

A prescrição quinquenal consiste em uma das matérias que podem ser alegadas em sede de prejudicial do mérito em [uma ação trabalhista](#), ou seja, se acolhida pelo juiz, ocasiona a extinção do pedido.

O objetivo do seguinte texto consiste em apresentar o conceito da **prescrição quinquenal**, além da disposição acerca da prescrição como um todo.

O QUE É A PRESCRIÇÃO QUINQUENAL?



A prescrição quinquenal consiste no resultado da contagem de prazo para a possibilidade de pretensão, ou seja, requisição de direitos, resultante das relações de emprego nos 5 anos anteriores à sua solicitação. Ou seja, contados do [ajuizamento da reclamação trabalhista](#).

Esse instituto jurídico encontra-se disposto no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal e no artigo 11 da CLT.

Vale ressaltar que, além do prazo de 5 anos, os artigos também dispõem sobre o prazo de 2 anos. Esse prazo é chamado de prescrição bienal e trata-se do limite estabelecido pela lei para o ajuizamento da ação trabalhista.

ORIGEM DA PRESCRIÇÃO

A existência da prescrição tem como fundamento a paz e justiça social, uma vez que, a eterna duração de um litígio no tempo seria responsável por diversos prejuízos à parte devedora.

Dessa forma, se não existisse um prazo tanto para o ajuizamento da ação, quanto para a aquisição de um direito que, supostamente, foi violado há 5 anos, os valores dos juros seriam exorbitantes assim como as litigâncias de má fé.

Assim, a existência da prescrição é capaz de garantir segurança nas relações jurídicas trabalhistas.

CONTAGEM DE PRAZOS

Em regra, os 5 anos contados na prescrição são contados mês a mês e a partir da data do ajuizamento das **ações judiciais**.

Nos casos de extinção do contrato de trabalho, vale ressaltar que o prazo de aviso prévio também deve ser levado em conta, mesmo que indenizado.

Nos casos dos contratos sucessivos, a contagem se estabelece de forma específica.

PRESCRIÇÃO NOS CONTRATOS SUCESSIVOS

No caso de contratos de trabalho de prestação sucessiva, aplica-se a súmula 156 do TST:

Súmula 156 TST: “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.”

Ou seja, a contagem dos prazos se inicia a partir da extinção do último contrato.

PRESCRIÇÃO NA PRÁTICA

Suponhamos que um trabalhador tenha sido demitido sem justa causa em 2020.

No caso da demissão sem justa causa, são devidas as verbas rescisórias definitivas, proporcionais e indenizatórias (uma vez avaliadas a aplicabilidade por profissional competente).

Entretanto, foi observado que o empregado não realizou o pagamento das verbas e que o trabalhador tinha direito ao pagamento do adicional noturno.

Nesse caso, esse trabalhador possui até o ano de 2022 para o ajuizamento da ação trabalhista para requerer os direitos devidos.

Na ação ele poderá pleitear pelo recebimento de cada **verba rescisória**, além do montante devido de adicional noturno dos últimos 5 anos anteriores ao ajuizamento da ação.

Caso a ação tenha sido protocolada em 2021, esse trabalhador poderia pleitear pelo adicional de 2016 até 2021.

Todavia, como o trabalhador foi demitido em 2020, não há direito ao recebimento do valor referente ao ano de 2021.

Gostou do conteúdo sobre **prescrição quinquenal** e quer aprender mais sobre o universo do Direito? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram.](#)