



A SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO PREVISTA NA LEI N. 14.010/2020 E SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS EM TEMPOS DE PANDEMIA

*Adriano Marcos Soriano Lopes¹
Solainy Beltrão dos Santos²*

Resumo: O Regime Jurídico Emergencial e Transitório nas relações de direito privado foi instituído pela Lei n. 14.010/2020 com o fim de adaptar temporariamente algumas normas de direito privado ao período da pandemia da Covid-19. O propósito deste trabalho é perquirir se a suspensão do prazo prescricional prevista no art. 3º do referido diploma pode ser aplicado às relações de trabalho. Para tanto, utilizando-se do método lógico-dedutivo, será abordado o contexto pandêmico enfrentado e que ensejou a necessidade do mencionado regime jurídico transitório e emergencial, bem como, na sequência, será analisada a natureza jurídica do Direito do Trabalho com o intuito de responder se este ramo do Direito se enquadra ou não no Direito privado para possibilitar a aplicação da Lei n. 14.010/2020 e, posteriormente, será estudado o instituto da prescrição a fim de viabilizar de forma segura a resposta ao objetivo pretendido.

203

Palavras-chave: Direito do trabalho. Natureza jurídica. Lei n. 14.010/2020. Prescrição.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do coronavírus criou um mundo outrora inexistente. Suas consequências também impactaram as relações de trabalho e exigiram do Poder Público ações imediatas durante o estado de calamidade pública na busca da preservação do emprego e da renda e na garantia do exercício do direito de ação.

1 Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions. amslopes@trt3.jus.br.

2 Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhanguera – Uniderp. solainy@trt3.jus.br

O presente trabalho visa demonstrar a aplicação do art. 3º da Lei n. 14.010/2020 nas relações trabalhistas no que pertine à possibilidade de suspensão do prazo prescricional. A partir do método dedutivo, a primeira parte deste estudo apresentará as medidas adotadas pelo Governo Federal para enfrentar o estado de calamidade pública, enfatizando a Lei n. 14.010/2020 que veio dispor sobre o Regime Jurídico Emergencial Transitório (RJET). Na sequência, será abordada a natureza jurídica do Direito do Trabalho com o intuito de entender se a aplicação da novel legislação à seara trabalhista encontraria algum empecilho. No último tópico será analisado o instituto da prescrição e as possibilidades de impedimento/suspensão, bem como a interpretação adequada da aplicação do art. 3º da Lei n. 14.010/2020 no âmbito trabalhista.

Destaca-se que a interpretação equilibrada das medidas de enfrentamento da pandemia da Covid-19 é de grande relevância no contexto atual, no sentido de permitir a resolução equânime dos eventuais conflitos nas relações laborais decorrentes do estado de calamidade pública, o que demonstra a sensibilidade temática da matéria.

204

2 REGIME JURÍDICO EMERGENCIAL E TRANSITÓRIO (RJET)

Por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, o Congresso Nacional reconheceu oficialmente a ocorrência do estado de calamidade pública até 31-12-2020, o que permitiu a lúdima instituição de medidas necessárias como providências paliativas à situação calamitosa que emanou nos últimos meses. Em decorrência de tal reconhecimento e da edição da Lei n. 13.379/2020 que, visando proteger a coletividade, impôs o isolamento social e a quarentena a fim de conter o surto do novel vírus e o colapso dos serviços de saúde, muitos setores tiveram que reduzir ou até mesmo cessar a sua atividade econômica, o que, jungido à redução do consumo, ocasionou desastrosos impactos nas relações laborais.

Nessa linha de raciocínio foram editadas medidas provisórias com o fito de dispor sobre condições trabalhistas para enfrentamento do estado de hecatombe econômica que reuniram um arcabouço de maleabilidades no contrato de trabalho buscando a preservação do emprego e da renda para

enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. Na onda de inovações legislativas em tempos de pandemia, em 12 de junho entrou em vigor a Lei n. 14.010/2020 que veio dispor, conforme sua ementa, sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19), cujo termo inicial, consoante o parágrafo único do art. 1º, é de 20 de março de 2020, data da publicação do Decreto Legislativo n. 6 mencionado.

Gagliano e Oliveira (2020, on-line), em artigo sobre a novel legislação, afirmam que a Lei n. 14.010/2020 teve duas fontes de inspiração:

A primeira é da França da Primeira Guerra Mundial. Em 1918, os franceses editaram a famosa Lei Faillot para tratar da revisão de contratos que haviam sido atingidos pelas contingências econômicas de uma guerra. Essa lei era transitória, limitada aos três meses seguintes ao encerramento da conflagração. A segunda é de parlamentos de outros países, especialmente o alemão. Diante dos impactos da pandemia nas relações jurídico-privadas, a Alemanha editou a Lei de Atenuação dos Efeitos da Pandemia da Covid-19 no Direito Civil, Falimentar e Recuperacional. Trata-se de uma lei transitória que flexibiliza contratos e outras figuras de direito privado em meio aos escombros de incertezas causadas pela Covid-19.

205

Resta saber se a novel legislação é aplicável às relações de trabalho em tempos de pandemia da Covid-19. Nesse ínterim, é necessário identificar a natureza jurídica do Direito do Trabalho, já que, como visto, a Lei n. 14.010/2020 limita a sua aplicação ao Direito Privado.

3 DA NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

A respeito do que venha a ser natureza jurídica, Delgado (2012, p. 70) define:

A pesquisa acerca da natureza de um determinado fenômeno supõe a sua precisa definição – como declaração de sua essência e composição – seguida de sua classificação, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos. Definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), eis a equação compreensiva básica da ideia de natureza. Encontrar a natureza jurídica de um instituto jurídico [...] consiste em se apreenderem os elementos fundamentais

que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos...), de modo a classificar o instituto focado no universo de figuras existentes no Direito.

Em verdade, a natureza jurídica é mais do que o enquadramento jurídico feito a partir da denotação de determinado instituto. É, pois, encontrar não a essência do conceito, mas a razão jurídica ou o significado daquele instituto para o Direito, considerando os seus requisitos-fonte ou elementos constitutivos. É por meio desses critérios que o definem que se pode encontrar a sua natureza, distinguindo, dessa forma, as duas coisas: natureza e definição. Ademais, a natureza jurídica deve encerrar todo o complexo inteligível do instituto jurídico, pois se assim não fosse o seu sentido para o Direito estaria comprometido.

Não há dúvida de que a ciência do Direito é um instrumento adequado de realização da paz e da ordem social que tem como finalidade precípua assegurar o bem individual e o progresso da humanidade. Nessa linha de raciocínio, a teoria geral do direito não é unânime no que pertine à classificação do direito positivado, mormente porque há doutrinadores que sustentam a unidade do direito e outros que optam pela divisão que é a romana clássica de Ulpiano entre Direito Público e Direito Privado.

206

A respeito dessa divisão Ferraz (2003, p.133-134) afirma que:

Quando Ulpiano, pois, distinguia entre *jus publicum* e *jus privatum* certamente tinha em mente a distinção entre a esfera do público, enquanto lugar da ação, do encontro dos homens livres que se governam, e a esfera do privado, enquanto o lugar do labor, da casa, das atividades voltadas à sobrevivência [...] Sustenta-se, assim, que existem, na vida social, duas esferas com diferentes finalidades e regras de funcionamento: por um lado, a esfera privada, em que os indivíduos atuam livremente segundo sua vontade e interesse; por outro lado, a esfera pública, em que os cidadãos decidem de forma coletiva sobre assuntos de interesse geral.

Sob o prisma da natureza jurídica do Direito do Trabalho, Delgado (2012, p. 72) giza que:

Há uma dificuldade inicial razoável no que tange a essa pesquisa. É que os autores sequer se harmonizam a respeito dos critérios informadores dessa clássica subdivisão, percebendo-se até mesmo o questionamento taxativo sobre a própria validade científica

da tipologia Direito Público/Direito Privado. Não obstante tais obstáculos, é indubitável a validade da referida tipologia, que tem ainda expressivo interesse prático para se compreender a essência e posicionamento comparativo dos diversos ramos jurídicos componentes do universo do Direito.

Não por outro motivo, Cassar (2017, p. 9), quanto à temática, assevera:

Nos dias atuais, a divisão entre o direito público e privado está cada vez mais difícil, pois seus contornos, definições e características não são mais tão transparentes como foram outrora. Por isso há autores que já abandonaram a ideia de se perseguir a natureza jurídica de uma ciência jurídica. Isto se explica porque o direito privado está cada vez mais público e o público, algumas vezes, aparece como característica de privado.

No entanto, há cinco correntes clássicas quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho, ressaltando que a primeira classificação entende que o Direito do Trabalho é ramo do Direito Público, na medida em que suas normas são imperativas, cogentes e também de caráter administrativo. Tal natureza, segundo o civilista Monteiro (2004, p.18) “advém do fato de um dos sujeitos da relação ser o Estado e o interesse é público, além de haver indisponibilidade desse direito, já que as regras são imperativas”.

207

Nascimento (2011, p. 355), por outro lado, assesta que:

A tese da publicização do direito do trabalho encontra um sério obstáculo num argumento, a liberdade sindical da Convenção n. 87, da OIT que veda intervenção ou interferência do Estado na organização e na ação sindical. Caso o direito do trabalho, do qual faz parte o direito coletivo ou sindical, fosse direito público, seria inevitável, por uma questão de lógica do sistema, considerar os sindicatos antes de direito público, como no corporativismo, já afastado no período moderno diante das nefastas consequências do domínio dos entes sindicais pelo Estado.

Em similitude ao versado, Cassar (2017, p.10) afirma que: “apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito dessa relação de trabalho que, via de regra, é travada entre particulares e só excepcionalmente o empregador poderá ser público”. Na mesma linha, Delgado (2012, p.74) tece sua visão crítica quanto à natureza do Direito do Trabalho como ramo do direito público ao discorrer que:

É que a natureza jurídica de qualquer ramo do Direito não se mede em função da imperatividade ou dispositividade de suas regras componentes. Se tal critério fosse decisivo, o Direito de Família, formado notadamente por regras imperativas, jamais seria ramo componente do Direito Civil e Privado.

Uma segunda corrente afirma que o Direito do Trabalho tem natureza jurídica de Direito Privado. Nesse sentido, Martins (2012, p. 25), preceitua que:

[...] houve um desenvolvimento do contrato de trabalho em relação a locação de serviços do Direito Civil, do qual se originou. Verifica-se que os sujeitos do contrato de trabalho são dois particulares: o empregado e o empregador. A maioria das regras de Direito do Trabalho são de ordem privada, regulando o contrato de trabalho, que tem preponderância sobre a minoria das regras de Direito Público existentes na referida matéria. É possível lembrar que mesmo o Código Civil tem dispositivos de ordem pública, como os que dizem respeito as coisas públicas ou a família; entretanto, o Direito Civil ainda faz parte do ramo do Direito privado. A relação entre as pessoas envolvidas é privada, pois existem dois particulares (empregado e empregador). O Direito do Trabalho não vincula o cidadão ao Estado.

Nascimento, (2011, p. 355), ao divagar sobre tal classificação da natureza do direito laboral sustentou que:

Para Lazcano, Amiaud, Barassi etc. o direito do trabalho é ramo do direito privado. Isso porque surge de um contrato de trabalho cujas partes são dois particulares agindo no interesse próprio. Também porque, historicamente, o direito do trabalho provém do direito civil e o contrato de trabalho, da locação de serviços do Código Civil. Acrescentam que o intervencionismo estatal não desfigura essa característica do direito do trabalho porque é própria da época e dos demais ramos do direito, como o direito de família, de sucessões, o direito comercial etc.

A terceira corrente defende a natureza jurídica do Direito do Trabalho como direito social. Cesarino Júnior (1980, p.16), entende que o Direito do Trabalho deve ser chamado de Direito Social, pois visa amparar os hipossuficientes, que seriam as pessoas economicamente desprotegidas na relação de emprego.

Nascimento (2011, p. 356), quanto a esta corrente, leciona que:

Para Radbruch, Otto von Gierke, Gurvitch, Cesarino Jr., além do direito público e do privado existe um *tertius genus*, o direito social, cujas notas características estão no modo pelo qual contempla o homem, na atitude da sociedade em relação ao homem e nos fins da regulamentação jurídica. O homem é contemplado como um ser integrante do social. A sociedade é vista como devedora de obrigações para com o homem. O direito em questão teria como finalidade a proteção dos hipossuficientes.

A quarta corrente defende ser o Direito do Trabalho um direito misto, pois contém normas de direito público e de direito privado. Para os defensores desta corrente, haveria um dualismo normativo. Em discordância a essa teoria, Delgado (2012, p.76), afirma particularmente que: “a concepção de Direito misto é falha, quer por não captar a existência de uma identidade própria ao ramo justralhista, quer por centrar seu critério de análise no tipo de regras jurídicas componentes do mencionado ramo”.

Martins (2012, p. 26), no mesmo tom crítico, aduz que:

Não há dúvida de que o Direito do Trabalho contém normas de Direito Público e de Direito Privado. Contudo, isso ocorre em outros ramos do Direito, como no Direito Civil, no qual existem normas de Direito Público relativas a família ou ao adolescente; entretanto, há a preponderância das regras de Direito Privado sobre as de Direito Público, como também ocorre no Direito do Trabalho. A maioria das normas existentes no Direito do Trabalho é de Direito Privado, que preponderam sobre as de Direito Público. Lembre-se, por exemplo, da possibilidade de a negociação das condições do contrato de trabalho ser feita pelos envolvidos. Não se pode dizer, portanto, que existe um Direito misto, híbrido de Direito Privado e público ao mesmo tempo. Tal fato iria negar, inclusive, a autonomia do Direito do Trabalho, que não poderia ser e deixar de ser alguma coisa ao mesmo tempo. O que tem que ser observado é seu conjunto, em que predominam as regras de Direito Privado.

Por fim, há quem diga que o Direito do Trabalho tem natureza de direito unitário, na medida em que seria a expressão de um monismo jurídico de Kelsen. Moraes Filho (1971, p. 25), por exemplo, defende a tese de que o Direito do Trabalho é um direito unitário que seria oriundo da fusão de ramos de Direito Público e Privado, pois o ramo trabalhista surgiu após a divisão clássica entre público e privado não podendo a ela se amoldar.

Cassar (2017, p. 11), todavia, afirma que “a diferença entre esta tese e a tese do direito misto é que nesta, haveria uma coexistência entre normas públicas e privadas, enquanto na teoria unitária haveria uma fusão entre essas normas”.

Entretanto, a dificuldade de enquadramento da natureza jurídica do Direito do Trabalho é bem retratada por Süssekind (2002, p. 90) ao versar que:

As normas de direito público prevalecem nos sistemas jurídicos atinentes ao Direito do Trabalho; mas nele existem, também, regras de direito privado, algumas meramente dispositivas, outras de ordem pública. Por outro lado, não se pode negar que, nos preceitos que compõem, como fontes autônomas de direito, esse ramo da ciência jurídica, ocorre evidente fusão do interesse coletivo com o individual. Daí as dificuldades para fixar sua posição, seja como direito público, privado, social (*tertium genus*) ou misto, seja como um todo unitário contendo, não obstante, normas de direito público e de direito privado.

210

Nesse contexto, é indubitável que o Direito do Trabalho tem sua fonte com características marcadamente privatísticas, tanto que é do Direito Civil e do contrato de arrendamento/prestação de serviços que evoluiu o contrato de trabalho e este ramo não tem nuances unicamente estatais, porque a realidade trabalhista é um processo de normas jurídicas elaboradas pelo Estado e por particulares. Ademais, as relações jurídicas entre empregado e empregador demonstram a nítida natureza privada do Direito do Trabalho, ainda que o empregador seja o Estado, pois os contratos individuais de trabalho são relações estabelecidas entre dois sujeitos particulares e mesmo quando um dos sujeitos é o Estado, este se sujeita às normas aplicáveis aos particulares.

Delgado (2012, p. 76), defendendo a natureza de direito privado do Direito do Trabalho assegura que:

Enfocada a substância nuclear do Direito do Trabalho (relação de emprego) e seu cotejo comparativo com a substância dos demais ramos jurídicos existentes, não há como escapar-se da conclusão de que o ramo justalabalhista situa-se no quadro componente do Direito Privado. À medida que a categoria nuclear do Direito do Trabalho é essencialmente uma relação entre particulares (a relação empregatícia), esse ramo jurídico, por sua essência, situa-se no

grupo dos ramos do Direito Privado — em que preponderam relações próprias a sociedade civil, pactuadas entre particulares. A justiça dessa conclusão teórica mais se evidencia pela circunstância de ter essa classificação aptidão de abranger desde os modelos mais democráticos e descentralizados de normatização trabalhista até os modelos mais autoritários de normatização juslaboral. E que se sabe, afinal, que a tutela do Estado sobre relações privadas não é incompatível com a natureza de Direito Privado do ramo jurídico em exame — como se percebe, por exemplo, pelo caso do Direito de Família.

Na mesma linha, Nascimento (2011, p. 359) assesta:

O direito do trabalho é, portanto, ramo do direito privado porque regula interesses imediatos dos particulares, é pluricêntrico, tanto a convenção coletiva de trabalho como o contrato individual não se desvincularam do âmbito do direito privado, e porque a liberdade sindical exige que assim o seja.

Pautando-se nessa corrente doutrinária de que o Direito do Trabalho tem natureza jurídica de direito privado e que o dirigismo estatal apenas estabelece o mínimo de regência na relação entre os particulares no contrato de trabalho, entende-se pela aplicabilidade da Lei n. 14.010/2020 às relações trabalhistas.

211

Desta feita, na sequência será apresentado em que medida o art. 3º do referido Diploma Legal, que dispõe acerca da suspensão/impedimento da prescrição e decadência, pode ser aplicado aos contratos de trabalho.

4 DA PREVISÃO DO ART. 3º DA LEI N. 14.010/2020 E SUA APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Antes de se analisar acerca da suspensão prevista no art. 3º da Lei n. 14.010/2020 e de sua aplicabilidade no âmbito trabalhista, é necessário entender o instituto da prescrição. O ordenamento jurídico pátrio reconhece duas modalidades de prescrição, a aquisitiva e a extintiva, definida por Teixeira Filho (2017, p. 30) da seguinte forma:

a) a aquisitiva, que constitui um dos meios de aquisição da propriedade, na medida em que, fazendo extinguir o direito de outrem, o transfere à pessoa que mantém a coisa, sem interrupção, nem oposição (usucapião, CC, arts. 1.238 a 1.244); e

b) a extintiva, que implica a perda do direito de ação em virtude da inércia do seu titular; dela também se diz, por isso mesmo, liberatória.

Nessa linha, versa o art. 189 do Código Civil justamente acerca da prescrição extintiva, ao rezar que: “Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206”. Dessa forma, conceitua-se o instituto da prescrição extintiva como a perda da pretensão, da exigibilidade do direito em virtude de seu não exercício, cabendo registrar que é essa a modalidade que interessa ao presente estudo.

A doutrina, em sua grande maioria, destaca o conceito de prescrição defendido por Beviláqua citado por Venosa (2005, p. 597), que “é a perda da ação atribuída a um direito, e de toda a sua capacidade defensiva, em consequência do não-uso delas, durante um determinado espaço de tempo”. Cassar (2017, p. 1198), explicando o instituto, assevera que:

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

Martins (2012, p. 708), conceituando a prescrição, afirma que:

(...) é um instituto que se relaciona com a ação. Historicamente, a prescrição surgiu no sistema formulário no processo romano, como exceção. O pretor, ao criar uma ação, previa um prazo dentro do qual ela deveria ser exercida, sob pena de prescrição. Esta, assim, constituía um instrumento contra o titular do direito que deixou de protegê-lo por meio da ação. Pela prescrição, portanto, o que se atinge é a ação.

Extrai-se da doutrina apresentada que, para que se configure a prescrição, é necessária a colmatação dos seguintes pressupostos: prefixação legal de prazo para o exercício do direito de ação, bem como a inércia do titular do direito no decurso desse mesmo prazo.

Insta esclarecer, ademais, que o prazo de prescrição pode ser impedido, suspenso ou interrompido. Segundo Diniz (2003, p. 341):

As causas impeditivas da prescrição são as circunstâncias que impedem que seu curso inicie e, as suspensivas, as que paralisam temporariamente o seu curso; superado o fato suspensivo, a prescrição continua a correr, computado o tempo decorrido antes dele.

A respeito da interrupção, dita doutrinadora (2003, p. 339) entende que as causas que interrompem a prescrição são: “(...) as que inutilizam a prescrição iniciada, de modo que o seu prazo recomeça a correr da data do ato que a interrompeu ou do último ato do processo que a interromper.”

Isso quer significar que o impedimento acontece quando a contagem do prazo ainda não se iniciou e deixa de ocorrer em razão da causa que o impede. Já a suspensão acontece quando o decurso do prazo já se iniciou e alguma circunstância suspende a sua continuidade e, quando o motivo desaparece, o prazo volta a correr pelo restante. Por fim, a interrupção faz com que a contagem seja interrompida e, com o esvaziamento da razão interruptiva, o prazo recomeça de seu início.

A CLT prevê uma possibilidade de impedimento do decurso do lapso prescritivo no art. 440, quando dispõe: “contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição”; o que quer dizer que quando o trabalhador é menor incapaz, o decurso do prazo prescricional está impedido, pois ele não tem capacidade plena de dar quitação pelas verbas rescisórias. O Direito Civil enumera diversas causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição (arts. 197 e 204 do CC). Algumas delas aplicáveis ao Direito do Trabalho com as adequações necessárias, por força da norma do art. 8º, §1º, da CLT, como por exemplo, no contrato entre cônjuges durante o casamento, entre ascendentes e descendentes durante o poder familiar ou entre tutelados/curatelados e seus tutores/curadores durante a tutela/curatela, quando não correm os prazos prescricionais (art. 197 do CC).

Na seara laboral, o prazo prescricional básico está fixado na Carta Constitucional (art. 7º, XXIX), bem como de forma pormenorizada no art. 11 da CLT. A respeito da interrupção da prescrição, o §3º do mencionado dispositivo celetista, que absorveu a norma da Súmula n. 268 do TST, dispõe que a interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, ainda que em juízo incompetente e tenha sido extinta sem resolução do mérito, com relação aos pedidos idênticos, o que afasta a interrupção por protesto judicial prevista no art. 202, II, do CC, por incompatibilidade normativa.

Quanto ao aludido juízo incompetente que recebe a reclamação

trabalhista, pondera Teixeira Filho (2017, p. 34) que:

A propósito, qual seria essa incompetência: tanto a relativa quanto a absoluta? Em princípio, há de ser considerada apenas a relativa, que diz respeito ao território (*ratione loci*). Deste modo, se a inicial for protocolada em Vara do Trabalho de Curitiba, quando deveria ter sido em Vara da cidade de São Paulo, a prescrição extintiva estará interrompida. Quanto à incompetência absoluta, pensamos que somente em situações verdadeiramente excepcionais se deverá reputar interrompida a prescrição. De ordinário, fica difícil admitir a possibilidade desse efeito interruptivo quando a petição inicial trabalhista for protocolada, digamos, em Vara Criminal.

Vale destacar, que a CLT não regulou a operacionalização da interrupção da prescrição, o que permite suplantar tal lacuna com a aplicação subsidiária do art. 202, *caput*, do Código Civil e concluir que a interrupção somente ocorre uma vez e tal circunstância evita a perenização do direito, que é, justamente, o objetivo da prescrição. Nessa toada, uma vez interrompida a prescrição, o prazo recomeça a fluir da data da causa em que fez deter-se ou do último processo que a interrompeu (art. 202, parágrafo único, do CC).

214

A par das regras versadas anteriormente, o art. 3º da Lei n. 14.010/2020 veio dispor acerca do impedimento ou suspensão do prazo prescricional nas relações privadas no período da pandemia da Covid-19 ou regime jurídico emergencial e transitório, a saber:

Art. 3º Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

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

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

Isso significa dizer que o prazo de prescrição poderá ser impedido ou suspenso a partir da entrada em vigor da referida Lei, em 12 de junho de 2020, e também se observa que o dispositivo em comento não trata de interrupção da prescrição, não podendo o intérprete, portanto, empregar alcance maior do que a própria norma o fez.

No contexto de mundo pandêmico, os recursos financeiros da sociedade ficaram mais escassos em razão da redução da atividade econômica, o que provocou perda de empregos e fechamento de empresas e, com isso, as pessoas se depararam com situação de queda ou esgotamento da própria renda, deixando de pagar suas contas, sendo, de rigor, considerar razoável a aplicação do aludido dispositivo ao âmbito do Direito do Trabalho, mormente se for levado em consideração a natureza alimentar da verba trabalhista e que o trabalhador precisa de sua fonte renda muitas vezes para sobreviver.

A novel legislação a despeito de não modificar nenhum dispositivo da lei civilista, ante seu caráter transitório, suspendeu normas que se mostram incompatíveis com o período excepcional de perturbação econômica visando, evidentemente, tutelar as relações jurídicas de direito privado que foram assoladas pelo caos socioeconômico causado pela pandemia.

A “*mens legislatoris*”, portanto, diante da grave situação irrompida pela pandemia do novo coronavírus, foi impedir o transcurso do prazo prescricional, visando resguardar o interesse dos credores em geral que se veem restringidos quanto ao acesso à justiça, o que inclui o credor trabalhista ante a natureza jurídica privada da relação laboral. Nesse aspecto, ficaram impedidos ou suspensos prazos prescricionais para se formular pretensões relativas a créditos trabalhistas devidos em Juízo.

Não se pode olvidar, ainda, que houve impactos no funcionamento do próprio Poder Judiciário que justificariam a paralisação de prazos com a finalidade de assegurar à garantia da inafastabilidade da jurisdição prevista no art. 5º, XXXV, da CRFB. Ademais, não raro na Justiça do Trabalho ainda se utiliza o *jus postulandi* tanto por trabalhadores quanto por empregadores quando não têm condições de contratar um advogado ou simplesmente quando optam por não fazê-lo. E a fluência do prazo prescricional sem observância da situação excepcionalíssima atualmente vivenciada pode gerar uma indelével mácula ao direito do trabalhador, na medida em que pode impedir o exercício ao seu direito de ação indo de encontro a essência do ramo juslaboral.

A depender das medidas impostas pelo Poder Público pode haver justo motivo que impeça a parte e/ou seu advogado de distribuírem

a reclamação trabalhista antes do término do prazo prescricional, ainda que o processo seja eletrônico, a exemplo da necessidade de juntar um documento que seja essencial para a distribuição da ação. Não se deslembre que muitas empresas estão de portas fechadas ou em teletrabalho e, na maioria das vezes, necessita-se para a propositura da ação de documentações e certidões que se encontram em local onde não é possível o acesso no momento. Além disso, a parte pode ser de grupo de risco e, ante as medidas de isolamento, encontrar-se sem condições de, no mínimo, procurar um advogado para propor a reclamação. Dessa forma, não parece razoável que o prazo prescricional possa correr contra quem não está capacitado para agir e essa fenda paralisante trazida pela nova lei e sua aplicação na seara laboral converge com a teoria de origem romana que preceitua que *contra non valentem agere non currit praescriptio*, ou seja, “contra aqueles que não podem agir não fluem os prazos de prescrição”.

Além disso, traz uma compreensão ampliada das causas de suspensão e impedimento da prescrição, admitindo outras hipóteses paralisantes pautadas em casos fortuitos ou em causas que obstam o exercício da pretensão do titular do direito ainda que não estejam previstas em lei.

216

O sistema jurídico brasileiro apresenta de forma taxativa as causas de suspensão e impedimento da prescrição até mesmo por questões de segurança jurídica. Todavia, a crise econômico-sanitária-social hodierna permite o uso da teoria romana que tem fundamento nos ideais de justiça e equidade e autoriza, casuisticamente, a possibilidade de agir quando situações não pensadas pelo legislador (como a pandemia) retirarem a possibilidade de buscar a reparação do direito.

Outrossim, a regra de impedimento e suspensão do prazo prescricional é uma regra subsidiária, na medida em que, havendo previsão legal específica de impedimento ou suspensão, esta deverá prevalecer (art. 3º, §1º, da Lei n. 14.010/2020). Dispõe, também, o §3º do art. 3º que as regras estabelecidas referentes ao impedimento ou suspensão do prazo prescricional também se aplicam ao prazo decadencial, observando a regra sedimentada no art. 207 do Código Civil, que permite essa simbiose apenas quando houver expressa previsão legal.

Diga-se de passagem, que o processo do trabalho desafia a

decadência no prazo para ajuizar: o inquérito judicial contra empregado estável (art. 853 da CLT); impetração de mandado de segurança (art. 23 da Lei n. 12.016/09); apresentação de embargos à execução e proposição de ação rescisória (art. 975 do CPC).

De outra ponta, a jurisprudência do TST sedimentada na OJ 375 da SBDI-I já tratava de uma possibilidade de impedimento da fluência do prazo prescricional com a mesma razão jurídica trazida no art. 3º da Lei n. 14.010/2020, quando a parte prejudicada pelo decurso do prazo prescricional não puder exercer o seu direito por impossibilidade de acesso ao Judiciário ao dispor que:

OJ 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.

Considerando aplicável o art. 3º da Lei n. 14.010/2020 à seara trabalhista, resta saber em que medida esta aplicação pode ocorrer para não malferir a teleologia da paralisação do prazo prescricional. Isso porque as hipóteses descritas no ordenamento jurídico que impedem ou suspendem o decurso do prazo prescricional não são genéricas e indiscriminadas, mas em função de um objetivo próprio e específico, seja para proteger a confiança mútua que preexiste nas relações matrimoniais, de tutela/curatela ou, ainda, o incipiente desenvolvimento psíquico dos incapazes, entre outros.

E no caso do art. 3º da Lei n. 14.010/2020 não poderia ser diferente, na medida em que apenas as circunstâncias decorrentes do estado de calamidade econômico-sanitária em que vivemos na pandemia da Covid-19 deve impedir ou dificultar o acesso do trabalhador ao Poder Judiciário. Nesse diapasão, o Juiz do Trabalho deve analisar o caso concreto de modo a evidenciar se a pandemia da Covid-19 impediu que a parte autora exercesse o seu direito de ação de modo livre e pleno e, caso haja essa circunstância, ponderar pela aplicação do impedimento ou suspensão da prescrição para evitar o perecimento do direito, conforme o caso, tornando-o efetivo.

Por essas razões, em artigo sobre o tema da suspensão da prescrição

em tempos de coronavírus, Freitas (2020, p. 303) dispõe quanto ao papel do juiz na análise do caso concreto, versando que:

Em outras palavras: caberá ao juiz, no caso concreto, verificar se a parte estava impossibilitada de exercer o direito de ação. Constatando o fato, poderá relevar a prescrição. Essa proposta tem a vantagem de resolver outro dilema. No fundo tudo se resume em assegurar ao cidadão o acesso à jurisdição, por meio de um processo justo. Em rigor o Poder Judiciário Nacional está em funcionamento, seja por meio digital ou tradicional. O próprio Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução 313/2020 que instituiu o regime de plantão extraordinário, visando uniformizar o funcionamento do serviço judiciário com o objetivo de evitar contágio da Covid-19. Portanto, o acesso à justiça restou garantido. [...] Em suma: mesmo reconhecendo-se a gravidade da pandemia trazida pelo novo coronavírus, a suspensão da prescrição não pode ser admitida de modo geral, diante do fato de que a matéria é da reserva legal. De outra parte, o Poder Judiciário, com algumas restrições, continua em funcionamento, ao menos para situações de urgência, o que afasta a alegação de bloqueio de acesso à justiça. Diante desta tensão é razoável – em prestigiamto ao valor da justiça - assentar que pode o juiz da causa relevar a prescrição, desde que demonstrado o justo impedimento para o exercício da demanda, e prosseguir no curso do processo até a sentença que deve resolver o mérito da causa.

Frise-se que, apenas em casos excepcionais, quando deveras caracterizada a absoluta impossibilidade material de a parte autora buscar no Poder Judiciário a reparação pela lesão ou ameaça sofrida, se afigura justificável o impedimento ou suspensão da contagem do prazo prescricional. E na esteira dessa interpretação restritiva há considerar que o impedimento ou a suspensão da prescrição previstos na Lei n. 14.010/2020 se destinam a proteger somente os titulares do direito lesionado ou ameaçado de lesão que seriam atingidos pela prescrição até o dia 30-10-2020 e em virtude da pandemia do coronavírus.

Por isso, entende-se que a tentativa de evitar o perecimento do direito deve nortear a decisão judicial nesses casos, sendo prudente a aplicação do art. 3º da Lei nº 14.010/2020 nas restritas hipóteses em que o titular do direito de ação não pôde manejá-lo durante o período da pandemia e, por causa dele, não cabendo idêntica solução quando esse mesmo contexto for apenas circunstancial e não impeditivo do acesso à justiça.

5 CONCLUSÃO

O Regime Jurídico Emergencial e Transitório criado pela Lei n. 14.010/2020 foi uma das respostas do Poder Público para resolver controvérsias decorrentes do estado de calamidade econômico-sanitária da pandemia do coronavírus nas relações privadas. O Direito do Trabalho, como instituto do direito privado, também pode ser beneficiado pelas regras gerais prevista no novel Diploma.

A finalidade do art. 3º da Lei n. 14.010/2020 foi paralisar o transcurso do prazo prescricional, visando resguardar o interesse dos credores em geral para que não fossem tolhidos da garantia básica do acesso à justiça, o que inclui o credor trabalhista ante a natureza jurídica privada da relação laboral. Ademais, a depender das medidas impostas pelo Poder Público pode haver justo motivo que impeça a parte e/ou seu advogado de distribuírem a reclamação trabalhista antes do término do prazo prescricional, não sendo razoável que o prazo prescricional pudesse correr contra quem não está capacitado de agir.

Pondera-se, no entanto, que as hipóteses de impedimento e suspensão do prazo prescricional são previamente definidas em lei e qualquer interpretação acerca da aplicação desses institutos deve ser restritiva, o que não pode ser diferente quando se analisa o art. 3º da Lei n. 14.010/2020. Em razão disso, o Juiz do Trabalho deve analisar cada caso concreto para definir pela possibilidade, ou não, de aplicar o art. 3º da Lei n. 14.010/2020 na seara trabalhista para garantir não só o acesso ao Poder Judiciário, mas também a uma ordem jurídica justa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 24 jun. 2020.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.> Acesso em: 24 jun.2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 jun. 2020.

_____. **Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14010.htm>. Acesso em: 24 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Método, 2017.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 2003.

GAGLIANO, Pablo Stolze e OLIVEIRA, Carlos Eduardo Elias de. **Comentários à Lei da Pandemia (Lei 14.010/2020)**. Disponível em: <<https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/859582362/comentarios-a-lei-da-pandemia-lei-14010-2020>>. Acesso em: 24 jun. 2020

FREITAS, Ney José. A suspensão da prescrição em tempo de coronavírus. In: **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (Coords.) Salvador: JusPodivm, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1971.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. v.1. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.