

Aprovada a lei 14010/20 – Consequências para a prescrição e a decadência trabalhistas

Aprovada a lei 14010/20
Regime Jurídico Privado
Emergencial e Transitório

*Saiba as consequências para
a prescrição e a decadência
trabalhistas*



Foi promulgada em 12/06/2020 a Lei 14010/2020, que institui um “Regime Jurídico Emergencial e Transitório das Relações

Jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do coronavírus”.

A referida lei foi fruto de um projeto de lei elaborado por vários juristas da área do direito civil. Trata sobre questões variadas, como realização de assembleia condominial de forma virtual, a suspensão do prazo para usucapião, a possibilidade de devolução de mercadorias recebidas em delivery, a prisão domiciliar cível (devedor de pensão alimentaria), suspensão do prazo para ultimação de inventário e partilha. Vários artigos do projeto aprovados no Congresso foram vetados pelo Presidente da República, como aqueles relativos à restrição de reuniões presenciais em empresas, poder do síndico de restringir atividades ou reuniões, regras de revisão contratual, suspensão de liminares para despejo, redução da retenção das comissões para entregadores, entre outras regras.

Com os vetos, uma grande parte do projeto de lei restou prejudicada. No entanto, foi sancionado o artigo 3º que prevê: “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”. Os parágrafos do artigo 3º dispõem, ainda que “§ 1º Este artigo não se aplica enquanto perdurarem as hipóteses específicas de impedimento, suspensão e interrupção dos prazos prescricionais previstas no ordenamento jurídico nacional” e que “§ 2º Este artigo aplica-se à decadência, conforme ressalva prevista no [art. 207 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002](#)”.

É bom lembrar que o prazo prescricional trabalhista está na Constituição Federal, no artigo 7º, XXIX. No entanto, a Constituição Federal não trata das hipóteses de suspensão e interrupção, que são tratadas pelo Código Civil e aplicadas ao direito do trabalho, por força do artigo 8º, parágrafo 1º, da

CLT.

Empregadores e trabalhadores, fiquem atentos!