

Aula 00

*DataPrev (Analista de Tecnologia da
Informação - Gestão Econômica
Financeira) Legislação Trabalhista - 2024
(Pós-Edital)*

Autor:
Antonio Daud

13 de Setembro de 2024

Índice

1) Apresentação do curso	3
2) Prescrição Trabalhista	6
3) Questões Comentadas - Prescrição Trabalhista - Questões Seleccionadas	43
4) Lista de Questões - Prescrição Trabalhista - Questões Seleccionadas	49

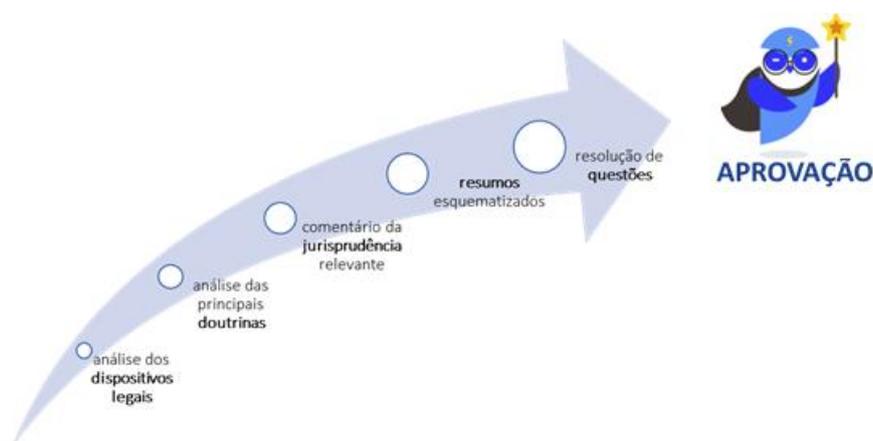


CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Olá, amigos(as)!

Será um grande prazer podermos auxiliá-los (las) na preparação para este concurso. Este curso, como verão a seguir, é composto de **teoria** e centenas de **questões comentadas**!

O objetivo do nosso curso é apresentar as bases do direito do trabalho, com grande **foco** nas questões de concurso público. Nossa metodologia se baseia na abordagem textual, de forma clara e objetiva, das **disposições legais**, da **doutrina** e **jurisprudência** mais relevantes e de muitas **questões de prova comentadas**. Vamos reunir tudo isto em um único material, para otimizar o **tempo de estudo**! Em resumo:



Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do **fórum de dúvidas**.

Além disso, os principais assuntos do nosso curso também dispõem de **videoaulas**, para quem desejar iniciar os estudos pelos vídeos.

Em relação aos **livros eletrônicos** (PDFs), destaco que os principais temas possuirão faixas indicativas de incidência de questões em provas:

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA
INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA
INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA



Apresentação Pessoal



Antes de explicar como vai funcionar nossa dinâmica, peço licença para apresentar-me.

Meu nome é **Antonio Daud**, sou natural de Uberlândia (MG). Sou bacharel em Engenharia Elétrica e em Direito. Sou professor de direito administrativo e direito do trabalho no Estratégia Concursos.

Iniciei minha vida de concurseiro, nos idos de 2007 =)

Em 2008, consegui aprovação no concurso de Analista de Finanças e Controle (hoje “Auditor Federal De Finanças e Controle”) da então **Controladoria-Geral da União** (CGU). No mesmo ano, fui aprovado para o cargo de Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do **Tribunal de Contas da União** (TCU), que exerço atualmente.

Aproveito para divulgar meus contatos nas redes sociais:

Instagram: *@professordaud*

YouTube: *Prof. Antonio Daud*

Telegram: *<https://t.me/trabalhocomdaud>*

Não deixe de se inscrever para receber notícias, questões e materiais exclusivos, além de novidades sobre concursos trabalhistas de modo geral.

Agora, sim, vamos ao que interessa!

Estrutura das aulas do curso

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO

- **Introdução**
- **Desenvolvimento** (parte teórica)
- **Conclusão**, com destaque para aspectos mais relevantes
- **Lista de artigos da legislação e Súmulas do TST** (relacionados ao tema da aula)



- **Questões comentadas de concursos anteriores**
- **Lista das questões comentadas** (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas)
- **Gabaritos das questões**



PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

Neste tópico estudaremos as definições e regras importantes sobre os institutos da decadência e da prescrição no Direito do Trabalho, que estabelecem limitações temporais em relação aos direitos trabalhistas e sua exigibilidade pelo seu detentor – o empregado.

Conceitos e diferenciação entre prescrição e decadência

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Iniciando o tópico vejamos a definição de **decadência**, conforme lição de Sérgio Pinto Martins¹:

“Decadência provém do verbo latim cadens (cair, perecer, cessar), é palavra formada pelo prefixo latino de (de cima de) pela forma verbal cado (decadere) e pelo sufixo encia (ação ou estado), tendo por significado a ação de cair ou o estado daquilo que caiu. Juridicamente, decadência indica a extinção do direito pelo decurso do prazo fixado a seu exercício. Decadência é a palavra que tem por significado caducidade, prazo extintivo ou preclusivo, que compreende a extinção do direito. A decadência não se interrompe nem se suspende, ao contrário da prescrição”.

Assim, vemos que **decadência** (que tem como sinônimo a palavra **caducidade**) se relaciona à extinção de direito.

O mesmo autor, com relação à **prescrição**, assim ensina²:

“A prescrição é um instituto que se relaciona com a ação. (...) Há necessidade de se ter certeza e estabilidade nas relações jurídicas, respeitando o direito adquirido, de acordo com determinado espaço de tempo. O interesse público não se compadece com a incerteza das relações jurídicas, criadoras de desarmonia e instabilidade, e é protegido quando se baixam normas de prescrição, evitando que se eternizem, sem solução, as situações duvidosas ou controvertidas. (...) Prescrição é a perda da exigibilidade do direito, em razão da falta de seu exercício dentro de um determinado período”.

Quanto às dessemelhanças existentes entre os dois institutos, Valentin Carrion³ esclarece que

“Prescrição é a perda do direito à ação, pelo transcurso de tempo, em razão de seu titular não o ter exercido. (...) Ao contrário, na decadência, o que se perde é o próprio direito e não apenas a faculdade de propor a ação. (...) A decadência não é suscetível de interrupção ou suspensão”.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 698.

² Idem, p. 698-699.

³ CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37 ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 92.



Destas conceituações podemos extrair diferenças importantes sobre os institutos da decadência e da prescrição; são elas:

	Decadência	Prescrição
Efeito	Perde-se o direito	Perde-se a exigibilidade do direito
Início do prazo	Começa a fluir a partir do nascimento do direito	Começa a fluir a partir da violação do direito
Previsão	Decorre de lei ou convenção entre as partes	Decorre de lei
Suspensão e interrupção	Não se sujeita a suspensão e interrupção	Se sujeita à suspensão e interrupção

A questão abaixo, incorreta, inverteu as características sobre cabimento de interrupção e suspensão:

CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2007

A decadência, diversamente da prescrição, é suscetível de interrupção ou suspensão.

Decadência no Direito do Trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

A legislação e jurisprudência trabalhista tratam, basicamente, da prescrição. Veremos neste tópico algumas poucas passagens referentes à decadência.

A primeira hipótese de **decadência** no Direito do Trabalho é a que tem lugar no caso de instauração de inquérito para apuração de falta grave praticada por empregado estável:

CLT, art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

A Súmula 403 do Supremo Tribunal Federal atribui a este prazo natureza decadencial:

SÚMULA Nº 403

É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.



Também é enquadrado como decadencial o prazo para ajuizamento de inquérito para apurar abandono de emprego⁴:

SUM-62 ABANDONO DE EMPREGO

O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

Outro exemplo citado⁵ de prazo decadencial no Direito do Trabalho (desta vez oriundo não de lei, mas de convenção entre as partes – regulamento empresarial) diz respeito ao limite temporal para adesão aos Programas de Demissão Voluntária (PDV), ou Programa de Desligamento Voluntário.

Prescrição no Direito do Trabalho

Iniciemos o assunto com a citação de sua previsão constitucional:

CF/88, 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 de trabalho;

Neste mesmo sentido, o artigo 11 da CLT:

CLT, art. 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.

Desta maneira, existem hoje no Direito do Trabalho dois prazos de prescrição: a **prescrição bienal** e a **prescrição quinquenal**, e a exigibilidade dos direitos trabalhistas deve observar ambas.

Sérgio Pinto Martins⁶ explica a relação entre prescrição bienal e prescrição quinquenal da seguinte forma:

“O prazo de prescrição para o empregado urbano ou rural propor ação na Justiça do Trabalho é de dois anos a contar da cessação do contrato de trabalho. (...) Observado esse prazo, é possível o empregado postular os direitos relativos aos últimos cinco anos a contar do ajuizamento da ação (...)”.

⁴ CLT, art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de **30 (trinta) dias**, contados da data da suspensão do empregado.

⁵ Neste sentido, RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquemático. Rio de Janeiro: Método, 2011, p. 912.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 701.



Também é interessante a lição de Valentin Carrion⁷:

“Duas situações extremas são muito claras: o direito violado de um empregado que permaneça na empresa indefinidamente sem ser despedido ou demitir-se; após 5 anos sem interromper a prescrição, seu direito estará precluso. Por outro lado, o empregado despedido terá 2 anos para pleitear os direitos da rescisão. As situações intermediárias é que exigem mais atenção, ou seja, as dos empregados que sejam despedidos antes do transcurso de 5 anos de violação. A resposta é que a fluência do prazo continuará, contando o tempo dentro e fora do emprego, até 5 anos. A não ser que a contagem de 2 anos fora da empresa sobrevenha antes”.

Entendidas as citações será mais simples compreender a Súmula 308 do TST:

SUM-308 PRESCRIÇÃO QUINQUÊNAL

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

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.

Pelo disposto no item I da Súmula, é importante atentar para o fato de que a **prescrição quinquenal** é contada a partir do ajuizamento da ação, e não do término do contrato.

Isto decorre do fato de que a prescrição é interrompida pela propositura da ação, e não pelo término do contrato.

Com relação ao item II da Súmula, antigamente existia apenas o prazo prescricional de 2 anos.

Com isso, os direitos que já se encontravam prescritos mantiveram-se prescritos. No dizer de Sérgio Pinto Martins⁸,

“Se a prescrição bienal já tinha se consumado antes da promulgação da Constituição de 1988, constitui-se em direito adquirido da empresa, que não é reaberto pela norma constitucional. (...) Em se tratando de direitos que já estavam prescritos em 5 de outubro de 1988, a Constituição de 1988 não pode ressuscitá-los”.

Para facilitar a visualização da inter-relação entre as prescrições bienal e quinquenal, elaborei os exemplos abaixo, do caso hipotético de empregado admitido em 01JAN2013 e demitido em 01AGO2017:

⁷ CARRION, Valentin. Op. cit., p. 99-100.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 198-199.



2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Admissão 01JAN				Demissão 01AGO			Ação trabalhista 30JAN



Exemplos extremos

Exemplo 1: o empregado é demitido em 01AGO2017 e ingressa com ação trabalhista neste mesmo dia. Neste caso, como o empregado reivindicou seus direitos de forma célere, as parcelas eventualmente questionadas exigíveis durante todo o vínculo não serão afetadas nem pela **prescrição bienal** e nem pela **prescrição quinquenal**.

Exemplo 2: o empregado é demitido em 01AGO2017 e ingressa com ação trabalhista em 30JAN2020. Neste caso, dado o lapso temporal transcorrido desde a extinção do vínculo, o direito está precluso, pois a **prescrição bienal** já se consumou.

Exemplo intermediário

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Admissão 01JAN				Demissão 01AGO	Ação trabalhista 30SET		

Exemplo 3: o empregado é demitido em 01AGO2017 e ingressa com ação trabalhista em 30SET2018. Neste caso a **prescrição bienal não** se consumou, mas algumas parcelas foram atingidas pela **prescrição quinquenal**.

Assim, nesta ação o obreiro poderá postular os direitos relativos aos últimos cinco anos a contar do ajuizamento da ação, ou seja, direitos exigíveis de 30SET2013 a 01AGO2017.

Vamos “contar” a **prescrição quinquenal** ao longo do tempo, considerando o ajuizamento da reclamação em setembro de 2018:



2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Admissão 01JAN				Demissão 01AGO	Ação trabalhista 30SET		

Deste modo, as parcelas exigíveis de 01JAN2013 a 29SET2013 foram atingidas pela **prescrição quinquenal**.

Início e fim da contagem do prazo prescricional

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA



Acerca do início e fim da contagem do prazo prescricional trago a didática lição de Ricardo Resende⁹:

“A data de início da contagem da prescrição é também chamada de **termo inicial da contagem** ou, ainda, **dies a quo**. Tal data **coincide com a lesão** (ou com o conhecimento desta), e **não com o direito em si**. É o que normalmente a doutrina denomina **princípio da actio nata**, que nada mais seria que o nascimento da ação em sentido material, o nascimento da pretensão (exigibilidade). Sempre que o empregado somente tome conhecimento da lesão depois que ela ocorre, a actio nata se firmará no momento da ciência do trabalhador. Um exemplo é o caso da doença ocupacional, que atua de forma silenciosa e somente após bastante tempo, muitas vezes após a extinção do contrato de trabalho, o empregado toma conhecimento de sua existência”.

“A data de término da contagem do prazo prescricional é também chamada **termo final da contagem do prazo prescricional** ou, ainda, **dies ad quem**. Normalmente coincidirá com o dia e o mês do início do prazo (...). Entretanto, se este dia não for útil (domingo, feriado ou recesso), será prorrogado para o primeiro dia útil subsequente, nos termos do disposto no art. 132, § 1º, do Código Civil”.

Para exemplificar o nascimento da pretensão (exigibilidade) e sua relação com o prazo prescricional, vamos imaginar a questão de empregado que postular os direitos relativos aos salários não pagos pelo seu empregador.

A partir de quando ocorre a exigibilidade do salário?

Sendo o empregado mensalista, a exigibilidade desta parcela é a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido¹⁰. Deste modo, o início da prescrição do salário de janeiro, por exemplo, tomará por base o 5º dia útil de fevereiro.

Causas que impedem, suspendem e interrompem a prescrição

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Inicialmente faremos uma comparação entre os conceitos e, posteriormente, falaremos sobre cada um deles.

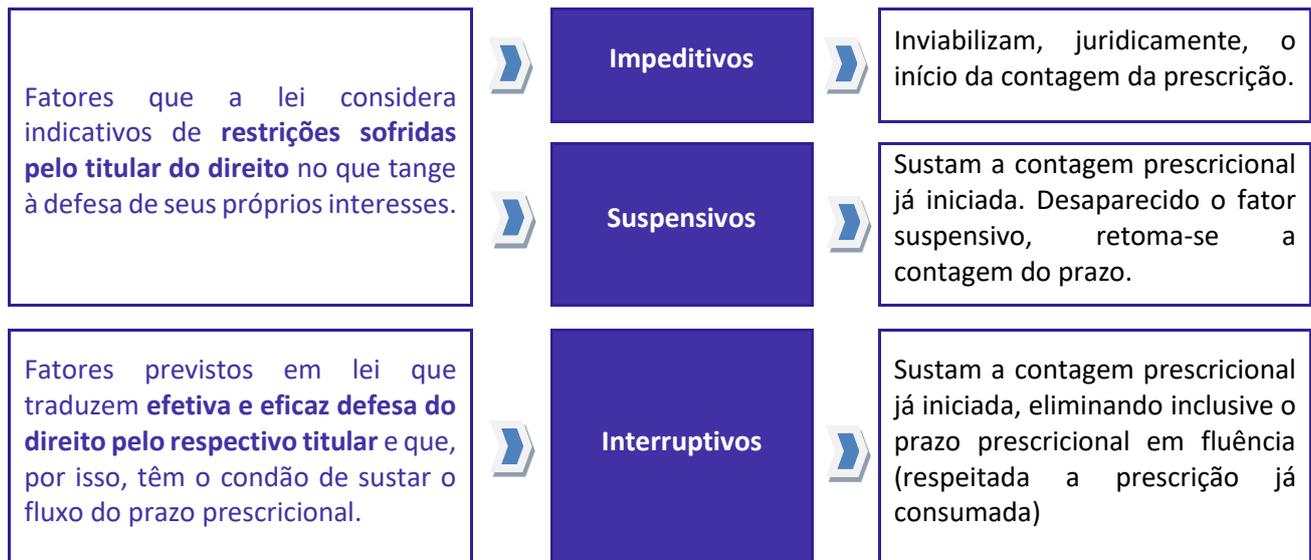
Para diferenciar os institutos que iremos estudar agora sintetizei, na forma de tabela, as principais características que configuram (e distinguem entre si) as causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição no Direito do Trabalho, conforme lição de Mauricio Godinho Delgado¹¹:

⁹ RESENDE, Ricardo. Op. cit., p. 914-917.

¹⁰ CF/88, art. 459, § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 247-248.





Também é importante destacar que as causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição devem ter previsão em lei. Assim, somente não haverá fluência dos prazos prescricionais nas hipóteses legalmente admitidas.

Corroborar este entendimento a seguinte Orientação Jurisprudencial do TST, que se relaciona a uma situação de suspensão do contrato de trabalho que não tem qualquer relação com suspensão (ou interrupção) do prazo prescricional:

OJ-SDI1-375 AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

A “absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário”, conforme disposto na Orientação Jurisprudencial, pode ser exemplificada, na visão de Sérgio Pinto Martins¹², com a hipótese em que “o empregado fica doente por longo tempo, internado no hospital, sem ter alta médica, não tendo condições sequer de outorgar procuração ao advogado”.

➤ Causas impeditivas da prescrição

Causas **impeditivas** da prescrição, como vimos, representam situações, previstas em lei, que impedem a contagem do prazo prescricional.

A principal causa impeditiva no Direito do Trabalho, prevista na própria CLT, é a relacionada ao menor de 18 anos:

CLT, art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 708.

Outros casos impeditivos de transcurso de prazo prescricional aplicáveis à esfera trabalhista são encontrados na Lei 10.406/02 (Código Civil Brasileiro), de que são exemplos os incisos II e III do artigo 198:

Lei 10.406/02, art. 198. Também não corre a prescrição: (...)

II - contra os ausentes do País em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios;

III - contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas, em tempo de guerra.

➤ Causas suspensivas da prescrição

As causas **suspensivas** sustentam, paralisam a contagem prescricional já iniciada.

Após desaparecido o fator que originou a suspensão do prazo, retoma-se a sua contagem considerado o tempo já transcorrido anteriormente à suspensão.

O exemplo mais comum de causa suspensiva é a submissão de demanda trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia¹³, conforme previsto na CLT:

CLT, art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Outro caso foi inserido por meio da reforma trabalhista. Com a possibilidade de homologação pela justiça do trabalho do acordo extrajudicial firmado entre as partes, criou-se nova possibilidade de suspensão do prazo prescricional:

CLT, art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

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

➤ Causas interruptivas da prescrição

As causas **interruptivas** paralisam a contagem prescricional já iniciada, eliminando inclusive o prazo prescricional em fluência (respeitada a prescrição já consumada).

O exemplo mais utilizado da interrupção do prazo prescricional no Direito do Trabalho é a propositura de ação judicial trabalhista, assim prevista no art. 11 da CLT (com redação dada pela reforma trabalhista):

CLT, 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.

¹³ Comissão criada com o objetivo de tentar solucionar conflitos individuais de trabalho.



Tal disposição confirma a regra do Código Civil:

Lei 10.406/02, 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;

E da súmula 268 do TST:

SUM-268 PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.



Duas observações importantes sobre a interrupção prescricional:

1ª) Mesmo quando o empregado ingressa com ação na Justiça do Trabalho e o processo é extinto (arquivado), o prazo prescricional é interrompido. Reparem, então, que o simples fato de o empregado ajuizar a ação já enseja a **interrupção** prescricional.

Nesse sentido, segundo a OJ 392 da SDI-1, de junho de 2016, o mero ajuizamento da ação trabalhista é suficiente para interromper o prazo prescricional:

OJ 392. PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL.

O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC de 2015.

O **ajuizamento da ação, por si só, interrompe** o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 240 do CPC de 2015 (§ 2º do art. 219 do CPC de 1973), incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

Outro aspecto a ser observado é que a interrupção da prescrição decorrente do ajuizamento da ação ocorrerá em relação às parcelas indicadas nesta.

Em outras palavras, o ajuizamento da ação **não** irá interromper a prescrição de direitos do empregado que não constavam da ação motivadora da interrupção prescricional.

2ª) A teor do *caput* do artigo 202 do Código Civil, a interrupção da prescrição somente poderá ocorrer uma vez.



Seguindo adiante, vale mencionar também a possibilidade de a prescrição ser interrompida por ato do devedor (no caso, o empregador):

Lei 10.406/02, art. 202. A **interrupção** da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á: (...)

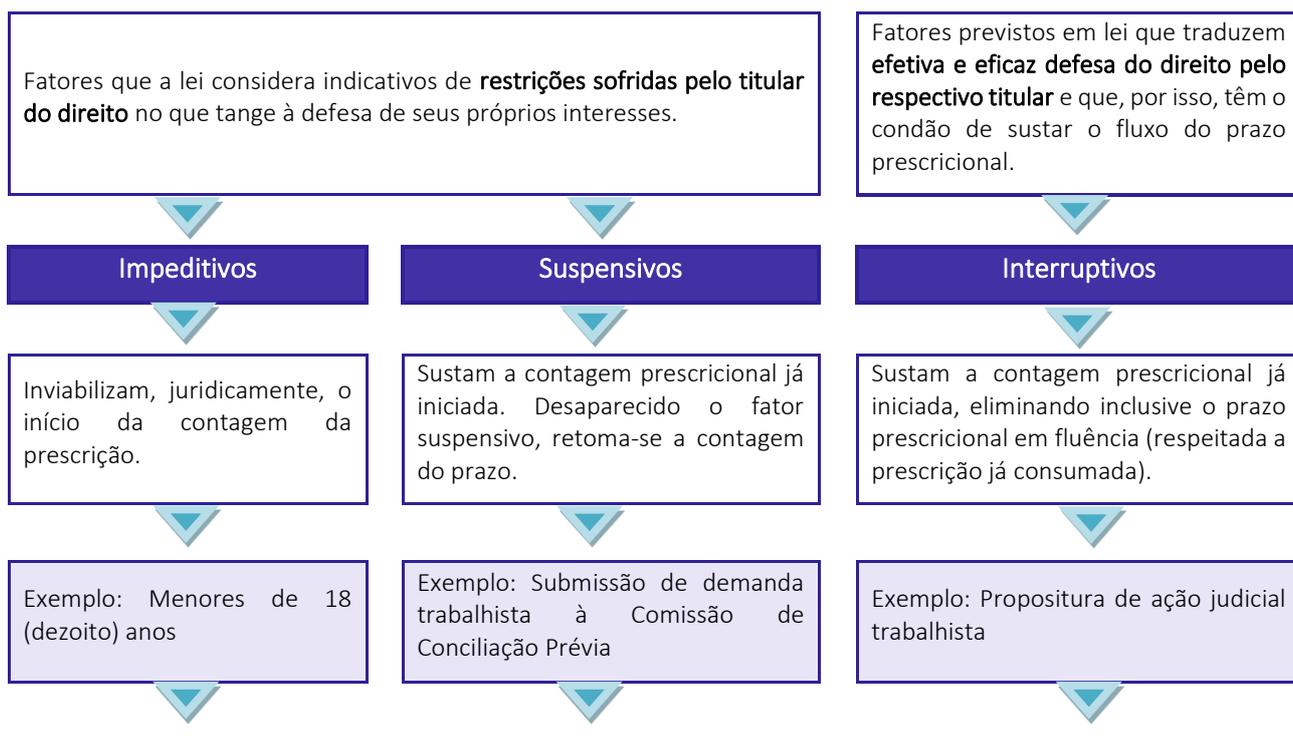
VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

O Ministro Godinho¹⁴ cita como exemplo desta situação o “pedido formal de prazo, pelo devedor trabalhista ao empregado, para acerto de contas”.

Reestruturando nossa tabela anterior com a inclusão de exemplos de causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição, temos o seguinte:



ESQUEMATIZANDO



¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 252.



CLT, art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

CLT, art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Lei 10.406/02, 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;

Prescrição intercorrente

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Segundo ensinamento de Sérgio Pinto Martins¹⁵,

“A prescrição intercorrente é a que ocorre no curso da execução, depois do trânsito em julgado. É o caso de o processo ficar parado na fase de execução por muito tempo. Não se trata de prescrição que deva ser alegada na fase de conhecimento, mas de prescrição ocorrida na fase de execução, posteriormente à sentença. A prescrição intercorrente visa evitar a perpetuação da execução”.

Pacificando-se a questão, a CLT, a partir da Lei 13.467, de julho de 2017, passou a entender aplicável a prescrição intercorrente no processo do trabalho:

CLT, 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.

Até então, havia uma divergência de entendimentos entre o TST¹⁶ e o STF¹⁷, o qual já entendia ser aplicável à justiça do trabalho tal modalidade prescricional.

Assim, foi prevista no texto celetista a prescrição intercorrente que será sempre de **2 anos**.

Além disso, duas observações importantes:

- ✓ A prescrição intercorrente, por ser assunto de ordem pública, pode ser declarada pelo próprio juiz da causa (prescrição “de ofício”) ou requerida pela outra parte no processo judicial;

¹⁵ Idem, p. 78.

¹⁶ SUM 114. TST. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

¹⁷ SÚMULA Nº 327. STF O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.



- ✓ O reconhecimento de ofício pode se dar em qualquer grau de jurisdição (não apenas pelo juiz do trabalho da 1ª instância).

Em relação a ações ingressadas na Justiça do Trabalho antes da reforma trabalhista, o TST fixou entendimento, em junho de 2018, de que a prescrição intercorrente se aplica **apenas aos descumprimentos de determinações judiciais feitas após o início da vigência da reforma trabalhista** (11/11/2017):

IN TST 41/2018, art. 2º 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 (Lei nº 13.467/2017).

Distinção entre Prescrição Total e Prescrição Parcial

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Inicialmente é importante frisar que **prescrição total** e **prescrição parcial** são construções jurisprudenciais relacionadas às prescrições bienal e quinquenal.

A prescrição bienal será sempre total, enquanto a prescrição quinquenal pode ser total ou parcial.

A distinção entre prescrição total e prescrição parcial é encontrada no art. 11, §2º, da CLT, inserido por meio da reforma trabalhista:

CLT, art. 11, § 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.

O §2º acima consiste na confirmação do que dizia a Súmula 294 do TST¹⁸, que já distinguia a prescrição total da parcial (em relação às prestações sucessivas), quanto ao fato de a parcela reclamada estar (ou não) prevista em lei. Todavia, além da positivação em lei da regra jurisprudencial, reparem que o novo preceito menciona que é total a prescrição quando envolva, também, o descumprimento do pactuado.

Percebam, então, que a distinção reside na origem da parcela: previsão (ou não) em lei. Sobre o assunto, Mauricio Godinho Delgado¹⁹ ensina que

“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*²⁰ firma-se em momento distinto. Assim, irá se firmar no instante da lesão – e do surgimento do direito –, 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

¹⁸ SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO

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.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 266.

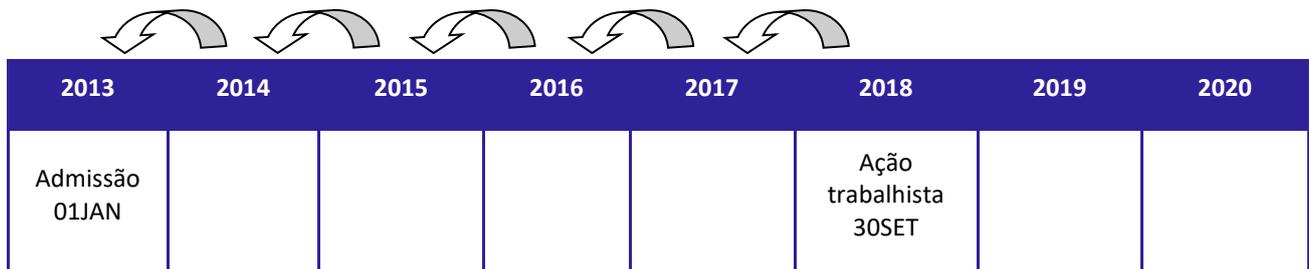
²⁰ Nascimento da ação, exigibilidade do direito.



consuma no prazo quinquenal subsequente (se o contrato estiver em andamento, é claro²¹). Consistindo, entretanto, o título jurídico da parcela em preceito de lei, a actio nata incidiria em cada parcela especificamente lesionada. Torna-se, deste modo, **parcial a prescrição**, contando-se do vencimento de cada prestação periódica resultante do direito protegido por lei”.

Podemos ver então que, basicamente, a diferença reside no **título jurídico que deu origem** à parcela devida ao empregado (lei, convenção coletiva de trabalho, contrato de trabalho, regulamento empresarial, etc.).

Para facilitar a visualização da diferença prática entre as prescrições total e parcial vamos utilizar o caso hipotético de empregado admitido em 01JAN2011 (retirei a demissão porque o vai interessar aqui é a prescrição **quinquenal**; neste contexto, vamos supor que ele ingressou com a reclamação estando o contrato de trabalho em vigor):



Exemplo 4: o empregado, desde sua admissão, laborava parte da jornada em período noturno e não recebia o respectivo adicional. Ele ingressa com ação trabalhista em 30SET2018.

Assim, nesta ação o obreiro poderá postular os direitos relativos aos últimos cinco anos a contar do ajuizamento da ação, ou seja, direitos exigíveis de 30SET2013 a 30SET2018 – inclusive adicional noturno do período.

Parte de seu direito ao adicional foi atingido pela prescrição quinquenal (01JAN2013 a 29SET2013), mas no restante do período o direito ainda é exigível.

Nesta linha, o adicional noturno, que é **previsto em lei**, é atingido pela **prescrição parcial**.

Exemplo 5: o mesmo empregado, desde sua admissão, recebia prêmio de pontualidade, mensalmente, em decorrência de previsão no contrato de trabalho²². A partir de 10JUL2011 a empresa decidiu alterar o contrato e deixar de pagar a rubrica. Ele ingressa com ação trabalhista em 30SET2016 (mesma data do exemplo anterior).

Neste caso o direito do empregado ao prêmio pontualidade foi atingido pela **prescrição total**, visto que a rubrica tinha previsão em **cláusula contratual** (ou seja, não tinha previsão em lei).

Sendo assim, **não** haverá direito a pleitear judicialmente qualquer valor a título de prêmio pontualidade, nem mesmo no período de 30SET2013 a 30SET2018.

²¹ É que o direito pode ser atingido pela prescrição bienal caso o contrato tenha sido extinto.

²² Não existe previsão legal que assegure direito a esta verba.



Passemos agora à enumeração de alguns verbetes de jurisprudência que ilustram a distinção entre prescrição total e parcial:

OJ-SDI1-175 COMISSÕES. ALTERAÇÃO OU SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL

A supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei.

Como não há previsão em lei assegurando o percentual da comissão, se este for reduzido durante o contrato a prescrição aplicável será **total**.

SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (...)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

A equiparação salarial é prevista em lei²³, motivo pelo qual será cabível, no caso, a prescrição **parcial**.

SUM-275 PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

II - Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado.

Em relação ao item I, parte expressiva da doutrina entende que ele indica a prescrição **parcial**. Dessa forma, nota-se que o TST entende serem as diferenças salariais (geradas pelo desvio funcional) protegidas por lei.

Já no que tange ao item II, o reenquadramento do empregado de acordo com o regulamento da empresa (que define o plano de cargos e salários), por sua vez, não decorre de lei, e sim do regulamento: por isso a prescrição aplicável é a **total**.

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

(...)

²³ CLT, art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.



II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.

A pré-contratação de horas extras será feita por meio de contrato, então será aplicável a prescrição **total**.

SUM-326 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO TOTAL

A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

Complementação de aposentadoria é um valor a que o empregador se obrigou a pagar (pelo regulamento da empresa, por exemplo) para complementar a aposentadoria que o empregado aposentado recebe do INSS.

Nesta Súmula o TST enfatiza o cabimento da **prescrição bienal** (que é sempre total), e começará a ser contada a partir da extinção do contrato de trabalho.

Atenção para o fato de que o referido prazo prescricional **não** se inicia com a aposentadoria do empregado, e sim com a extinção do contrato.

SUM-327 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL

A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinzenal, salvo se o pretensão direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

Neste verbete é ressaltada a situação em que o empregador deixa de pagar o complemento de aposentadoria. É o caso de prescrição **parcial**.

Sobre a falta do pagamento da complementação, Sérgio Pinto Martins²⁴ explica que

“Se a complementação de aposentadoria do empregado vem sendo paga pelo empregador, em decorrência de norma regulamentar, a prescrição é parcial e não a total. O direito de ação não fica prejudicado, mas apenas as parcelas anteriores aos cinco anos da data em que a ação foi proposta”.

Destaca-se, ainda, a Súmula 452 editada pelo TST:

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 207.



SÚMULA Nº 452. DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-1)

Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

Compilando os vários verbetes estudados acima, chegamos ao seguinte quadro-resumo:

Pedido	Tipo de prescrição	Fundamento
equiparação salarial	parcial	SUM-6, IX
desvio funcional	parcial	SUM-275, I
complementação de aposentadoria - diferenças entre o valor recebido e o devido	parcial	SUM-327
diferenças salariais - Plano de Cargos e Salários	parcial	SUM-452
complementação de aposentadoria jamais recebida	TOTAL	SUM-326
comissões: supressão, alteração quanto à forma ou quanto ao percentual	TOTAL	OJ-SDI1-175
pedido de reequadramento	TOTAL	SUM-275, II
pré-contratação de horas extras (bancários)	TOTAL	SUM-199, II

Outros aspectos relevantes

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Neste tópico encerraremos o assunto prescrição abordando outros aspectos relevantes sobre o instituto.

➤ Prescrição das férias

O direito às férias pode ser atingido pela **prescrição**. O início do prazo prescricional das férias depende de o contrato do reclamante estar ou não em vigor:

CLT, art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134²⁵ ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Assim, estando o contrato em vigor, a prescrição se inicia com o **término do período concessivo** (ou seja, findos os 12 meses subsequentes à aquisição do direito).

²⁵ CLT, art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.



O importante neste caso é saber que a prescrição se inicia com o fim do período **concessivo**, e não do período aquisitivo.

Caso o empregado já **não** tenha mais vínculo com o ex-empregador, a prescrição correrá a partir da cessação do contrato de trabalho. Incidirá, no caso, a **prescrição bienal**.

Sintetizando o que acabamos de expor, segue trecho da obra do professor Amauri Nascimento²⁶:

“Enquanto estiver no emprego, portanto no curso do contrato de trabalho, o empregado disporá do prazo de cinco anos para reclamar na Justiça do Trabalho as férias vencidas que não gozou. Quanto mais demorar, mais períodos de férias vencidas vão sendo atingidos. Quando o contrato de trabalho, por qualquer causa, extinguir-se, o empregado terá dois anos para reclamar judicialmente os pagamentos correspondentes às férias que não gozou, inclusive proporcionais. Não observados esses prazos, dá-se a prescrição do direito de ação”.



negociado
NÃO
prevalece

➤ Possibilidade de alteração mediante negociação coletiva

Como prescrição é assunto de ordem pública, a reforma trabalhista deixou bem claro que negociação coletiva não poderia dispor a respeito:

CLT, art. 611-B. Constituem objeto **ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a **supressão** ou a **redução** dos seguintes direitos: (..)

XXI – 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;

➤ Mudança de regime

Caso o empregado regido pela CLT tenha seu regime jurídico transferido para o estatutário, a **prescrição** de eventuais ações trabalhistas deverá respeitar o prazo a contar desta mudança de regime:

SUM-382 MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PRESCRIÇÃO BIENAL

A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 334.



Quanto a isto Sérgio Pinto Martins²⁷ observa que

“Assim, o prazo de prescrição de dois anos contidos na Constituição (art. 7º, XXIX) é contado da transferência do regime, podendo o trabalhador postular os últimos cinco anos a contar do ajuizamento da ação. Passados os dois anos, haverá prescrição total”.

➤ **Trabalhador rural**

A redação original da CF/88 dava margens para diferenciação da prescrição do trabalhador rural em relação ao urbano. Todavia, com a Emenda Constitucional 28/2000 alterou-se a redação do art. 7º, XXIX, estabelecendo para ambos (urbanos e rurais) as prescrições quinquenal e bienal.

Da mesma forma, a reforma trabalhista consagrou tal regra também no texto celetista:

CLT, art. 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.

➤ **Empregado doméstico**

A prescrição dos domésticos é a mesma dos trabalhadores urbanos e rurais. Atualmente, isso se dá por força da LC 150, que trouxe a seguinte previsão para não deixar mais dúvidas:

LC 150, art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Portanto, a prescrição aplicável aos domésticos é a mesma dos trabalhadores urbanos e rurais prevista na CF.

➤ **Prescrição em ações meramente declaratórias**

A informalidade na relação de emprego (trabalho sem registro), além de prejudicar o empregado por lhe subtrair direitos que deixam de ser pagos (FGTS, férias, 13º, etc.), também traz consequências na esfera previdenciária.

Mesmo após a prescrição já ter fulminado o direito de reaver as verbas trabalhistas, é comum que alguns empregados ajuízem **ações declaratórias** para **reconhecimento de vínculo empregatício** ocorrido muitos anos atrás.

Isto acontece porque, quando o empregado já possui idade avançada e procura o INSS para se aposentar, constata que não possui o tempo de contribuição necessário para usufruir da aposentadoria.

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 299.



O objetivo da ação, portanto, **não** é reaver verbas que deixaram de ser pagas (pedido condenatório), mas simplesmente **reconhecer o vínculo empregatício** (pedido declaratório²⁸) para fins de comprovação junto ao INSS.

Nesta linha, a doutrina entende que a **ação declaratória não** se sujeita à prescrição.

A questão abaixo, incorreta, distorceu tal entendimento, na medida em que incluiu pedido condenatório juntamente com o pedido declaratório de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS):

CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2007

A pretensão de anotação da carteira de trabalho é prescritível quando disso possam decorrer direitos pecuniários do eventual reconhecimento de vínculo de emprego.

➤ **Reconhecimento de ofício da prescrição**

Enquanto a CLT autoriza, expressamente, o reconhecimento de ofício da prescrição intercorrente (CLT, art. 11-A, § 2º), a mesma conclusão não se aplica à prescrição para ajuizamento da ação. Isto porque o TST²⁹ tem entendido que o juiz do trabalho não pode reconhecer de ofício a prescrição geral, na medida em que a regra do Código de Processo Civil que permite ao juiz declarar, de ofício, a prescrição não poderia ser aplicada automaticamente ao processo trabalhista, por contrariar o princípio da proteção, inerente a este.

➤ **Término do aviso prévio**

É bom ressaltar que a prescrição começa a fluir no final da data do **término do aviso prévio**, independentemente de ter sido trabalhado ou indenizado:

OJ 83 – A prescrição começa a fluir no final da data do **término do aviso prévio**. Art. 487, § 1º, CLT.

➤ **Soma de períodos descontínuos de trabalho**

Quando o empregado teve vários períodos contratuais junto ao mesmo empregador (como no caso de readmissões), o prazo prescricional começa a fluir da extinção do último contrato se ele objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho:

SUM-156 – Da **extinção do último contrato** começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho.

²⁸ No caso, a anotação do vínculo na CTPS poderá ser feita pela própria Secretaria da Vara do Tribunal:

CLT, art. 39, § 1º - Se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento, em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.

²⁹ A exemplo do RR-1001209-25.2017.5.02.0708.





RESUMO

Férias

Período aquisitivo

lapso temporal necessário para que o empregado **adquirir o direito às férias**

CLT, art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção

Período concessivo

lapso temporal que sucede o período aquisitivo, no qual o empregador deve **conceder as férias ao obreiro**

CLT, art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito



FRACIONAMENTO - FÉRIAS INDIVIDUAIS

concordância do empregado

até 3 períodos

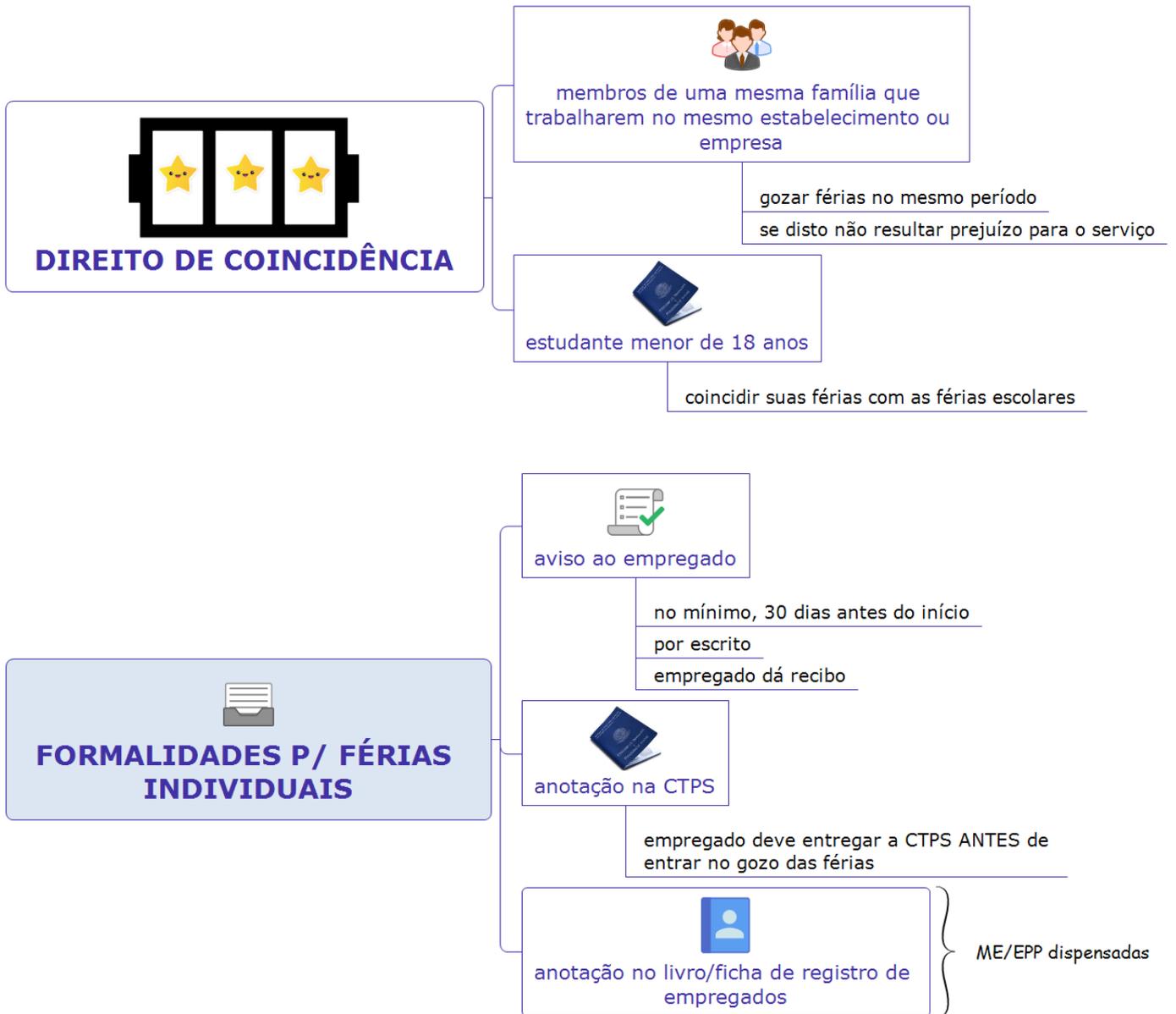
14+5+5

vedado início até 2 dias antes de FERIADO ou RSR

admite fracionamento p/

menores de 18 anos
maiores de 50 anos





Quantidade de faltas injustificadas no período aquisitivo	Dias de férias
≤ 5 faltas	30 (trinta) dias corridos
6 ≤ faltas ≤ 14	24 (vinte e quatro) dias corridos
15 ≤ faltas ≤ 23	18 (dezoito) dias corridos
24 ≤ faltas ≤ 32	12 (doze) dias corridos
> 32 faltas	Perde o direito às férias



GAME OVER PERDA DO DIREITO DE FÉRIAS

deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias

accessio temporis

licença remunerada por mais de 30 dias

deixar de trabalhar, com salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação dos serviços da empresa

benefício previdenciário de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses

ainda que descontínuos



REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

1/3 a mais do que o salário normal

▶ NÃO se confunde com ABONO de férias

paga até 2 dias ANTES do período de férias

Se concedidas após o fim do período concessivo: pgto EM DOBRO da respectiva remuneração



ABONO DE FÉRIAS

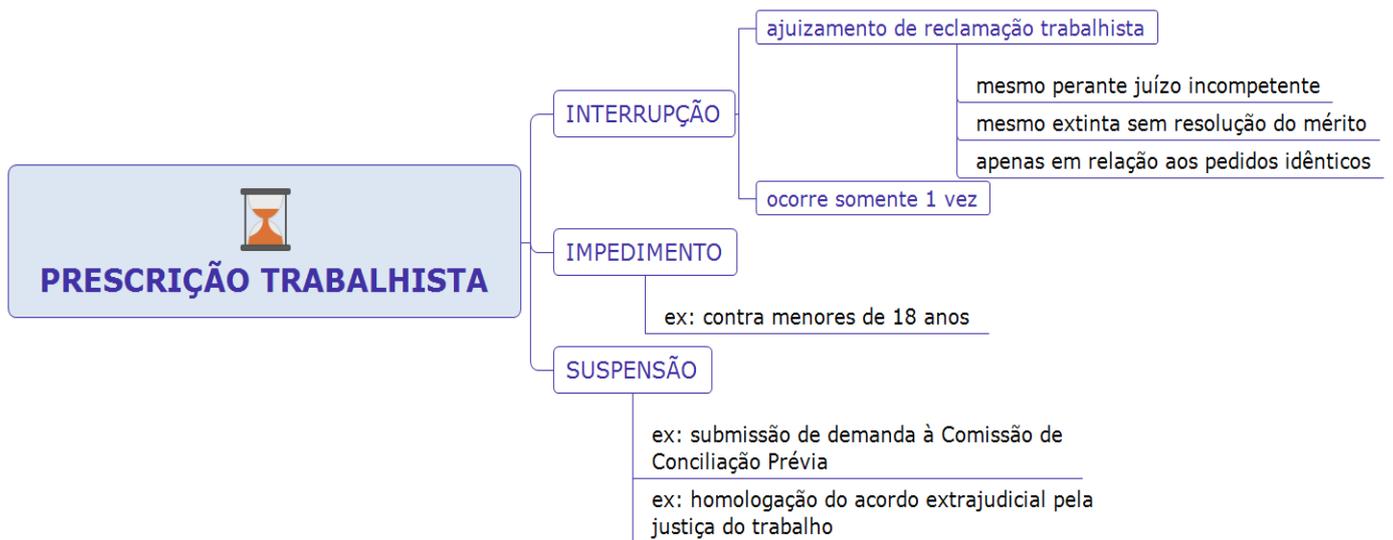
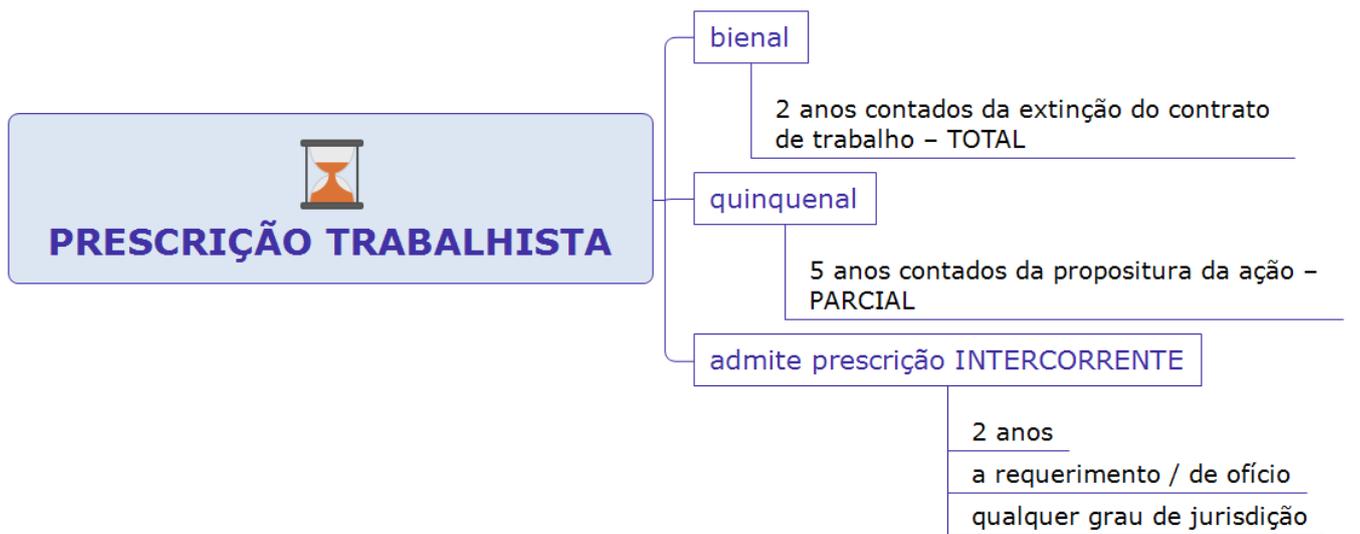
1/3 do período de férias em pecúnia

natureza indenizatória

direito do empregado

requer até 15 dias antes do fim do per. aquisitivo

Prescrição



CONCLUSÃO

Bom pessoal,

Estamos chegando ao final de nossa aula.

O assunto férias não traz grandes dificuldades e devemos estar preparados para acertar as questões que porventura surjam na prova versando sobre este tema.

Prescrição, por sua vez, é um assunto mais complexo, assusta um pouco, mas basta ler e reler que é possível “pescar” a lógica do instituto. Fiquem atentos ao novo prazo prescricional do FGTS e às alterações da reforma trabalhista.

Esperamos que tenham gostado da aula, e se surgir alguma dúvida quanto ao assunto apresentado, estamos à disposição para auxiliá-los (as).

Grande abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud

<https://www.instagram.com/professordaud/>



LISTA DE LEGISLAÇÃO, SÚMULAS E OJ DO TST RELACIONADOS À AULA

Constituição Federal/88

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

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

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;

CLT

CLT, art. 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.

§ 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.

CLT, 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.

Art. 58-A, § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de Férias a que tiver direito em abono pecuniário.



§ 7º As Férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Art. 132 - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:



I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

~~§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.~~

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as Férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

~~§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.~~

§ 3º É vedado o início das Férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.



§ 2º - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º - A sentença dominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

~~Art. 141 - Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.~~



~~§ 1º - O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.~~

~~§ 2º - Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.~~

~~§ 3º - Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.~~

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.



~~§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.~~

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 148 - A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

CLT, art. 452-A, § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

CLT, art. 452-A, § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

CLT, art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:



XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XXI – 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;

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

CLT, art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

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

Legislação específica

Lei 123/06, art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:

(...)

II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;

(...)

V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

Lei 10.406/02, art. 198. Também não corre a prescrição:

(...)

II - contra os ausentes do País em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios;

III - contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas, em tempo de guerra.

Lei 10.406/02, 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;



TST

SUM-7 FÉRIAS

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

SUM-14 CULPA RECÍPROCA

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

SUM-46 ACIDENTE DE TRABALHO

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

SUM-81 FÉRIAS

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

SUM-89 FALTA AO SERVIÇO

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

SUM-138 READMISSÃO

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

SUM-149 TAREFEIRO. FÉRIAS

A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.

SUM-171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT).

SUM-253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES.



A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina.

SUM-261 FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

SUM-328 FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

OJ-SDI1-181 COMISSÕES. CORREÇÃO MONETÁRIA. CÁLCULO

O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias.

~~SÚMULA Nº 450. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1)~~

~~É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.~~

Jurisprudência relacionada à Prescrição

SUM-114 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

SUM-138 READMISSÃO

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

(...)

II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.

SUM-206 FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS



A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

SUM-268 PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

SUM-275 PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

II - Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado.

SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO

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.

SUM-308 PRESCRIÇÃO QÜINQUÊNIAL

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

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.

SUM-326 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO TOTAL

A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

SUM-327 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL

A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

SUM-362 FGTS. PRESCRIÇÃO



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

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

SUM-373 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. CONGELAMENTO. PRESCRIÇÃO PARCIAL

Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a parcial.

SUM-381 do TST

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

SUM-382 MUDANÇA DE REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PRESCRIÇÃO BIENAL

A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

SÚMULA Nº 452. DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-1) Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

OJ-SDI1-175 COMISSÕES. ALTERAÇÃO OU SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL

A supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei.

OJ-SDI1-375 AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.



OJ-SDI1-417 PRESCRIÇÃO. RURÍCOLA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28, DE 26.05.2000. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO.

Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

STF

SÚMULA Nº 327

O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.

SÚMULA Nº 403

É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.



QUESTÕES COMENTADAS



Prescrição

1. FCC/TRT-RN – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

Nilza trabalha na empresa Conta Corrente Contabilidade desde 17/08/2010. Em razão do volume de trabalho nos dois primeiros anos do contrato de trabalho, Nilza ficou sem tirar os dois períodos de férias correspondentes a esses anos. Dispensada sem justa causa em 17/08/2016, ajuizou reclamação trabalhista em 20/08/2017, pleiteando as férias não gozadas. Considerando essa situação, as férias

- (A) podem ser reclamadas, tendo em vista tratar-se de direito indisponível do trabalhador e, portanto, imprescritível.
- (B) do primeiro período não podem ser reclamadas, pois prescreveram em 17/08/2012; as do segundo período podem ser reclamadas.
- (C) não podem ser reclamadas, pois ambas estão prescritas, tendo a primeira prescrito em 17/08/2016 e a segunda em 17/08/2017.
- (D) não podem ser reclamadas, pois ambas estão prescritas, tendo a primeira prescrito em 17/08/2013 e a segunda em 17/08/2014.
- (E) não podem ser reclamadas, pois ambas estão prescritas, tendo a primeira prescrito em 17/08/2014 e a segunda em 17/08/2015.

Comentários:

Em primeiro lugar, sabemos que a prescrição das férias é contada do fim do respectivo **período concessivo** (e não do aquisitivo):

CLT, art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 [período concessivo] ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Assim, nos socorrendo de uma tabela, temos o seguinte:

Períodos aquisitivos	Período concessivo	Início da contagem do prazo prescricional	Situação em 20/08/2017 (data do ajuizamento)
17/8/2010-16/8/2011	17/8/2011-16/8/2012	17/8/2012	Prescrita



17/8/2011-16/8/2012	17/8/2012-16/8/2013	17/8/2013	Não prescrita
---------------------	---------------------	-----------	---------------

Quanto ao 1º período aquisitivo (2010/2011), passaram-se mais de cinco anos entre o término do período concessivo e o ajuizamento da ação, encontrando-se, portanto, prescritas as respectivas férias. O mesmo não se observa em relação ao 2º período aquisitivo (2011/2012).

Por fim, reparem que não se passaram 2 anos entre a extinção do contrato (17/08/2016) e o ajuizamento da ação (20/08/2017), motivo pelo qual não se operou a prescrição bienal.

A anulação da questão ocorreu em razão de não haver resposta para a questão, já que o item (B), gabarito preliminar, afirma que a prescrição ocorreu em 17/08/2012, sendo que tal data refere-se ao início da contagem. A prescrição ocorreu, na verdade, em 17/8/2017.

Gabarito: (anulada). Gabarito preliminar (B).

2. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Segundo recente entendimento do STF, o prazo prescricional para cobrança de valores não depositados no FGTS é de trinta anos, observado o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Comentários:

Em novembro de 2014, o STF, em sede de julgamento de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida (ARE 70912), entendeu que a prescrição do FGTS deveria observar os mesmos cinco anos da prescrição trabalhista, já que o FGTS é também um direito trabalhista constante do art. 7º da CF.

Assim, o recente entendimento do STF é no sentido de que a prescrição do FGTS não seria mais trintenária, mas sim de cinco anos, consoante a prescrição trabalhista.

Portanto, atualmente a situação da prescrição do FGTS está assim:

Prazo definido em lei	Prazo na jurisprudência do TST	Prazo em recente entendimento do STF
(Lei 8.036/90, art. 23, § 1º, § 5º)	(nova SUM-362)	(ARE 70912)
30 anos	5 anos	5 anos

Gabarito: errada

3. CESPE/PGE-BA – Procurador – 2014 (adaptada)

O direito de o empregado discutir, em juízo, a falta de contribuição para o FGTS pelo empregador prescreve em trinta anos, observado o prazo máximo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho para a propositura da reclamação trabalhista.

Comentários:



À época desta questão o gabarito era “Certo”. Entretanto, atualmente o entendimento é que a prescrição do FGTS segue as mesmas regras das demais verbas trabalhistas, sendo, portanto, bienal e quinquenal.

Gabarito: errada

4. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2007

A pretensão de anotação da carteira de trabalho é prescritível quando disso possam decorrer direitos pecuniários do eventual reconhecimento de vínculo de emprego.

Comentários:

Alternativa incorreta, porque incluiu indevidamente a hipótese de imprescritibilidade a pedidos condenatórios.

Mesmo após a prescrição já ter fulminado o direito de reaver as verbas trabalhistas, é comum que alguns empregados ajuízem **ações declaratórias** para **reconhecimento de vínculo empregatício** ocorrido muitos anos atrás.

Isto acontece porque, quando o empregado já possui idade avançada e procura o INSS para se aposentar, constata que não possui o tempo de contribuição necessário para usufruir da aposentadoria.

O objetivo da ação, portanto, **não** é reaver verbas que deixaram de ser pagas (pedido condenatório), mas simplesmente **reconhecer o vínculo empregatício** (pedido declaratório¹) para fins de comprovação junto ao INSS.

Nesta linha, a doutrina entende que a **ação declaratória não** se sujeita à prescrição.

Gabarito: errada

5. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

Hera está trabalhando como secretária na Clínica Odontológica Sorriso desde 10/04/2009. Ocorre que a empresa não pagou as horas extraordinárias devidas em relação ao período de um mês do contrato. Nessa situação, para não haver incidência da prescrição, Hera deve ajuizar ação trabalhista para reclamar seus créditos devidos até

- (A) 2 anos após a rescisão contratual, atingindo lesão ao direito anterior ao quinquênio da data da extinção do contrato.
- (B) 5 anos da lesão ao direito, independentemente da data da rescisão contratual.
- (C) 5 anos após a rescisão contratual, independentemente de quando ocorreu a lesão ao direito.

¹No caso, a anotação do vínculo na CTPS poderá ser feito pela própria Secretaria da Vara do Tribunal:

CLT, art. 39, § 1º - Se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento, em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.



- (D) 2 anos após a rescisão contratual, independentemente de quando ocorreu a lesão ao direito.
- (E) 2 anos após a rescisão contratual, atingindo lesão ao direito anterior a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação.

Comentários:

Gabarito é a **letra (E)**, segundo regra constitucional que prevê a prescrição bienal e a prescrição quinquenal. Como visto, a prescrição bienal é contada da cessação do contrato de trabalho:

CF/88, 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**;

Gabarito (E)

6. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

Conforme normas legais aplicáveis à espécie o direito de ação de trabalhador maior e capaz quanto aos créditos resultantes dos contratos de emprego, está sujeito a prazo

- (A) prescricional de 3 anos para o urbano e 2 anos para o rural, observado o limite de 5 anos após a extinção do contrato.
- (B) decadencial de 2 anos, tanto para o urbano quanto para o rural, observado o limite de 3 anos após a extinção do contrato.
- (C) prescricional de 5 anos para o urbano e o rural, observado o limite máximo de 2 anos após a extinção do contrato.
- (D) prescricional de 2 anos para o urbano e decadencial de 2 anos para o rural, observado o limite mínimo de 5 anos da admissão contratual.
- (E) decadencial de 5 anos para rural e 2 anos para urbano, não havendo limite relacionado a extinção do contrato.

Comentários:

Nosso gabarito está na **letra (C)**, já que urbanos e rurais (e domésticos) observam os mesmos prazos prescricionais:

CF/88, 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 de trabalho;



Gabarito (C)

7. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Osíris trabalhou como empregado para a empresa Poseidon Alimentos por dez meses, sem que fossem efetuadas as anotações do contrato em sua Carteira de Trabalho. Foi dispensado sem receber o pagamento de verbas rescisórias. Pretendendo obter o reconhecimento judicial do vínculo de emprego, com anotações na carteira profissional e o pagamento das verbas rescisórias, Osíris deverá ajuizar reclamação trabalhista no prazo de:

- (A) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.
- (B) três anos contados da admissão para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira e cinco anos para as verbas rescisórias contados da extinção do contrato.
- (C) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e dois anos para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.
- (D) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e também para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.
- (E) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias, não havendo prazo para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

Comentários:

Nosso gabarito é a **letra (E)**, com fundamento na **prescrição bienal**:

CF/88, 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 de trabalho;

Já a questão de “pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira” se trata de ação meramente declaratória.

A informalidade na relação de emprego (trabalho sem registro), além de prejudicar o empregado por lhe subtrair direitos que deixam de ser pagos (FGTS, férias, 13º, etc.), também traz consequências na esfera previdenciária.

Mesmo após a prescrição já ter fulminado o direito de reaver as verbas trabalhistas, é comum que alguns empregados ajuízem **ações declaratórias** para **reconhecimento de vínculo empregatício** ocorrido muitos anos atrás.



Isto acontece porque, quando o empregado já possui idade avançada e procura o INSS para se aposentar, constata que não possui o tempo de contribuição necessário para usufruir da aposentadoria.

O objetivo da ação, portanto, **não** é reaver verbas que deixaram de ser pagas (pedido condenatório), mas simplesmente **reconhecer o vínculo empregatício** (pedido declaratório²) para fins de comprovação junto ao INSS.

Nesta linha, a doutrina entende que a **ação declaratória não** se sujeita à prescrição.

Gabarito (E)

² No caso, a anotação do vínculo na CTPS poderá ser feito pela própria Secretaria da Vara do Tribunal:

CLT, art. 39, § 1º - Se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento, em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.



LISTA DE QUESTÕES

Prescrição

1. FCC/TRT-RN – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

Nilza trabalha na empresa Conta Corrente Contabilidade desde 17/08/2010. Em razão do volume de trabalho nos dois primeiros anos do contrato de trabalho, Nilza ficou sem tirar os dois períodos de férias correspondentes a esses anos. Dispensada sem justa causa em 17/08/2016, ajuizou reclamação trabalhista em 20/08/2017, pleiteando as férias não gozadas. Considerando essa situação, as férias

(A) podem ser reclamadas, tendo em vista tratar-se de direito indisponível do trabalhador e, portanto, imprescritível.

(B) do primeiro período não podem ser reclamadas, pois prescreveram em 17/08/2012; as do segundo período podem ser reclamadas.

(C) não podem ser reclamadas, pois ambas estão prescritas, tendo a primeira prescrito em 17/08/2016 e a segunda em 17/08/2017.

(D) não podem ser reclamadas, pois ambas estão prescritas, tendo a primeira prescrito em 17/08/2013 e a segunda em 17/08/2014.

(E) não podem ser reclamadas, pois ambas estão prescritas, tendo a primeira prescrito em 17/08/2014 e a segunda em 17/08/2015.

2. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Segundo recente entendimento do STF, o prazo prescricional para cobrança de valores não depositados no FGTS é de trinta anos, observado o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

3. CESPE/PGE-BA – Procurador – 2014 (adaptada)

O direito de o empregado discutir, em juízo, a falta de contribuição para o FGTS pelo empregador prescreve em trinta anos, observado o prazo máximo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho para a propositura da reclamação trabalhista.

4. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2007

A pretensão de anotação da carteira de trabalho é prescritível quando disso possam decorrer direitos pecuniários do eventual reconhecimento de vínculo de emprego.

5. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

Hera está trabalhando como secretária na Clínica Odontológica Sorriso desde 10/04/2009. Ocorre que a empresa não pagou as horas extraordinárias devidas em relação ao período de um mês do contrato. Nessa situação, para não haver incidência da prescrição, Hera deve ajuizar ação trabalhista para reclamar seus créditos devidos até

(A) 2 anos após a rescisão contratual, atingindo lesão ao direito anterior ao quinquênio da data da extinção do contrato.

(B) 5 anos da lesão ao direito, independentemente da data da rescisão contratual.



- (C) 5 anos após a rescisão contratual, independentemente de quando ocorreu a lesão ao direito.
- (D) 2 anos após a rescisão contratual, independentemente de quando ocorreu a lesão ao direito.
- (E) 2 anos após a rescisão contratual, atingindo lesão ao direito anterior a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação.

6. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

Conforme normas legais aplicáveis à espécie o direito de ação de trabalhador maior e capaz quanto aos créditos resultantes dos contratos de emprego, está sujeito a prazo

- (A) prescricional de 3 anos para o urbano e 2 anos para o rural, observado o limite de 5 anos após a extinção do contrato.
- (B) decadencial de 2 anos, tanto para o urbano quanto para o rural, observado o limite de 3 anos após a extinção do contrato.
- (C) prescricional de 5 anos para o urbano e o rural, observado o limite máximo de 2 anos após a extinção do contrato.
- (D) prescricional de 2 anos para o urbano e decadencial de 2 anos para o rural, observado o limite mínimo de 5 anos da admissão contratual.
- (E) decadencial de 5 anos para rural e 2 anos para urbano, não havendo limite relacionado a extinção do contrato.

7. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Osíris trabalhou como empregado para a empresa Poseidon Alimentos por dez meses, sem que fossem efetuadas as anotações do contrato em sua Carteira de Trabalho. Foi dispensado sem receber o pagamento de verbas rescisórias. Pretendendo obter o reconhecimento judicial do vínculo de emprego, com anotações na carteira profissional e o pagamento das verbas rescisórias, Osíris deverá ajuizar reclamação trabalhista no prazo de:

- (A) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.
- (B) três anos contados da admissão para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira e cinco anos para as verbas rescisórias contados da extinção do contrato.
- (C) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e dois anos para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.
- (D) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e também para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.
- (E) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias, não havendo prazo para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.



GABARITO



GABARITO

- 01. ANU
- 02. E
- 03. E
- 04. E
- 05. E
- 06. C
- 07. E



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.