

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI - UAM  
ESCOLA DE CIÊNCIA JURÍDICA – ECJ  
CURSO BACHARELADO EM DIREITO

JONATHAN GUSTAVO DE LIGORIO MACEDO

ANÁLISE, ESTUDO E COMPARAÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO E  
SEUS EFEITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

SÃO PAULO/SP  
2023

JONATHAN GUSTAVO DE LIGORIO MACEDO

ANÁLISE, ESTUDO E COMPARAÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO E SEUS EFEITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Anhembi Morumbi – UAM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(A): Professora Doutora Luciana Costa Silva

SÃO PAULO/SP  
2023

Jonathan Gustavo de Ligorio Macedo

ANÁLISE, ESTUDO E COMPARAÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO E  
SEUS EFEITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Defesa Pública em:

São Paulo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca UAM  
Com os dados fornecidos pelo (a) autor (a)

M141a Macedo, Jonathan Gustavo de Ligorio

Análise, estudo e comparação do instituto da prescrição e seus efeitos após a reforma trabalhista de 2017 / Jonathan Gustavo de Ligorio Macedo – 2023.  
50f.

Orientadora: Luciana Costa Silva.  
Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) - Universidade Anhembi Morumbi, São Paulo, 2023.  
Bibliografia: f. 44 – 46.

1. Prescrição 2. Prescrição intercorrente 3. Prescrição trabalhista 4. Prazo prescricional 5. Segurança jurídica I. Título

CDD 340

Bibliotecária Elaine Laguna CRB 8/8623

**ANÁLISE, ESTUDO E COMPARAÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO E SEUS  
EFEITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**JONATHAN GUSTAVO DE LIGORIO MACEDO**

**Banca Examinadora:**

---

Examinadora) (**Orientador**)

---

Examinador(a)

---

Examinador(a)

## AGRADECIMENTO

Gratidão eterna Mãe e pai por sempre me apoiarem em tudo e sempre está do meu lado, tanto nas decisões difíceis quanto nas felizes e contente, eu só tenho que agradecer por tudo.

A pessoa que eu mais sinto saudades é a minha avó, que lá de cima está cuidando do seu neto. Em 2022 final do ano, perdi essa pessoa tão querida e incrível, foi e está sendo muito difícil de se lidar com isso com a perda da senhora, mas eu sei que ela só quer me ver bem, e que ela lá de cima eu sei que ela me escuta e vê o que eu faço e o esforço que eu faço para me manter. Saudades vozinha de chegar de um dia cansativo estressante ou de muita felicidade e alegria, ir ao seu quarto deitar-se no colo e você fazer carinho, e você sempre dizia não desista meu filho você consegue.

Agradeço também a minha madrinha/ segunda mãe, e a filha dela Karina/ minha irmã, sem os conselhos, sorrisos e broncas eu não estaria aqui fazendo a conclusão, muito obrigado.

A minha namorada, amiga, conselheira Giovanna, que estava comigo nos momentos mais difíceis e escuros que eu passei, e que ela nunca me deixou desistir do curso.

Aos meus amigos de sala, Rafaela/ Rafinha, Larissa/ Iaris, Camille/ Camis, Julia/ Julinha que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período em que me dediquei a este trabalho. Agradeço sempre por me animarem quando os dias eram difíceis, por sempre mandarem mensagem, perguntando se está tudo bem e por sempre me fazerem rir e espero que eu tenha feito vocês rirem também.

Agradeço aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho.

E um agradecimento ao cartório que e onde eu faço estágio atualmente, foi o melhor estágio, as melhores pessoas de trabalho que me ensinaram muito, quanto em estudos, quanto na vida, quanto na carreira, só tenho a agradecer a todos, Karla, Bruno, Adriana etc.

Agradeço a todos, minha família, parentes e amigos que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira.

Desde pequeno eu sempre escutei racionais por conta do meu pai e eu agradeço muito, porque nós negros, e bem complicado e o racionais tem uma música que fala a realidade que condiz com que eu e muita gente passa e tem uma grande letra que a minha mãe e o racionais sempre falam.

Racionais a vida é um desafio: "Desde cedo a mãe da gente fala assim: filho, por você ser preto, você tem que ser duas vezes melhor."

Aí passado alguns anos eu pensei:

Como fazer duas vezes melhor, se você tá pelo menos cem vezes atrasado pela escravidão, pela história, pelo preconceito, pelos traumas, pelas psicoses... por tudo que aconteceu? duas vezes melhor como?

Ou melhora ou ser o melhor ou o pior de uma vez.

E sempre foi assim.

Você vai escolher o que tiver mais perto de você,

O que tiver dentro da sua realidade.

Você vai ser duas vezes melhor como?

Quem inventou isso aí?

Quem foi o pilantra que inventou isso aí?

Acorda pra vida rapaz."

## **ANÁLISE, ESTUDO E COMPARAÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO E SEUS EFEITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

### **Resumo:**

A prescrição é sem dúvida um dos institutos mais controversos de todos os ramos do direito, pois retira ele o direito daquele que o tem, e por outro lado pacífica as relações, levando a estabilidade do direito, e dentro deste conceito a prescrição e a prescrição intercorrente no direito do trabalho, são sem dúvidas temas também controversos. Tal controvérsia, entretanto, começou a ser mais bem tratada após a Reforma Trabalhista, a qual abarcou regras mais claras, sobre a aplicação dos institutos de prescrição total, parcial, e da mesma maneira a própria prescrição intercorrente. No entanto, há de se destacar, a salutar insurgência e divergência doutrinária que ainda impera sobre o tema, conforme artigos, textos, livros e comentários apresentados a seguir neste trabalho, visto que por longa data o tema não apresentava tratamento explícito na legislação vigente, ficando as decisões à mercê de posições jurisprudências, por falta de norma específica. No entanto, o advento da Reforma Trabalhista, não pode ser visto como benefícios ao trabalhador, em especial sobre este tema, uma vez que agora com a legislação e comandos específicos, mais uma vez o empregado, lado hipossuficiente da relação de emprego, tem parte de seus direitos tolhido em função do que se poderia esperar, nas legislações anteriores. Assim sendo, este trabalho teve como principal objetivo analisar, estudar e comparar o instituto da prescrição, apresentando suas peculiaridades e aspectos polêmicos que envolvem o instituto supramencionado, o que foi feito colacionando, normas constitucionais, legais e opiniões de diversos doutrinadores, confrontando assim posicionamentos divergentes, apresentando as razões de fato e de direito no intuito de colaborar para o aperfeiçoamento dos debates, no sentido de se alcançar um consenso doutrinário.

**Palavras-chave:** Prescrição; Prescrição intercorrente; Prescrição trabalhista; Prazo prescricional; Segurança jurídica.

## **ANALYSIS, STUDY AND COMPARISON OF THE PRESCRIPTION INSTITUTE AND ITS EFFECTS AFTER THE 2017 LABOR REFORM**

### **Abstract:**

Prescription is undoubtedly one of the most controversial institutes in all branches of law, since it removes the right of the one who has it, and on the other hand peaceful relations, leading to the stability of the law, and within this concept, prescription and intercurrent prescription in labor law, are undoubtedly also controversial topics. Such controversy, however, began to be better dealt after the Labor Reform, which brought clearer rules on the application of the full and partial prescription institutes and the intercurrent prescription itself. However, it is worth mentioning the salutary doctrinal divergence that still reigns on the subject, according to articles, texts and comments presented below in this paper, since for a long time the subject had no explicit treatment in the current legislation, leaving the decisions to the due of jurisprudence positions, for lack of specific norm. However, the advent of Labor Reform cannot be seen as benefits to the worker, especially on this issue, since now with the specific legislation and commands, once again the employee, the weak part of the employment relationship, has part of their rights constrained from what might be expected in previous legislation. Therefore, the main objective of this paper was to analyze, study and compare the prescription institute, presenting its peculiarities and controversial aspects that involve the above mentioned institute, which was done by collating, constitutional, legal norms and opinions of various indoctrinators, thus confronting positions divergent, presenting the reasons of fact and of law in order to contribute to the improvement of the debates, in order to reach a doctrinal consensus.

**Keywords:** Prescription; Intercurrent prescription; Labor prescription; Prescription period; Legal certainty.



## **LISTA DE ABREVIATURAS / SIGLAS**

ART: Artigo

CLT: Consolidação das leis do trabalho

CC: Código Civil

CPC: Código de Processo Civil

TST: Tribunal Superior do Trabalho

## SUMARIO:

introdução.....	13
Objetivo do Trabalho.....	13
Delimitação do Tema.....	14
Justificativa.....	15
Procedimento Metodológicos.....	15
1º CAPÍTULO Reforma Trabalhista .....	17
1.1 Contexto Histórico .....	17
1.2 O que mudou com a reforma trabalhista .....	18
2º CAPÍTULO DESENVOLVIMENTO E ANÁLISE DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA.....	18
2.1 Breve Histórico.....	18
2.2 Finalidade e Natureza Jurídica.....	18
2.3 Conceito de Prescrição.....	20
2.4 Conceito de Decadência.....	21
2.5 Principais Características da Prescrição.....	22
2.6 Prescrição Trabalhista.....	22
2.7 Prescrição Extintiva.....	23
2.8 Prescrição Total.....	28
2.9 Prescrição Parcial.....	27
2.10 Prescrição intercorrente.....	27
3. CAPÍTULO Aplicabilidade Prescrição Intercorrente na Execução Trabalhista e a Posição dos Tribunais Superiores.....	30
3.1 Requisitos para Declaração da Prescrição Intercorrente na Execução..	31
3.2 Trabalhista a Partir do Novo CPC.....	34
3.3 Casos Especiais de Prescrição.....	34
3.4 O MECANISMO DA PRESCRIÇÃO.....	35
3.5 Demais Casos de Prescrição.....	36
3.6 Causas que Interrompem o Fluxo do Prazo Prescricional.....	38
3.7 Interrupção da Prescrição.....	39
3.8 Ajuizamento da Ação.....	40
3.9 Arquivamento.....	41
3.10 Contagem do Prazo Interrompido.....	41
3.11 Protesto Judicial.....	42
3.12 Suspensão e Impedimento.....	43

<b>Arguição da Prescrição.....</b>	<b>43</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

### **Objetivo do Trabalho**

Este trabalho teve como principal objetivo analisar, estudar e comparar as principais alterações e modificações sofridas no instituto da prescrição, após a Reforma Trabalhista de Julho de 2017.

Em termos gerais podemos subdividir a prescrição trabalhistas da seguinte maneira:

- Prescrição Bienal ou Absoluta;
- Prescrição Quinquenal ou Relativa;
- Prescrição de Prestações Sucessivas;
- Prescrição Intercorrente.

Os objetivos secundários deste trabalho e avaliar qualitativamente, se as modificações introduzidas por estes institutos melhoram ou prejudicaram as relações de trabalho, sob o ponto de vista do Empregado, uma vez que a princípio, o Empregado representa o lado hipossuficiente desta relação.

Apresentando, ao final do trabalho os possíveis benefícios ou malefícios incorridos ao Empregado com o advento da reforma, por meio de uma análise investigativa, comparativa e qualitativa sobre o tema.

Este tema apresenta atualmente grande importância e relevância tanto acadêmica, como jurídica e de interesse social ao trabalhador, uma vez que, introduz uma nova remodelagem nos prazos processuais envolvidos para cômputo da prescrição, afetando diretamente o Direito do Trabalho.

A decisão por abordar o instituto da prescrição como motivação direta para realização do Trabalho de Conclusão de Curso, está relacionada, com o interesse e “curiosidade” acadêmica e científica, em se avaliar qualitativamente quais foram ou poderão ser as possíveis perdas as quais estão ou estarão submetidos os empregados que tenham sido contratados em períodos anteriores à Reforma Trabalhista de 2017 e pelas mais variadas razões, perderam ou virão a perder seus empregos em períodos posteriores à Reforma Trabalhista. O que caracteriza assim a Reforma Trabalhista como um evento temporal, onde será possível analisar e estudar, a situação antes da reforma, a situação após a reforma, e consequentemente a situação durante a fase de transição da reforma.

## **Delimitação do Tema**

Este tema apresenta grande relevância jurídica pois, afeta diretamente a relação de trabalho durante especificamente a fase de rescisão dos contratados de trabalho, extinguindo direitos que se perpetuavam, no passado, durante todo o período de vida de empregado, e mesmo após sua morte aos seus sucessores, cabendo a seus sucessores, a qualquer tempo, a interposição de Reclamação Trabalhista, perante qualquer um de seus ex-empregadores, com advento da Reforma Trabalhista, por exemplo, a prescrição intercorrente que passa a vigorar atualmente, acaba claramente por beneficiar o lado hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, o Empregador, o que não ocorria no passado.

Este trabalho de conclusão de curso é composto pelos seguintes capítulos:

- – Capítulo 1 Reforma Trabalhista

É apresentado em linhas gerais a metodologia empregada no desenvolvimento do trabalho, que terá como base a análise e estudo das principais referências bibliográficas, que tratam sobre o tema, sendo, portanto, uma metodologia investigativa, comparativa e qualitativa dos institutos de prescrição, antes e pós o advento da reforma trabalhista.

- Capítulo 2 – Desenvolvimento e Análise do Instituto da Prescrição Trabalhista

São apresentados os principais conceitos e definições sobre o tema, bem como o resumo das principais referências bibliográficas que versam sobre o tema, além das teses dos principais doutrinadores sobre os institutos apresentados.

Ainda, são apresentados cada um dos institutos de prescrição, discutindo sua abrangência e aplicação após a Reforma Trabalhista.

- Capítulo 3 – Aplicabilidade Prescrição Intercorrente na Execução Trabalhista

São apresentadas as prescrições entre os menores de 18 anos e também o juntada das prescrições no novo CPC.

## **Justificativa**

A importância deste tema de pesquisa se justifica devido ao interesse e repercussão política e social ao qual o Empregado, parte hipossuficiente da relação de trabalho, está sujeita e submetida.

Uma vez que, a modificação introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, altera e modifica substancialmente a operacionalização e abrangência do instituto supramencionado, pois não há como se buscar uma sociedade justa e igualitária sem que ocorra um equilíbrio harmônico nas relações de emprego envolvendo empregados e empregadores, devendo estar todos amparados por uma legislação justa e abrangente, a fim de que se possa garantir a melhor empregabilidade possível, sem que ocorram excessos por entre as partes desta relação.

### **Procedimentos Metodológicos**

A metodologia a ser empregada neste trabalho foi baseada na análise e estudo das principais referências bibliográficas, que tratam sobre o tema, sendo, portanto, uma metodologia investigativa, comparativa e qualitativa, (SEVERINO, 2002, p. 145).

## **1. Reforma Trabalhista**

A reforma trabalhista é um conjunto de normas desenvolvidas pelo governo federal a fim de atualizar a conciliação das leis trabalhistas, criadas em 1943, sob o decreto de lei N° 5.452.

Com o passar dos anos, a relação de trabalho sofreu modificações, dessa forma, tornou-se necessário atualizar as leis, pois elas já não acompanhavam as mudanças que os setores estavam passando; além disso, a nova reforma trabalhista foi criada com o objetivo de gerar mais empregos e estimular a economia do país.

Desse modo, as novas leis vigoraram a partir de 11 de novembro de 2017, sancionada pelo então presidente Michel Temer.

### **1.1 Contexto Histórico**

Como vimos, as relações de trabalho eram regulamentadas pela CLT, criada em 1943, com cenário completamente diferente do qual estamos inseridos atualmente. Com as transformações digitais, relacionais e sociais, o governo federal percebeu que as leis não abordam todas as relações de trabalho atuais.

Além disso, a reforma trabalhista foi criada como uma ferramenta para auxiliar na redução do desemprego e potencializar a economia brasileira. Entretanto, quando a discussão surgiu, houve muitos questionamentos e dúvidas, tanto para os empregados quanto para os empregadores.

A tramitação na Câmara dos Deputados durou poucas semanas, sendo a nova reforma publicada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor 120 dias após a publicação, em 11 de novembro de 2017. A reforma trabalhista de 2017 trouxe muitas mudanças para a rotina das empresas, por isso, é preciso estar atento às novas regras, pois, caso não sejam cumpridas, as organizações poderão sofrer penalidades. Portanto, é fundamental estar atento às mudanças para não infringir nenhuma norma trabalhista e evitar multas ou ações judiciais previstas na lei.

## **1.2 O que mudou com a reforma trabalhista**

Até aqui já foi possível perceber que a reforma trabalhista gerou muitas mudanças nas relações de trabalho.

É importante ressaltar que, a reforma modificou mais de 117 artigos mudanças para CLT e para outras leis relacionadas ao emprego, mas sendo assim iremos ressaltar mais sobre a prescrições e suas modificações.

## **2. DESENVOLVIMENTO E ANÁLISE DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA**

### **2.1. Breve Histórico**

A palavra prescrição tem origem no latim praescriptione, o qual é um cognato de praescribere, que significa escrever na frente. No Direito Romano as ações civis tinham caráter perpétuo, com raras exceções, pois uma vez em dívida, o devedor poderia a qualquer momento de sua vida ser demandado a pagá-la, assim com o objetivo de fixar prazos e garantir uma maior paz social, a Constituição de Teodósio II, fixou a prescrição das ações perpétuas em 30 anos, mantendo as prescrições menores, instituto este que evoluiu até o que se existe hoje em todas as áreas do Direito, (CASSAR, 2017, p. 1195).

### **2.2. Finalidade e Natureza Jurídica**

É uma aspiração do direito à estabilidade, à segurança e à tranquilidade nas relações jurídicas, assim como a previsibilidade das regras que regulam estas relações.

No interesse deste objetivo o tempo é elemento fundamental e comum dos institutos da prescrição e da decadência, pois seu transcurso sepulta pretensões e direitos não reivindicados oportunamente, ainda que justos. A passagem do tempo é, portanto, elemento natural e tem seus efeitos tanto na vida biológica do homem quanto no seu campo obrigacional. A possibilidade do devedor de ser cobrado por prazo indeterminado, de forma perpétua, indefinida, traz insegurança jurídica e conflitos sociais. Sob este prisma, a prescrição pacífica tais conflitos.

A finalidade da prescrição e da decadência é dar tranquilidade e certeza jurídica às relações, impedindo que a insegurança acarrete consequências gravosas sobre a sociedade e seus indivíduos. Em virtude disso, sua finalidade é de ordem pública, pois visa à paz social, à segurança jurídica e à segurança pública, (ALVES, 2003, p. 89) e (GONÇALVES, 2015, p. 516). A natureza jurídica da prescrição pode ser analisada sob dois prismas:

- Para o devedor é o direito de não ser mais exigido para cumprimento da pretensão;
- Para o credor é fato jurídico extintivo, pois aniquila a pretensão, punindo assim o titular inerte.

Eliminando a deflagração de contendas e liquidando demandas judiciais a respeito de questões já esquecidas ou apagadas pelo tempo. Calcifica a lesão, trazendo o retorno da confiança e impondo a estabilidade jurídica. Ou seja, o tempo e a inércia são, portanto, elementos comuns da prescrição e decadência. Isso faz com que a decadência se relaciona com a modificação unilateral de uma relação jurídica preexistente, exercício de um direito potestativo, enquanto a prescrição convola uma situação que antes era contrária ao Direito que leva a uma reparação de um Direito violado.

Como o exercício de um direito potestativo tem menor repercussão social que a reparação de uma lesão, o legislador concedeu maior proteção social à prescrição conferindo-lhe, em regra, prazos mais extensos. Além disso, como o cumprimento das obrigações é de interesse de toda a sociedade, o legislador admitiu que houvesse renúncia quanto aos efeitos da prescrição, mas não em relação à decadência.

Neste sentido, a passagem do tempo tanto pode ter efeito positivo sobre as relações jurídicas e atuar como fato gerador de direitos, como ocorre com a prescrição aquisitiva (usucapião), como pode ser fator extintivo da pretensão diante da inação, dentro de determinado prazo, do titular de um direito subjetivo violado, que leva a prescrição extintiva.

O transcurso do tempo também influi de forma determinante nas relações jurídicas decorrentes de alguns direitos potestativos, por exemplo, da faculdade de agir que independe da colaboração da outra parte, condicionando a validade de seu exercício a um prazo determinado e fatal (não interrompe ou suspende), que, se

escoado, acarreta a decadência, isto é o perecimento ou caducidade do próprio direito, instituto este que não é foco de estudo neste trabalho, visto a decadência ter menor incidência no Direito do Trabalho.

Assim, a prescrição e a decadência incidem sobre tipos de direitos diferentes e uma relação jurídica nunca estará sujeita aos dois institutos ao mesmo tempo. Não existem situações híbridas.

### **2.3. Conceito de Prescrição**

Por muito tempo se concebeu que a prescrição estava relacionada ao direito de ação e, em virtude disso, quando acolhida extinguiu este direito, o que para muitos leva ao entendimento de que a prescrição é a extinção do direito de ação, (PEREIRA, 2000, p. 286), (GONÇALVES, 2015, p. 517) e (THEODORO, 2017, p. 1048).

Porém o Código Civil de 2015 pôs um ponto final a esta controvérsia, conceituando a prescrição como sendo a extinção da pretensão de um direito material violado pelo decurso dos prazos previstos em lei, desde que não haja causas impeditivas, interruptivas ou suspensivas de seu decurso.

Assim sendo, a prescrição retira a exigibilidade de um direito. O direito em si sobrevive e pode ser exercido extrajudicialmente, mas não mais cobrado ou exigido. A obrigação passa a ser uma obrigação natural e seu cumprimento espontâneo não autoriza a repetição do indébito, isto é, a devolução.

No sentido, entretanto, de aprimorarmos estes conceitos vamos a algumas definições e relações.

Direito objetivo é aquele estabelecido pela norma jurídica, já o direito subjetivo é o direito que a pessoa possui de gozar do direito material quando satisfeitos todos os requisitos necessários para se usufruir deste mesmo direito material. Portanto, o direito do sujeito ativo corresponde ao dever do sujeito passivo, porém o sujeito ativo fica sempre na dependência do sujeito passivo em honrar com sua obrigação, o que faz com que os direitos subjetivos do sujeito ativo possam ser violados, podendo assim resultar em perdas e danos para o titular do direito objetivo, ou seja o sujeito ativo, fazendo assim nascer ao sujeito ativo o poder de exigir do devedor uma

obrigação. Decorrendo daí a pretensão, que é o poder que o sujeito ativo tem de com sucesso exigir juridicamente do sujeito passivo sua obrigação.

Diante do exposto decorre que a prescrição só começa a fluir a partir do direito lesionado e do conseqüente aparecimento da pretensão. O transcurso de tempo aliado à inércia não justificável do titular do direito objetivo, acarreta a prescrição, que não atinge a validade da obrigação, mas a eficácia da pretensão. Assim, a relação jurídica prescrita continua existindo e o único elemento atingido é a pretensão, a dívida não pode mais ser oposta quer através de ação ou execução. A obrigação prescrita existe, mas não pode mais ser cobrada. Tanto, que a prescrição não aparece como um dos modos de extinção das obrigações ao lado da dação, pagamento, novação, confusão, compensação, etc.

Apesar de a prescrição decorrer de um ato-fato jurídico, pois deriva de conduta humana, os aspectos da vontade do agente são irrelevantes para os efeitos prescricionais, os quais decorrem de lei, o que quer dizer que não há interesse nos motivos que levaram o credor à inércia.

#### **2.4. Conceito de Decadência**

Apenas para efeito meramente explicativo é apresentado a definição de decadência, o qual não é foco deste trabalho sua análise e discussão.

Decadência é o perecimento do direito em razão do seu não exercício em um prazo predeterminado, também, a decadência é a perda do direito potestativo pela inércia do seu titular no período determinado em lei, (GONÇALVES, 2015, p. 537). A decadência opera de maneira fatal, atingindo irremediavelmente o direito se não for oportunamente exercido.

No direito do trabalho o exemplo mais claro de decadência é o inquérito para apuração de falta grave que se segue à suspensão de empregado dirigente sindical, detentor de estabilidade no emprego. Neste caso, o legislador estipulou um prazo de 30 dias para decadência do direito. Suspenso o empregado, em 30 dias decai o empregador do seu direito de ingressar em juízo com o referido inquérito.

Trata-se de prazo para o exercício de um direito (o do empregador de ajuizar inquérito para poder dispensar empregado estável faltoso) isso difere da prescrição, que é o prazo que o impedirá de ajuizar a ação para aquele que tardou em buscar a reparação de um direito violado.

## **2.5. Principais Características da Prescrição**

Abaixo são listadas as principais características da prescrição, (CASSAR, 2017, p. 1200) e (GONÇALVES, 2015, p. 515~536):

- Extingue a pretensão;
- Relaciona-se a uma pretensão pessoal ou real;
- Seu prazo começa a fluir da lesão e não do direito. Primeiro nasce o direito e depois a lesão;
- Pode ser reconhecida de ofício;
- Suas hipóteses e prazos são fixados exclusivamente pela lei e as partes não podem alterá-los ou criar novas hipóteses;
- Os prazos são passíveis de suspensão, interrupção e causas impeditivas de seu curso;
- As hipóteses de suspensão e causas impeditivas são taxativas na lei, não podendo as partes criar novas;
- Pode ser renunciada depois de consumida;
- A parte pode arguir a qualquer tempo em qualquer grau de jurisdição.

## **2.6. Prescrição Trabalhista**

Prescrição extintiva ou liberatória, no Direito do Trabalho, significa a perda, pelo decurso de certo tempo, da faculdade de pleitear um direito, através da ação judicial competente.

A prescrição ocorre em função do tempo, ela é um efeito do tempo nas relações jurídicas, que conduz à extinção da relação jurídica, se não exercida por certo período, em razão da inércia do titular. O direito em si não é atingido pela prescrição, mas o que desaparece é a sua exigibilidade através do Poder Judiciário.

Quando se fala em prescrição no Direito do Trabalho, normalmente se refere ao prazo que o empregado tem para pleitear perante a Justiça do Trabalho direitos que tenha deixado de receber do seu empregador.

Prazo prescricional trabalhista ou a prescrição trabalhista é de cinco anos para os trabalhadores urbanos, domésticos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, art.7º, XXIX, CF (BRASIL, 1988).

É quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observando o prazo de dois anos após o término do contrato, Súmula 362, 1, TST. Tal entendimento foi confirmado pelo STF, em julgamento com repercussão geral.

Não se conhece da prescrição não arguida na instância ordinária, Súmula 153, TST. Portanto, a prescrição pode ser arguida em sede de contestação e também no recurso ordinário.

A prescrição não ocorre contra os absolutamente incapazes, conforme art. 198, I, Código Civil, nem contra os menores de dezoito anos, art. 440, CLT, (BRASIL, 2017).

O ajuizamento de ação trabalhista, ainda que esta tenha sido arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos, Súmula 268, TST.

Em termos gerais, a prescrição aquisitiva, a qual possui como exemplo mais comum a usucapião, excepcionalmente terá aplicação no Direito do Trabalho (GONÇALVES, 2015, p. 515), a qual pode ocorrer sobre ferramentas de trabalho, casa, carro, ou outros bens móveis, porém 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 a usucapião poderá ocorrer de fato, no Direito do Trabalho, (CASSAR, 2017, p. 1202).

Por outro lado, a prescrição extintiva tem perfeita aplicação no campo trabalhista e ela se divide em quatro espécies:

- Prescrição Extintiva de 2 anos;
- Prescrição Total de 5 anos;
- Prescrição Parcial de 5 anos;
- Prescrição Intercorrente de 2 anos.

## **2.7. Prescrição Extintiva**

A prescrição extintiva diz respeito à pretensão, à exigibilidade do direito. Começa a fluir após a extinção do contrato de trabalho ou do acordo do trabalho, independentemente de ter ou não ocorrido alguma lesão.

Seu prazo é de dois anos, conforme artigo 7º, inciso XXIX, da CF e também conforme artigo 11 da Consolidação das Leis Trabalho (CLT). Extinto o ajuste trabalhista o empregado terá o prazo de 2 anos para ajuizar a ação trabalhista que vise à reparação de qualquer lesão ocorrida na vigência do contrato. Transcorrido esse prazo, sem que a parte, no caso o trabalhador, tenha exercido seu direito, a pretensão está prescrita, (CASSAR, 2017, p. 1202).

Este instituto da prescrição no Direito do Trabalho, assemelha-se com a decadência, pois seu prazo começa a fluir da extinção do contrato de trabalho, sempre levando em conta o computo do prazo do aviso prévio.

Em virtude disso, alguns raros julgados advogam pela não interrupção e suspensão desse prazo sob o argumento de que o prazo é decadencial, entretanto, não é foco deste trabalho de conclusão de curso a discussão doutrinária sobre este aspecto, atentando apenas ao que está positivado na CLT como base de fundamentação metodológica.

Apesar dessa semelhança, as demais características são semelhantes às dos prazos prescricionais, por isso, trata-se de prazo prescricional, conforme consta na própria CF.

Portanto, a prescrição bienal distingue-se das demais porque seu prazo não começa a fluir da lesão e sim do término do contrato de trabalho, o que lhe confere uma certa peculiaridade de decadência.

Desta forma, se algum direito for criado por lei ou norma coletiva após a extinção do contrato de trabalho, começa a fluir o prazo para o empregado reclamar o implemento ou cumprimento de tal direito na data de sua criação e não com a lesão, é, portanto, em face dessa semelhança que a prescrição extintiva se assemelha com o instituto da decadência.

## **2.8. Prescrição Total**

A prescrição bienal é também chamada de prescrição total, pois quando a ação judicial pleiteando direitos trabalhistas for ajuizada em prazo superior a 2 anos após a rescisão contratual, todos os direitos do empregado estão prescritos e não

lhe poderão ser assegurados, (CASSAR, 2017, p. 1203) e (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2017, p. 5).

A prescrição total aplica-se as lesões contratuais que se iniciaram há muito e que se estancaram há mais de 5 anos do ajuizamento da ação, (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2017, p. 4).

Seu prazo é de 5 anos, contados da lesão. Também está relacionada com o ato único praticado há mais de 5 anos. Entende-se como ato único aquele que não se protraí no tempo, como, por exemplo, o dano moral, o não pagamento da indenização prevista na Súmula 291 do TST, devido em face de supressão do trabalho extra realizado além da jornada padrão.

Importante destacar que ato único é a lesão única, isto é, que não repercute mês a mês, não tendo efeito de trato sucessivo.

A jurisprudência, e mais tarde a lei, equipararam, todavia, os efeitos do ato único aos efeitos daquele que não infringe dispositivo de lei, mas que se protraí no tempo, de acordo com a Súmula 294 do TST. Da mesma forma o artigo 11, §2º, da CLT, acrescido pela Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, conforme descrito a seguir, 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, (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2017, p. 2).

A Súmula 294 do TST e o artigo 11, §2º, da CLT equipararam a pretensão de reparação de supressão de parcela de trato sucessivo e de ordem privada ao pedido de reparação de lesão ocorrida por ato único.

Esta explicação da margem ao seguinte questionamento, está prescrita a pretensão de restabelecimento de parcela concedida mensalmente ao empregado por força do contrato, logo, não prevista em lei, mas suprimida há mais de 5 anos?

A resposta a esta questão pode ser analisada sob dois enfoques distintos. A primeira corrente doutrinária entende que não, pois o direito está previsto em lei, devido a inalterabilidade contratual, conforme art. 468 da CLT, pois a parcela era de trato sucessivo, desafiando a prescrição parcial e não a total, neste caso o trabalhador terá direito aos últimos 5 anos contados da irredutibilidade da ação.

O princípio da irredutibilidade salarial está, portanto, garantido constitucionalmente, conforme artigo 7º, VI, da CF. Logo, todo ato praticado pelo

empregador que importe em redução salarial viola direito garantido em lei, atraindo a prescrição parcial. Por outro lado, se o ato perpetrado pelo patrão importar em alteração prejudicial ao empregado, por supressão de parcela prevista ou não em lei, será considerado nulo de pleno direito, conforme artigo 468, da CLT, salvo se praticado por norma coletiva, nos termos do artigo 611-A, da CLT.

Como a declaração dos atos absolutamente nulos não prescreve, seus efeitos pecuniários estarão prescritos em 5 anos, atraindo a prescrição parcial. Assim portanto, com relação ao questionamento apresentado, se a supressão de parcela importou em redução salarial, diante da natureza salarial e em alteração prejudicial ao empregado, mesmo que a parcela não tivesse natureza salarial, o ato infringiu dois dispositivos legais que amparam direitos de ordem pública, a irredutibilidade salarial, artigo 7º, VI, da CF e artigo 468, da CLT, portanto, a supressão infringe direito garantido em lei, exceção prevista na Súmula 294 do TST e no artigo 11, §2º, da CLT, (CASSAR, 2017, p. 2014).

A segunda corrente defende a aplicação da prescrição total, pois a parcela suprimida não está garantida por lei, enquadrando-se na Súmula 294 do TST e hoje no artigo 11, §2º da CLT. Essa vertente doutrinária utiliza a interpretação literal da palavra “parcela” contida na súmula e na lei. A sua solução seria a de que a pretensão está prescrita, por ter ultrapassados 5 anos da supressão.

No mesmo sentido corrobora Pamplona e Fernandez em (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2017, p. 2~4), que também entendem que ocorre a prescrição total, conforme orientação contida no novo art. 11, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a disciplinar a prescrição total, o qual prevê que, 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.

Assim, portanto, a diferença entre as duas correntes está na interpretação da expressão “parcela” contida tanto na súmula como na lei, assim para aqueles que fazem a interpretação extensiva, a expressão parcela significa direito. Para os que adotam a interpretação literal, parcela significa pagamento específico de um sobre salário ou benefício.

## **2.9. Prescrição Parcial**

A prescrição quinquenal é uma prescrição parcial, pois, refere-se a uma violação continuada do direito. Como no contrato de trabalho os atos se sucedem encadeada mente, a prescrição começa a contar a partir do último evento, mas se cada ato do direito se relacionar uma ação independente, a prescrição alcança cada um de forma independente.

Assim sendo, a prescrição parcial de 5 anos torna inatingíveis as parcelas anteriores a 5 anos da data do ajuizamento da ação, conforme Súmula 308 do TST.

O quinquênio, para efeito legal é contado da data do ajuizamento da ação que está sendo julgada para trás, retroagindo, portanto, 5 anos da data em que a ação está sendo proposta, repetindo o mesmo dia e mês.

## **2.10. Prescrição Intercorrente**

Ocorre prescrição intercorrente no processo do trabalho, ocorre no prazo de 2 anos, sendo que a fluência do prazo se inicia quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução, conforme art. 11-A, caput e §1º, da CLT.

É espécie prescricional que tem o dies a quo de sua contagem após o último ato do processo que a interrompeu, sendo ocasionada pela paralisação do processo de modo injustificado. Nela, o curso do prazo prescricional, antes interrompido pelo ajuizamento da ação trabalhista, recomeça por inteiro, (SCHIAVI, 2015, p. 85), define-se como prescrição intercorrente a prescrição que se dá no curso do processo, após a propositura da ação, mais especificamente após o trânsito em julgado, pois, na fase de conhecimento, se o autor não promover os atos do processo, o juiz o extinguirá sem resolução do mérito, valendo-se da previsão legal.

A prescrição intercorrente apoia-se nos mesmos fundamentos da prescrição que ocorre fora do processo, quais sejam, no interesse social de que as relações jurídicas não permaneçam incertas, na presunção de quem descuida do exercício do próprio direito não tinha vontade de conservá-lo, na utilidade de punir a negligência do titular do direito e na ação deletéria do tempo.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) alterou sensivelmente a disciplina da prescrição no âmbito do Direito do Trabalho, admitindo expressamente a prescrição intercorrente na fase de execução e sua pronúncia ex officio, fixando em 2 anos o prazo para tanto, sem, todavia, prever a adoção das cautelas consagradas no art. 921 do CPC/15, criou também uma nova causa de suspensão da prescrição, consistente no ajuizamento de ação destinada à homologação de acordo extrajudicial (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2017, p. 1).

De uma forma geral a prescrição intercorrente é a que ocorre durante o curso do processo judicial.

Tem cabimento quando a parte deixa de providenciar o andamento do processo, na diligência que lhe competia, e seu prazo é idêntico ao prazo para ajuizar a ação.

Sendo, portanto, de 2 anos para os contratos extintos e de cinco anos se ainda vigente o pacto.

Na fase de conhecimento a inércia da parte acarretará a extinção do processo sem julgamento de mérito, portanto, a prescrição intercorrente tem cabimento na fase de execução de título judicial ou acordo descumprido.

Antes da Reforma Trabalhista, a execução poderia ser promovida de ofício pelo juiz, independentemente de a parte estar ou não acompanhada de advogado. Logo, não havia necessidade de se aguardar a iniciativa da parte, salvo quando se tratasse de liquidação por artigos.

Por isso, alguns doutrinadores defendiam a não aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, já que incompatível com seus instintos, neste sentido é o que previa a Súmula 114 do TST (FERNANDES, 2018, p. 13).

Todavia, a matéria não era pacífica e tinha posicionamentos contrários, isto porque o art. 884, § 1º, da CLT, menciona que a matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.

Por isso a Súmula 327 do STF, bem como alguns doutrinadores, advogavam a possibilidade de aplicação da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho.

A discussão supra foi pacificada a partir da Lei 13.467/17, que incluiu o art.11-A à CLT, o qual diz que ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos, tendo em seu §1º, que a fluência do prazo

prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução, e também em §2º que a declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição, (CASSAR, 2017, p. 1218).

A mudança, portanto, está na possibilidade da declaração de ofício pelo juiz, questão que era muito tormentosa no judiciário trabalhista, e no prazo fixo de 2 anos, uma vez que se esperava que este novo instituto, deveria ter respeitado o comando constitucional contido no art. 7º, XXIX, da CF, que determina o prazo de 5 anos quando o contrato estiver em curso e de 2 anos para os contratos extintos.

Assim se o empregado ajuizar ação com o contrato vigente, a prescrição intercorrente também deverá ser de 5 anos.

O ideal nesta situação seria o legislador ter estendido a possibilidade de conhecimento de ofício para todos os tipos de prescrição, terminando a grande celeuma a respeito do tema.

Enfim, todos esses fundamentos, notadamente se fundamentam na presunção de que, quem não exerce seu direito não tem vontade em conservá-lo, dando assim a liberdade a parte contrária de se valer desta situação, sem que no futuro possa essa mesma parte contrária, venha a ser penalizada por ação própria e contrária a ação do detentor de direito que se manteve inerte por longo período de tempo, ou seja, agir de forma contrária a ato próprio.

### **3º CAPÍTULO Aplicabilidade Prescrição Intercorrente na Execução Trabalhista e a Posição dos Tribunais Superiores**

Existem três fortes argumentos em favor da não aplicabilidade da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, são elas (MIZIARA, 2016, p. 211):

Primeiro, que se baseia no argumento de que a execução é promovida de ofício pelo Juiz do Trabalho, art. 878, CLT, não havendo espaço para aplicabilidade de tal instituto, conjugado com o argumento de que também é possível invocar o princípio protetor, visto sob o aspecto da igualdade substancial das partes no processo do trabalho, pelo qual se afirmar que a existência do jus postulando da parte, na execução trabalhista é condição que impede o reconhecimento da prescrição intercorrente.

Salientado que a prescrição intercorrente é instituto diverso da prescrição da execução. A prescrição da execução ocorre quando esta não é promovida no prazo em que poderia ter sido. Nesse ponto, de fato, raro será o reconhecimento da prescrição da execução, já que compete ao juiz, de ofício, a providência executiva, nos termos do art. 878 da CLT, a não ser que o impulso da execução dependa de providência exclusiva da parte, (SILVA, 2015, p. 257).

Já a prescrição intercorrente é aquela que se verifica durante o processo de execução, ficando este paralisado por mais de 2 anos por motivo imputável ao exequente caso em que será possível seu reconhecimento com mais frequência.

A mesma diferenciação é feita por Ísis de Almeida, ao destacar duas possíveis incidências da prescrição: a da propositura ou instauração da execução, e a prescrição intercorrente, ou seja, aquela que vai fulminar a execução durante a sua tramitação (MIZIARA, 2016, p. 211, apud. ALMEIDA, 1999, p. 160) e (CASSAR, 2017, p. 1209, apud. ALMEIDA, 1999, p. 160).

É claro que a execução é promovida de ofício pelo Juiz do Trabalho, art. 878, CLT, o que, em princípio, impede o reconhecimento da prescrição intercorrente. Não obstante, há espaço para situações nas quais o prosseguimento da execução dependerá de providência exclusiva da parte e, via de consequência, será possível o pronunciamento da prescrição intercorrente. Pensar de outra forma é negar vigência ao art. 884, §1º, da CLT, que consagra prescrição como matéria de defesa nos embargos à execução.

Levando-se em consideração esses aspectos, boa parte da doutrina e da jurisprudência admite a aplicação da prescrição intercorrente no processo do trabalho. O STF entende aplicável a prescrição intercorrente no processo do trabalho, como disposto na Súmula 327. Por sua vez, o TST parece afirmar em sentido contrário, pela sua não aplicação, Súmula 114. Ocorre que essa contradição entre as súmulas é apenas aparente. Os precedentes que deram origem à Súmula 327 do TST eram no sentido de que a incidência da prescrição intercorrente apenas se viabilizaria quando a paralisação do curso do processo decorresse exclusivamente da inércia da parte exequente, isto é, quando esta deixasse de praticar os atos necessários ao desenvolvimento da marcha processual, e que só por ela poderiam ser praticados (MIZIARA, 2016, p. 212) e (BERALDO, 2013, p. 21).

Assim, as Súmulas 114 do TST e 327 do STF devem ser lidas em conjunto. O TST também entende que caso inerte a parte, quando o andamento do feito somente a ela competia, provoca a declaração de prescrição intercorrente.

Portanto, fora dessas hipóteses excepcionais, quais sejam, decurso do tempo, somado a inatividade imputável exclusivamente ao exequente, não se mostra razoável o reconhecimento da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, ou seja, a prescrição só terá espaço quando a própria parte interessada abandona seus direitos, não os reivindica e age com inércia injustificada, incompatível com o comportamento esperado.

Com efeito, releva observar que Silva utiliza a expressão comportamento esperado, ou seja, espera-se que o titular do direito aja de determinada maneira e, assim não agindo, desperta no outro a expectativa legítima de que permanecerá inerte. A prescrição intercorrente tutela, pois, a confiança despertada, em razão da vedação ao comportamento contraditório, (SILVA, 2015, p. 20) e (MIZIARA, 2016, p. 214).

### **3.1 Requisitos para Declaração da Prescrição Intercorrente na Execução Trabalhista a Partir do Novo CPC**

Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contrariar as normas contidas na CLT, os preceitos que regem o processo

executivo fiscal para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, conforme art. 889 da CLT, (MIZIARA, 2016, p. 215).

Logo, quando a CLT for omissa acerca de determinado assunto, o intérprete deverá se socorrer das normas previstas na Lei de Execuções Fiscais (Lei número 6.830/80), lembrando que o art. 889 da CLT deve ser interpretado sistematicamente ao art. 769 da CLT. Assim, além da omissão normativa, regras e princípios, é preciso que haja compatibilidade entre os textos do direito comum e as peculiaridades do processo do trabalho.

Assim uma vez que a CLT for omissa no tocante à algum aspecto relacionado com prescrição intercorrente, deverá o aplicador do direito buscar solução normativa no art. 40, § 4º, da Lei número 6.830/80.

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.

Portanto, a partir do ordenamento jurídico hoje em vigor, o Juiz do Trabalho deverá suspender o curso da execução, enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens passíveis de penhora. Durante esse prazo de suspensão, não fluirá o prazo de prescrição. Após, 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. Nesse caso, caso sejam encontrados, a qualquer tempo, bens do devedor, os autos serão desarquivados para prosseguimento da execução. Ocorre que, a partir da decisão que ordena o arquivamento começa a fluir o prazo prescricional. Decorrido esse prazo, o juiz, depois de ouvido o credor e caso esse permaneça inerte, comportando-se de maneira desinteressada, poderá reconhecer a prescrição intercorrente e decretá-la de imediato, conforme aplicação do art. 40 da Lei de Execução Fiscal (Lei 6.830/80), já apresentada acima.

Assim o processo do trabalho deve passar por filtro adaptativo, pois, como dito, a prescrição intercorrente no processo do trabalho só será decretada quando preenchidos dois requisitos: a) decurso do prazo prescricional após o arquivamento do feito; b) inércia injustificada e desinteressada do exequente. Assim, decorrido o prazo de 2 (dois) anos após o arquivamento, o juiz deverá ouvir o titular do crédito e, somente caso este permaneça inerte, deverá decretar a prescrição.

Sobre os influxos do Código de Processo Civil na prescrição intercorrente do processo do trabalho é preciso reconhecer que esta não sofre modificações. Isso porque o artigo 15 do CPC, não revoga o art. 889 da CLT, mas com ele convive harmoniosamente, o que se dá pelo simples fato de que o art. 889 da CLT é norma especial em relação ao CPC.

Assim, no que se refere à fase de execução, a fonte subsidiária principal continua sendo a Lei de Execuções Fiscais. O CPC, neste caso, funcionaria como fonte subsidiária secundária e passaria também a atuar como fonte supletiva na execução trabalhista (MIZIARA, 2016, p. 216).

Assim sendo, é importante ter em mente que, mesmo com base no CPC, os requisitos para o pronunciamento da prescrição intercorrente no processo do trabalho continuam sendo os mesmos já tratados anteriormente, quais sejam: decurso do tempo, aliado a conduta omissiva e injustificada do titular da pretensão.

### **3.2 Casos Especiais de Prescrição**

#### **Menor de 18 Anos**

Contra o menor de 18 anos não corre a prescrição, conforme artigo 440, da CLT, por se tratar de regra de proteção à idade e não à capacidade, já que a CLT destinou aos relativamente incapazes a imprescritibilidade quando o Código Civil (CC) o faz apenas para o absolutamente incapaz, ressaltando que a lei se refere ao menor de 18 anos e não ao incapaz, (CASSAR, 2017, p. 1205).

A emancipação, casamento, emprego público efetivo, colação de grau em curso de ensino superior, pelo estabelecimento civil ou comercial não alteram a prescrição a ser aplicada ao menor. Ademais, por já ser empregado é capaz.

A prescrição prevista no artigo 440, da CLT, aplica-se apenas ao trabalhador menor e não ao herdeiro do empregado falecido. Desta forma, os herdeiros só poderão exigir os créditos não alcançados pela prescrição quando do falecimento do empregado.

A morte do empregado suspende a prescrição em curso, que recomeça a contar da maioridade dos herdeiros. As disposições do artigo 440, da CLT, que impedem a contagem do prazo prescricional contra o menor, referem-se a direitos adquiridos por ele a condição de trabalhador, não alcançando o menor herdeiro, que se submete às regras do direito comum.

Na vigência do contrato a prescrição parcial passa a produzir seus efeitos quando o menor completar 23 anos, já que a sua prescrição começa a fluir com 18 anos.

O TST também tem se posicionado desta forma, como demonstra suas recentes decisões.

### **3.3 O MECANISMO DA PRESCRIÇÃO**

A prescrição estabelece prazos em duas categorias, o prazo especial e o prazo geral.

O prazo geral é aquele definido no Código Civil de 2002, o Art. 205. Segundo a lei, quando não menciona expressamente outra hipótese, o prazo prescricional será de dez anos a contar da ofensa do direito.

Art. 205. A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor.

A lei determina que os prazos especiais são aqueles que são de um menor prazo para que sejam exercidos outros direitos.

No artigo 206 do Código Civil, manifesta-se os prazos de prescrição de um, dois, três, quatro e cinco anos para determinados direitos.

Tomamos por base que um trabalhador que foi demitido sem justa causa em 2010 e ingressou com a reclamação trabalhista em 2012.

O trabalhador do exemplo poderá pleitear os seus direitos no período retroativo de 2012 à 2007, assim como o trabalhador demorou quase dois anos para ingressar com a reclamação terá direito de reaver apenas 3 anos de seus direitos, uma vez que os quase dois anos que permaneceu inerte para ingressar com a ação não entrarão no cálculo dos valores pleiteados no processo.

Sendo assim o mais completo se fosse considerar o encerramento do contrato de trabalho como marco inicial tanto para ingressar com a reclamação trabalhista, quanto para cobrar os direitos retroativos de 5 anos, porém, a lei deixou claro o marco inicial da prescrição de 5 anos e a jurisprudência já se consolidou com a súmula 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 as anteriores ao quinquênio da data extinção do contrato.” (ex-oj nº 204 da sbdi-1 inserida em 08/11/2000).

“A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 anos e de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da Constituição Federal de 1988.” (súmula nº 308 res 6/1992 dj 05/11/1992).ss

### **3.4 Demais Casos de Prescrição**

A seguir são apresentados alguns dos demais casos de prescrição:

- Doméstico, 5 anos limitados a 2 anos após a extinção do contrato;
- Rural, 5 anos limitados a 2 anos após a extinção do contrato;
- FGTS, 5 anos limitados a 2 anos após a extinção do contrato;

- Dano Moral e Material, 5 anos limitados a 2 anos após a extinção do contrato;
- Acidente do Trabalho, 5 anos limitados a 2 anos após a extinção do contrato.

### **3.5 Causas que Interrompem o Fluxo do Prazo Prescricional**

De acordo com o Código Civil, a seguir são listados apenas os principais artigos que interrompem a prescrição, são eles 199, 202, 203,

Art. 199 não corre igualmente a prescrição.

I – Pendendo condição suspensiva:

II - Não estando vencido o prazo:

III – Pendendo ação de evicção:

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

I – Por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordena 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 e inventario 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.

Art. 203. A prescrição pode ser interrompida por qualquer interessado.

Essas são as causas objetivas que tolhem o curso do prazo prescricional; na verdade, em tais casos o prazo prescricional não começa a fluir, pois a condições

suspensiva impede a aquisição do direito (art 125), não vencido o prazo, a obrigação é inexigível (art.394), quanto as evicções (arts. 447 a 457), aponta Clovis Belivaqua: “que o comprador de uma coisa não pode invocar a prescrição em seu favor, se terceiro propuser ação de evicção, e enquanto esta não for julgada”.

Apesar da relevante função social da prescrição como medida de política jurídica e paz social, para algumas situações o legislador considerou justa a inércia / omissão do titular em exercer seu direito, criando obstáculos que paralisam o curso da prescrição.

O fluxo do prazo prescricional é suscetível de suspensão / impedimento ou interrupção. As hipóteses previstas em lei são taxativas não podendo ser criadas outras pela vontade da parte, (GONÇALVES, 2015, p. 527).

Havendo suspensão ou impedimento, cessada a causa que a determinou, o prazo continua a fluir, sem desprezo do prazo já transcorrido. Isto é, influem e interferem em seu cômputo circunstâncias que podem excluir de sua contagem certos períodos de tempo que estiverem suspensos, adiando o termo final da prescrição.

As causas de impedimento e suspensão têm a mesma natureza de ser, mas diferem quanto ao seu momento. Nesta, o prazo prescricional já se encontrava fluindo quando ocorre o fato obstativo, superveniente ao início da prescrição, que paralisa o prosseguimento do prazo, já que o direito não é exigível durante aquele período, como exemplo é o aparecimento de incapacidade absoluta do titular do direito após iniciado o prazo prescricional, art. 3º e 198 do CC. Já naquela o fato impeditivo se verifica antes mesmo que o prazo se inicie, postergando sua deflagração. É exemplo, no Direito do Trabalho, a menoridade, art. 440 da CLT, em que o prazo prescricional só começa a fluir após os 18 anos.

A prescrição também estará suspensa pela interposição do acordo extrajudicial e volta a correr da data do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação, art. 855-E da CLT.

Na interrupção, ao contrário, cessada a causa que a determinou, o prazo prescricional recomeça a correr desde o início (marco zero), não adicionando o prazo já transcorrido.

E também não só o titular do direito pode interromper a prescrição, mas todos aqueles que tiver interesse material ou moral na interrupção poderá promovê-la.

### **3.6 Interrupção da Prescrição**

O art. 202 do CC, dispõe em seu caput que a interrupção da prescrição só pode ocorrer uma vez, e essa inovação diante do que dispunha o código anterior, mas que já se consta no decreto Nº 20.910/32 (art.8). Essa previsão se aplica subsidiariamente ao Direito do Trabalho, já que a CLT é omissa a respeito e tal determinação é compatível com os princípios adotados por esse ramo do direito, (CASSAR, 2017, p. 1208).

Desta forma, havendo sucessivos atos interruptivos, apenas o primeiro destes irá interromper a prescrição, os demais não produzirão qualquer efeito de se reiniciar a fluência do lapso prescricional, ou seja, não ajuizada a ação após a primeiro ato interruptivo, seja ele qual for, o prazo prescricional fluirá contínua e inexoravelmente. A lei se referiu a uma única interrupção antes da ação que se está julgando, pois no curso da ação a prescrição fica suspensa.

Exemplo, extinto o contrato de trabalho em 10/02/16 (aviso prévio cumprido), ajuizada a primeira reclamação trabalhista em 10/02/17 e arquivada em 10/03/17, novo prazo de dois anos foi renovado para ajuizamento da mesma ação, cujo processo foi extinto sem julgamento de mérito. Ajuizada a segunda reclamação em 10/03/18 e arquivada em 10/10/18, conclui-se que o autor tem até 10/01/19 para ajuizar a ação, sob pena de prescrita a pretensão.

O segundo ajuizamento não renovou o biênio, logo, o prazo de um ano exato fluiu até o ajuizamento da segunda ação, restando mais um ano. Como durante o curso da segunda ação não ocorreu a prescrição, ou suspensão do prazo, o autor ainda tinha um ano para nova ação, cujo prazo começou a fluir a partir do último arquivamento.

As causas interruptivas da prescrição são fatos provocados e determinados diretamente pelas partes, trata-se de um comportamento ativo das partes (GONÇALVES, 2015, p. 530). A interrupção susta a contagem prescricional já iniciada, eliminando inclusive o prazo prescricional em curso, ou seja, o prazo recomeça do zero, o que favorece mais largamente o titular do direito, do que as chamadas causas suspensivas ou impeditivas. Estas últimas são fatores que a lei considera indicativos de restrições sofridas pelo titular do direito no que tange à

defesa de seus próprios interesses. Quando se trata de causas impeditivas inviabilizam, juridicamente, o início da contagem da prescrição. E, em se tratando de causas suspensivas, sustam a contagem prescricional já iniciada.

Uma grande diferença de tais causas para as interruptivas é que as primeiras consubstanciam fatos ocorridos independentemente da vontade das partes beneficiadas por estas, já as causas interruptivas decorrem de um agir da parte, interessada em dela se beneficiar. Considerando que o titular do direito está interessado na sua preservação, a legislação confere largo efeito à conduta interruptiva, restituindo ao credor, por inteiro, o prazo prescricional em curso, ou seja, a contagem do prazo recomeça, por inteiro, desde a data do ano de interrupção. A única exceção, apontada pelos doutrinadores, de um ato do titular em defesa de seu direito, que não se enquadra como interrupção é a propositura de reclamação administrativa, tratada pelo Decreto número 20.910 de 1932, (CASSAR, 2017, p. 1209).

Por se tratar de norma benéfica e de ordem pública, as hipóteses de suspensão, interrupção e de impedimento estão previstas em lei e são taxativas, não podendo as partes criar ou ampliar as hipóteses legais.

Em virtude disso, a interrupção do contrato de trabalho não importa em interrupção do prazo prescricional, pois a hipótese não foi abraçada pelo Código Civil ou pela CLT, ainda nesse caso o contrato continua a produzir todos os seus efeitos, daí por que não se vê nenhuma razão para ser admitida a suspensão da prescrição, (CASSAR, 2017, p. 1209), entretanto, este posicionamento é contrário ao corroborado por Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2005, p. 996).

### **3.7 Ajuizamento da Ação**

A citação válida importa em interrupção da prescrição, na forma do art. 240, §1º, do CPC c/c art. 202, I do CC e retroage à data do ajuizamento da ação quando distribuída, uma vez que em comarcas com mais de um cartório há necessidade de prévia distribuição.

Portanto, a data da propositura da ação só é considerada se houve citação válida, salvo se em 10 dias o réu não for citado por culpa do autor – art. 240 § 2º, do CPC.

Citado o réu, mesmo que o processo seja extinto sem julgamento de mérito, a prescrição estará interrompida quanto aos pedidos idênticos – Súmula 268 do TST e § 2º do art. 11 da CLT.

O § 3º do art. 11 da CLT foi no mesmo sentido da Súmula 268 do TST. De acordo com a nova redação do art. 11 da CLT (SARAIVA, LINHARES e SOUTO, 2019, p.141):

Art.11. (...)

§ 3º 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.

### **3.8 Arquivamento**

O arquivamento da reclamação trabalhista equivale à extinção do processo sem julgamento de mérito e interrompe a prescrição, desde que tenha havido citação válida – Súmula 268 do TST e § 3º do art. da CLT.

Havia doutrina minoritário com entendimento em sentido contrário de que o arquivamento resultava efetivamente a perempção da instância e essa tornava nula a ação, não tendo o condão de interromper a prescrição. Ocorre que o art. 175 do Código Civil de 1916, que tratava desta hipótese, não foi repetido no atual Código Civil, tendo assim sido revogado tacitamente.

De acordo com o parágrafo único do art. 202 do CC a prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper.

Entende-se como último ato do processo o praticado pelo juiz com cunho decisório, não estando incluídos, pois, os atos cartoriais e os despachos de mero expediente exarados pelo juiz.

No caso de arquivamento, o último ato é a decisão de arquivamento, isto é, a sentença de extinção do processo sem julgamento de mérito.

### **3.9 Contagem do Prazo Interrompido**

Havendo interrupção da prescrição a contagem da prescrição extintiva recomeça a partir do ato interruptivo. Entretanto, o mesmo não ocorre em relação à prescrição parcial.

A contagem da prescrição parcial em caso de interrupção anterior tem sido motivo de grande discussão na doutrina e de controvérsia na jurisprudência, há doutrinadores que defendem que, em caso de interrupção por arquivamento, o quinquênio deve ser computado a partir do ajuizamento da ação que está sendo julgada, excluído o período de paralisação ocasionado pela ação em curso que foi arquivada (suspensão). Explica que deve ser abatido todo período compreendido entre ajuizamento da primeira reclamatória e seu arquivamento, por constituir direito adquirido do empregador e, por isso, computado para efeitos desse quinquênio (CASSAR, 2017, p. 1211).

Uma segunda vertente se posiciona no sentido de que apenas a prescrição extintiva é passível de interrupção. A prescrição parcial flui normalmente, não devendo ser excluído qualquer período, nem os referentes a suspensão (BONFIM e SANTOS, 2002, p. 488).

A terceira posição é no sentido de que a prescrição parcial deve ser computada da data do ajuizamento da primeira ação que foi a primeira a interromper o contrato.

### **3.10 Protesto Judicial**

O protesto judicial era espécie do gênero de ação cautelar administrativa contida no CPC de 1973 e hoje é uma espécie de procedimento não contencioso e tem por finalidade a preservação do direito do trabalhador de reclamar créditos oriundos do contrato de trabalho.

O protesto, para ter os efeitos desejados de interromper a prescrição, precisa indicar as parcelas trabalhistas que pretende a interrupção. Não se admite protesto genérico para estes efeitos (DELGADO, 2002, p. 256).

A medida é perfeitamente compatível com o processo do trabalho e, no entendimento jurisprudencial majoritário, sua simples interposição interrompe a prescrição, conforme OJ número 392 da SDI-I do TST. Apesar do entendimento do TST, há doutrinadores que defendem que o protesto, assim como qualquer ação

trabalhista, só interrompe a prescrição se houver citação, mesmo que fora do prazo previsto no parágrafo 2º do art. 240 do CPC.

Art. 240. A citação válida, ainda quando ordenada por juízo incompetente, induz litispendência, torna litigiosa a coisa e constitui em mora o devedor, ressalvado disposto também nos arts. 397 e 398 da Lei 10.406 de 10/01/2002 do Código Civil.

§ 1º - A interrupção da prescrição, operada pelo despacho que ordena a citação, ainda que proferido por juízo incompetente, retroagir à data de propositura da ação.

§ 2º - Incumbe ao autor adotar, no prazo de 10 (dez) dias, as providências necessárias para viabilizar a criação, sob pena de não se aplicar o disposto no § 1º.

§ 3º - A parte não será prejudicada pela demora imputável exclusivamente ao serviço judiciário.

### **3.11 Suspensão e Impedimento**

As causas impeditivas e suspensivas da prescrição paralisam a contagem do prazo da prescrição extintiva, total e parcial.

Além das hipóteses previstas nos arts.197, 199 e 200 do CC, a CLT também trata de suspensão no art. 625-G e o art. 855-E da CLT.

Suspensão do contrato de trabalho interrompe o fluxo do prazo prescricional não está suspenso, salvo quando presentes as hipóteses contidas na lei como suspensiva mesmo em virtude de auxílio-doença.

Em sentido contrário se posiciona Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2005, p. 995), conforme art. 199, I do CC, pendência de condição suspensiva.

Há, entretanto, divergência na doutrina, visto que outros doutrinadores, discordam desta posição, com base no inciso I do art. 199 do CC, o qual se refere a um determinado direito que está sujeito à condição suspensiva e não a um contrato suspenso. Quando o empregado está recebendo auxílio-doença seu contrato está suspenso, mas não os direitos já adquiridos antes da licença legal. Isto quer dizer que todas as lesões anteriores já tiveram seus prazos iniciados, pois foram posteriores à aquisição do próprio direito.

### **3.12 Arguição da Prescrição**

Antes da Lei número 11.280/2006, o § 5º do art. 219 do CPC de 1973 dispunha que não se tratando de direitos patrimoniais, o juiz poderá, de ofício, conhecer da prescrição e decretá-la de imediato, e agora, a nova redação, diz que o juiz pronunciará, de ofício, a prescrição, (CASSAR, 2017, p. 1216).

Apesar da clareza do texto legal, há controvérsias acerca da aplicação do referido dispositivo legal à área trabalhista, já que as normas do direito comum devem ser aplicadas subsidiariamente ao processo do trabalho, quando a CLT for omissa e a regra for compatível com seus institutos.

De fato, a CLT, é omissa a este respeito, salvo quanto a prescrição intercorrente (art.11-A, § 2º). Quanto à compatibilidade a matéria ainda é controvertida.

Alguns doutrinadores se manifestaram no sentido de que a novidade constitui forte instrumento para a celeridade e agilidade do processo, desafogando o Judiciário, sendo, portanto, perfeitamente compatível.

Outros, defensores também da aplicação subsidiária do referido dispositivo legal, preconizam a possibilidade antes mesmo de formada a relação processual, de o magistrado proferir seu julgamento após o ajuizamento da demanda, quando a pretensão se apresentar prescrita. Este entendimento impede o direito de a parte comprovar eventual causa interruptiva ou suspensiva do curso da prescrição.

Na verdade, o legislador quis reforçar a prevalência do interesse público sobre o privado, já que a prescrição, assim como a decadência, também constitui ordem de matéria pública. Portanto, o dispositivo legal é compatível com a regra processual trabalhista. Nem se diga que tal entendimento fere o art. 7º, caput, da Constituição (BRASIL, 1988) porque aqui a regra processual e lá se pretendeu melhores condições sociais, isto é, de direitos materiais.

Por isso, o poder de declaração judicial ex officio passa a ser regra processual trabalhista.

Em sentido contrário Arion Sayão Romita advoga que o referido dispositivo legal não é aplicável ao processo do trabalho por ser incompatível com a norma constitucional que estabelece o princípio da prevalência da condição mais favorável ao trabalhador, art. 7º, caput, CF (ROMITA, 2007, p.423) e (DELGADO, 2008, p. 53).

Já a jurisprudência do TST entende no mesmo sentido (RR-404/2006-028-03-00.6), mas a matéria ainda precisa de maior discussão nos tribunais.

A de se entender que possivelmente o legislador da reforma trabalhista perdeu a oportunidade de incluir no art. 11 da CLT a possibilidade de conhecimento de ofício da prescrição, como o fez para a prescrição intercorrente no §2º do art. 11-A da CLT, entretanto é de esperar que alguns juízes irão aplicar extensivamente a regra às demais prescrições e outros argumentarão que o legislador quando quis foi expresso na possibilidade de conhecimento de ofício e não o foi para as demais prescrições, mas tão somente para a intercorrente, o que com certeza acarretará em debate futuro.

## CONSIDERAÇÃO FINAIS

Dentre todos os fatores de prescrição analisados neste trabalho, podemos dizer que o instituto da prescrição intercorrente é que mais sofreu alteração com relação a Reforma Trabalhista de 2017, visto que prescrição intercorrente no processo do trabalho deve atualmente ser encarada a partir do princípio da tutela da confiança, que fundamenta o fenômeno da vedação de se atuar contra ato próprio, originária da boa-fé objetiva, e que tem como conteúdo a perda de um direito não exercido durante um lapso temporal considerável, que, por conta da inação, perde sua eficácia (MIZIARA, 2016, p. 220).

A razão desta supressão é a confiança em um dado comportamento de não exercer o direito. Tal confiança gera na outra parte uma expectativa legítima de que a posição jurídica contraditória não mais será exercida.

Nessa ordem de ideias, é possível entender que a inércia deliberada, injustificada e desinteressada do titular do direito, por um determinado período de tempo, cria na contraparte uma expectativa de que a posição jurídica de vantagem não mais será exercida, o que suprime do titular a possibilidade de exigência dessa pretensão.

Por meio de toda a explicação dada para cada tipo específico de prescrição e suas características intrínsecas, é possível verificar que a prescrição intercorrente é exemplo da opção do detentor do direito original de não agir contra fato próprio, dentro em si do processo do trabalho, uma vez que o mesmo detentor deste direito optou pelo decurso do tempo e inatividade dos atos processuais, (MIZIARA, 2016, p. 220).

Logo, perfeitamente aplicável a prescrição intercorrente no processo do trabalho, uma vez que as Súmulas 114 do TST e 327 do STF devem ser lidas em conjunto, ante a sua compatibilidade com o padrão de comportamento do detentor do direito de execução.

Há de se destacar que o CPC é norma subsidiária e supletiva em relação a disciplina da prescrição intercorrente no processo do trabalho, permanecendo assim válida suas diretrizes uma vez que o art. 889 da CLT é norma especial em relação ao CPC.

Assim sendo, ao longo do desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso foi possível realizar uma análise acerca das peculiaridades essenciais da

prescrição intercorrente, diferenciando-a da prescrição comum, e conferindo um enfoque maior à sua incidência.

O exame do tema sobre prescrição se mostra extremamente pertinente para os estudos acadêmicos, pois possui aplicação prática principalmente quando relacionado aos processos de execução em casos concretos, onde pode ser observado que a análise de sua aplicação em outros ramos do direito, também é fenômeno que evita a perpetuação processual, conferindo estabilidade e segurança às relações jurídicas.

A de se destacar também a partir do entendimento contido neste trabalho que podemos olhar a prescrição de duas maneiras, a primeira que alija direito do empregado, em especial quando falamos da prescrição intercorrente, e a segunda em defesa do empresário, pois garante a este o direito de não ser demandado no futuro sobre execução prescrita. E sob este aspecto, entendendo que mais de 95% dos CNPJ nacionais são de empresas de pequeno e médio porte, a de se entender que o legislador teve nítido interesse de defender este grupo de empresas e empresários, refinando as condições de prescrição com a Reforma Trabalhista de 2017.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALMEIDA, Ísis de. Manual de prescrição trabalhista. 3 ed. São Paulo: LTr. 1990.

ALVES, Vilson Rodrigues. Da prescrição e decadência no novo Código Civil. Campinas: Bookseller, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BERALDO, Isadora Botti. Da Prescrição Intercorrente no Direito do Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora/MG, p. 51, 2013.

BONFIM, Benedito Calheiros; SANTOS, Silvério dos. Dicionário de decisão trabalhista. 32. Ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2002.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1998. República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Constituição da República Federativa do Brasil de 1998. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 17 mai. 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 17 mai. 2019.

BRASIL. Código de Processo Civil (CPC). República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 17 mai. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª Edição. São Paulo: Editora Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. A prescrição na justiça do trabalho: Novos desafios. Rev. TST, Brasília, vol. 74, no 1, jan/mar 2008.

FERNANDES, Caio Cunha Lima Sátiro. Prescrição intercorrente e a reserva de lei complementar: instituto de direito material ou processual? Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de Santa Rita do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, p. 52, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro – Parte Geral. São Paulo: Saraiva, 13ª Edição, 2015.

MIZIARA, Rafael. A Tutela da Confiança e a Prescrição Intercorrente na Execução Trabalhista. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/o-novo-codigo-deprocesso-civil-e-seus-reflexos-no-processo-dotrabalho-2a-ed-rev-amp-e-atualizada>, 2016. Acesso em: 28/11/2019.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2000).

PAMPLONA, Rodolfo Filho; FERNANDEZ, Leandro. A Prescrição Total na Reforma Trabalhista. Revista Nova Hileia. Vol. 1. Número 2, jul-dez 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Pronúncia de ofício de prescrição trabalhista. São Paulo, revista LTr, Suplemento Trabalhista. Número 100, 2007.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. 23ª Edição. Salvador: Editora JusPODIVM, 2019.

SCHIAVI, Mauro. Execução no processo do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 22ª Edição. São Paulo: Editora Cortez, 2002.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado. Volume 10. Execução. São Paulo: RT, 2015.

THEODORO, Humberto Jr. Curso de Direito Processual Civil. 57ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Forense, vol. I, 2017.