratando do prazo prescricional do trabalhador urbano. A primeira corrente doutrinária, que é também a majoritária, entende que a Constituição Federal (BRASIL,1988), majorou o prazo presente na CLT (BRASIL,1943), que antes era apenas de dois anos, passou a ser de cinco anos, porém, mantendo o prazo de dois anos para prescrição após extinção do contrato. Desde modo, o prazo quinquenal, se inicia na protocolização da ação e termina com a contagem retroativa de cinco anos, nos contratos ainda vigentes. E o prazo bienal é contado após o encerramento do vínculo empregatício, onde o empregado possui dois anos para entrar com qualquer reclamação, lembrando que quanto mais tempo se passar após o encerramento do contrato, menor será o prazo do contrato de trabalho abrangido.

Por outro lado, a segunda corrente doutrinária, entende que a intenção era de fixar uma combinação de prazos, onde o empregado iria pleitear os direitos referentes aos últimos cinco anos de trabalho, desde que protocolasse a ação até dois anos após o término do contrato. Ficando assim a segundo essa corrente interpretativa, dois prazos distintos, onde o prazo quinquenal seria apenas com referência as parcelas que seriam pleiteadas, qual seja dos últimos cinco anos do contrato de trabalho, enquanto o prazo bienal, seria o período que a parte tem para protocolar a ação.

Nos dias de hoje este assunto já está pacificado, uma vez que houve posicionamento do TST, através da Súmula 308. Deste modo, temos então que o termo inicial da contagem do prazo prescricional bienal é o encerramento do contrato

de trabalho, enquanto, o termo inicial da prescrição quinquenal é a data da distribuição da ação contados cinco anos para trás.

Outra divergência apresentada neste subtítulo foi quanto ao efeito prescricional rural, se seria imediato ou retroativo. Alguns juristas da época sustentavam que o efeito deveria ser retroativo, onde prescreveria as parcelas anteriores ao prazo de cinco anos estabelecidos pela Constituição Federal (BRASIL,1988), prescrevendo as parcelas que eram imprescritíveis antes entrada em vigência da Emenda Constitucional nº 28 (BRASIL,2000). Entretanto, isso feriria diretamente o direito adquirido dos trabalhadores rurais daquele período. Este foi o argumento utilizado para encerrar as divergências da época, conforme apontou Delgado (2016), a Emenda Constitucional nº 28/2000 não trouxe em seu texto a determinação de retroatividade, ficando regulamentadas somente as questões que aconteceram após a entrada em vigência.

Posteriormente, no subtópico seguinte, foi apresentado a modalidade da prescrição extintiva e suas três categorias, sendo elas a prescrição bienal total, quinquenal total e quinquenal parcial; onde mais uma vez tivemos divergência de opiniões quanto a aplicação da prescrição total.

Nesse assunto, autores com Rizzardo et al (2015), Delgado (2019) e Barros (2011), a prescrição de direitos violados causados por modificações no contrato de trabalho são considerados atos únicos. Nesse sentido, a prescrição total ocorre quando houver ato único, acontecendo manifestação direta do empregador, alterando o contrato. Desse modo, Delgado (2019) aponta que as parcelas sujeitas à prescrição total, são as gratificações ajustadas, derivadas do dispositivo contratual.

Por outro lado, Cassar (2011), afirma que ato único são lesões únicas, que não repercutem mês a mês, portanto, não possui efeito sucessivo.

Outra discussão que existia no direito processual trabalhista era referente a possibilidade de aplicação da prescrição intercorrente, onde tínhamos uma Súmula do TST, dizendo que não se aplicava na justiça do trabalho a prescrição intercorrente e posteriormente Súmula do STF permitindo esse uso. Tal discussão somente se deu por encerrada em 2017, onde, através da Lei nº 13.467/17 (BRASIL,2017) foi integralizada à Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943) a prescrição intercorrente, lembrando ainda no plano processual trabalhista, somente a prescrição intercorrente pode ser decretada de ofício pelo juiz, sendo nas demais necessário provocação das partes.

Agora vivemos na discussão apresentada no final do subcapítulo da prescrição intercorrente, qual seja, de sua decretação mesmo quando não localizado bens que satisfaçam o crédito, vez que o titular do direito se mantenha inerte após a suspensão do processo de execução. Neste sentido temos a doutrina atual e também muitos julgados no sentido de que a prescrição intercorrente não pode ser alegada em situações onde não seja localizado o executado ou então bens passíveis de penhora, seguindo o disposto no artigo 40 da Lei 6.830 de 1980. Entretanto, existem julgados atuais se posicionando contra esse entendimento, pois, uma das alegações, é a de que o exequente deve sempre impulsionar o processo de execução com meios eficazes, na tentativa de combater a perpetuidade da execução, conforme artigo 11-A da CLT, gerando insegurança jurídica ao ponto de que uma das partes estaria resguardada no passar do tempo. Ainda não há um novo posicionamento por parte do Tribunal Superior do Trabalho e se faz um assunto pouco abordado pela doutrina, entretanto, espera-se novas discussões a esse respeito, gerando um novo entendimento majoritário.

4 CONCLUSÃO

Assim, conclui-se que a prescrição, para que ocorra, necessita preencher três requisitos, sendo eles: existir pretensão por parte do titular do direito violado, inércia do titular do direito, e transcurso do prazo estipulado pela legislação.

Deste modo, nessa pesquisa, adentramos no assunto através da introdução de noções e conceitos históricos, trazendo o assunto para o Direito Brasileiro, demonstrando princípios do Direito Constitucional e Civil. Demonstrou-se que a extinção da pretensão deu seus primeiros passos no Direito Romano, sendo posteriormente tratada nas Ordenações Filipinas, Direito Comercial. Código Civil (BRASIL, 1916), Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) até ganhar status constitucional após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde está prevista em seu Artigo 7º, inciso XXIX. De início, ficou estabelecido pela Constituição (BRASIL, 1988), que as ações trabalhistas, de trabalhadores urbanos, que reivindicava créditos advindos da relação de emprego, se fazia no prazo de cinco anos. Estabelecia também a limitação a dois anos após o término do contrato de trabalho, para reivindicar créditos, mas dessa vez, para os trabalhadores urbanos e rurais, vez que, quando ainda em vigência do vínculo empregatício, o trabalhador rural tinha o benefício da imprescritibilidade dos créditos trabalhistas.

Após alguns anos, com a vigência da Emenda Constitucional nº 28 (BRASIL, 2000), o prazo para os trabalhadores urbanos e rurais foi unificado, sendo os prazos citados acima, de cinco anos (quinquenal) e de dois anos após a extinção do contrato (bienal). Desse modo, com essa unificação, foi atribuído segurança jurídica e proteção à confiança que o instituto da prescrição já devia possuir, garantido estabilidade no tempo das relações jurídicas, não prejudicando assim nenhuma das partes.

Nesse sentido, juristas e doutrinadores, possuem um posicionamento igualitário no sentido de que o instituto da prescrição se faz necessário para proporcionar segurança jurídica e estabilizar as relações, que claramente seriam afetadas caso não existisse tal limite temporal que permitisse ao credor exigir de seus devedores a adimplemento das prestações.

Conclui-se também que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e o Direito do Trabalho têm o objetivo de tutela em relação aos cidadãos em relação de hipossuficiência nos processos e relações de trabalho.

No decorrer das pesquisas bibliográficas, foi possível encontrar três modalidades de prescrição de maior aplicabilidade, sendo elas: a prescrição bienal, que trata do tempo em que o trabalhador possui para ajuizar a ação trabalhista após o término do seu contrato de trabalho; a prescrição quinquenal, que diz respeito ao prazo em que o trabalhador possui para reclamar as verbas trabalhistas pertencentes ao seu contrato de trabalho, contado cinco anos para trás a partir do ajuizamento da ação; e por fim, a prescrição intercorrente, que é a modalidade de prescrição pertence ao processo de execução e deve ser aplicada quando transcorrido dois anos, contados do arquivamento da execução devido não terem sido localizados bens ou o próprio devedor e a parte exequente se mantém inerte.

A prescrição, portanto, seguindo o estipulado pelo Artigo 11 da CLT, pode ser bienal, quinquenal total ou parcial total. Tal discussão a respeito da natureza da prescrição parcial ou total, somente é respondida quando se averigua o trato sucessivo das parcelas reivindicadas e sua estipulação em lei.

Diante de tal entendimento, não se faz lógico denominar a prescrição bienal como bienal total, pois não se faz necessário essa diferenciação, vez que, não se discute no âmbito desse instituto a discussão a respeito à natureza sucessiva ou não das prestações. Para a prescrição bienal apenas importa o a passagem do tempo após rompimento do vínculo empregatício. De todo modo, de maneira geral e sem vinculação conceitual, pode-se atribuir a prescrição bienal a denominação “total”, vez que atingi as pretensões gerais provenientes do contrato de trabalho.

Por essa razão, existem alguns autores que utilizam da expressão “prescrição total” quando se tratando do prazo prescricional de dois anos, mas isso se dá pelo motivo de que anteriormente à promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988), as pretensões trabalhistas, quaisquer que sejam, prescreviam em dois anos, sendo no curso do contrato ou não.

Porém, a diferenciação entre a prescrição quinquenal parcial e total se faz importante, na medida que, a prescrição total, conforme teoria da actio nata, tem a contagem do prazo prescricional iniciada, e por consequência a pretensão, no momento do ato que causou o dano, seja por alteração ou descumprimento do pactuado por ato único do empregador, conforme art. 11, §2º da CLT (BRASIL, 1943). A jurisprudência atual vêm interpretando amplamente a expressão “preceito de lei”, presente na Súmula 294 do TST e também no mencionado artigo 11 da CLT, com entendimento de que a expressão remete a latu sensu, ou seja, norma jurídica, não

necessariamente leis, fazendo com que a prescrição total atinja somente as parcelas derivadas do contrato ou de ato unilateral do empregador.

Por outro lado, com base no artigo mencionado, quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei, ou seja, quando o dano foi gerado por atos que violaram os direitos do trabalhador, será aplicada a prescrição quinquenal parcial. Nesse sentido, conforme aponta Delgado (2016), a *actio nata* se firma em momento distinto, não tendo início a pretensão necessariamente no momento do ato que gerou o dano, e sim no momento em que o trabalhador tiver inequívoca certeza da extensão do dano que sofreu. Algumas parcelas sujeitas à prescrição parcial são: diferenças em face da equiparação salarial (Súmula 6 do TST) e as diferenças salariais devidas em face de desvio funcional (Súmula 275, TST).

Quanto a prescrição intercorrente, que por muito tempo foi alvo de discussões quanto sua aplicação ou não na justiça do trabalho, e acabou sendo decidido pelo seu uso e aplicação, passou a integrar CLT em seu artigo 11-A, adicionado pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). A prescrição intercorrente é aplicada somente nos processos de execução, não podendo ser utilizada nos processos de conhecimento, isso pois trata-se da prescrição da dívida e não do direito em si. Deste modo, iniciado a fase de execução trabalhista, caso haja inércia do exequente por prazo superior a dois anos, será decretada a prescrição intercorrente.

Entretanto, há uma nova discussão em relação ao tema da prescrição da intercorrente, isso porque, autores como Delgado (2019) afirmar que caso não seja encontrado bens passíveis de penhora ou até mesmo o próprio executado, não se pode falar em prescrição intercorrente, não podendo culpar o exequente pelo desaparecimento do executado. Nesse sentido, seguindo o estipulado pelo Artigo 40, § 2º e 3º da lei 6.830/80, o processo deveria ser suspenso e aguardar pelas buscas aos bens ou ao executado.

Por outro lado, existem jurisprudências atuais que vão de encontro a este entendimento, alegando que mesmo com o processo suspenso ou arquivado, a parte exequente, que é a principal interessada, deveria impulsionar o processo de execução, buscando maneiras de localizar o executado ou bens penhoráveis, não somente quando intimada. Nesse sentido, com a inércia da parte exequente, mesmo o processo estando suspenso ou arquivado, seria correto a decretação da prescrição intercorrente.

Tal discussão ainda não possui um posicionamento majoritário ou pacificado pela doutrina ou jurisprudência, porém será uma grande discussão futura no processo do trabalho, que deve pender para a aplicação da prescrição intercorrente conforme art. 11-A da CLT até mesmo nesses casos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

Acesso em 02 de set. de 2023

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das

Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

[lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 03 de set. de 2023

_____. **Lei nº 556**, de 25 de junho de 1850. Código Comercial. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm>. Acesso em 03 de set. de

2023

_____. **Lei nº 3.071**, DE 1º DE JANEIRO DE 1916. Código Civil dos Estados

Unidos do Brasil. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em 03 de set. de

2023

_____. **Lei 6.830**, de 22 de setembro de 1980. Dispõe sobre a cobrança judicial da

Dívida Ativa da Fazenda Pública, e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6830.htm>. Acesso em 05 de out. de

2023

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 10 de

set. de 2023

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019/74; 8.036/90; 8.212/91, a fim de adequar a

legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso

em 05 de set. de 2023

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr,

2011. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/509475016/Alice-Monteiro->

de-Barros-Curso-de-Direito-Do-Trabalho-6%C2%BA-Edicao-Ano-2010>. Acesso em 06 de set. de 2023

CAMARGO, Paulo Roberto Claudino de. **Novos contornos da prescrição no direito do trabalho**. Curitiba, PR. 2021. Disponível em:

<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13623/1/Monografia%2001%20jun%202021.asd.pdf>>. Acesso em 30 de set. de 2022

CÂMARA LEAL, Antônio Luis da. **Da prescrição e da decadência**. Teoria geral do direito civil. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3969157/mod_resource/content/0/Antonio%20Luis%20da%20Camara%20Leal%20-%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20Elementares%20da%20Prescri%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em 06 de set. de 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói. Impetus. 2011.

_____. **Direito do trabalho. De acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf>. Acesso em 05 de set de 2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2019. Disponível em:

<https://www.academia.edu/40272760/Direito_do_Trabalho_9a_ed_2019_JORGE_NETO_Francisco_Ferreira_CAVALCANTE_Jouberto_de_Quadros>. Acesso em 02 de set. de 2023

DAMASCENO, Priscila Andréia Sarmiento Alves. **Prescrição no direito do trabalho**. Marília, SP. 2010. Disponível em:

<<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/533/Prescri%C3%A7%C3%A3o%20no%20Direito%20do%20Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 22 de set. de 2023

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo, LTr, 2016.

_____. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647044/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf>. Acesso em 02 de set. de 2023

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <<https://direitouninovest.files.wordpress.com/2016/03/maria-helena-diniz-curso-de-direito-civil-brasileiro-vol-1-teoria-geral-do-direito-civil-2012.pdf>>. Acesso em 08 de set. de 2023

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. **Curso de direito civil**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em:

<[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027921/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover\]/4/2/2%4051:87](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027921/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]/4/2/2%4051:87)>. Acesso em 05 de set. de 2023

_____. **Curso didático de direito civil**. São Paulo: Atlas, 2012.

EHRHARDT JR., Marcos Augusto de A. **Direito Civil: LICC e Parte Geral**. 1. ed. Salvador: Juspodivm, 2009. v. 1.

FERRARI, Irany e NAHAS, Thereza Christina. **Prescrição trabalhista**- decretação —exofficioll. 2000. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/prescricao-quinquenal-trabalhista/159459037>>. Acesso em 17 de set. de 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<https://www.academia.edu/94797076/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2022_Carlos_Henrique_Bezerra>. Acesso em 09 de set. de 2023

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Disponível em:

<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/21791/direito_trabalho_martins_38.ed.pdf>. Acesso em 05 de set. de 2023

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: GEN, 2014. Disponível em:

<https://www.academia.edu/33213325/Manual_de_Direito_do_Trabalho_Vicente_Paulo_e_Marcelo_Alexandrino>. Acesso em 25 de set. de 2022

RAMOS, Sérgio. **Reforma Trabalhista - art. 11 - da prescrição quinquenal e**

bienal. 2018. Disponível em: <<https://www.gentedeopinioao.com.br/colunista/sergio-ramos/reforma-trabalhista-art-11-da-prescricao-quinquenal-e-bienal>>. Acesso em 08 de set. de 2023

RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. **Direito do trabalho para concursos**. Rio

de Janeiro: Elsevier, 2013. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/227334561-Renato-saraiva-rogerio-renzetti-direito-do-trabalho-concursos-publicos-23-a-edicao-revista-atualizada-e-ampliada.html>>. Acesso em 05 de set. de 2023

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Grupo GEN, 2020. Disponível em:

<[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/epubcfi/6/8\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4\]/4/2/4%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/epubcfi/6/8[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4]/4/2/4%4051:2)>. Acesso em 17 de set. de 2023

RIZZARDO, Arnaldo; RIZZARDO FILHO, Arnaldo; RIZZARDO, Carine Ardissonne.

Prescrição e decadência. São Paulo: Forense, 2015. Disponível em:

<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/96773/prescricao_decadencia_rizzardo.pdf>. Acesso em 17 de set. de 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo:

Revista dos Tribunais, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 13. ed. São Paulo:

Ltr, 2019. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5068894/mod_resource/content/1/Schiavi%2C%20Mauro.%20Manual%20de%20Direito%20Processual%20do%20Trabalho%20De%20Acordo%20com%20o%20novo%20CPC%2C%20Reforma%20Trabalhista.%2013%20Edi%C3%A7%C3%A3o.%20S%C3%A3o%20Paulo%20LTr%2C%20p.%20241a245%20e%20250a318.pdf>. Acesso em 04 de set. de 2023.

_____. **Execução no processo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Prescrição e decadência**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____. **Prescrição e Decadência**. 2. ed. Grupo GEN, 2020. Disponível em:

<[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530992590/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover\]!/4/2/2%4051:1](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530992590/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:1)>. Acesso em 05 de set. de 2023

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de Súmulas, OJs e PNs do TST**.

Disponível em:

<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>>. Acesso em 02 de out de 2023

VENOSA, Sílvio de S. **Direito Civil: Parte Geral. v.1**. Rio de Janeiro, RJ. Grupo GEN, 2022. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559772650/>>. Acesso em 05 set. de 2023.