



## Visão do Direito



Mariana Carvalho

Pesquisadora do Observatório do TCU da FGV Direito SP e advogada associada ao Piquet, Magaldi



Tainá Vieira de Oliveira

Estagiária no Piquet, Magaldi e Guedes Advogados

## TCU apresenta uma nova perspectiva acerca da prescrição

O plenário do TCU aprovou a Instrução Normativa 98/2024, que altera a IN 71/2012 e estabelece diretrizes para a instauração, organização e encaminhamento dos processos de tomada de contas especial. O novo normativo, que em muitos aspectos replica disposições anteriores, apresenta novidades relevantes no que se refere à temática prescricional.

A jurisprudência sobre a prescrição punitiva e ressarcitória no âmbito do Tribunal de Contas da União assumiu novos contornos a partir da Resolução TCU nº 344/2022, quando o Tribunal buscou se alinhar à evolução do entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre o tema.

Trata-se de uma discussão ainda não encerrada, pois persistem divergências tanto dentro do Tribunal quanto no STF, especialmente no que diz respeito ao marco inicial da contagem, aos atos interruptivos aplicáveis e à tese de unicidade prescricional. Entretanto, com a IN 98/2024, o TCU demonstra estar

direcionando sua atenção para prevenir a consumação da prescrição, além de evitar a mobilização do seu corpo técnico em processos prescritos.

Conforme destacou o relator da proposta, Ministro Walton Alencar, cabe ao Tribunal mitigar os impactos decorrentes da mudança de jurisprudência, concentrando esforços nos processos que ainda não prescreveram.

Entre as inovações, destaca-se a criação do Banco de Arquivamentos por Prescrição e do Sistema de Prevenção à Prescrição. O Banco de Arquivamento por Prescrição permitirá a inclusão de processos com débitos inferiores a R\$ 6 milhões, em valores históricos, que estejam paralisados há mais de cinco anos sem evidências de fiscalização por outros órgãos, desde que a análise das contas não tenha sido iniciada ou, se iniciada, não tenha registrado movimentação relevante.

A inclusão ou exclusão de um processo no “banco de prescritos” não representa uma decisão final nem confere direitos

aos responsáveis envolvidos, conforme reforçado no Acórdão nº 2469/2024-PL. Assim, o Banco se apresenta como uma ferramenta administrativa para gerenciar e monitorar processos com risco de prescrição, sem implicar julgamento definitivo sobre o mérito, mas funcionando como alerta para a adoção de medidas preventivas, com o objetivo de evitar a perda do prazo legal.

Os processos cadastrados serão arquivados provisoriamente por três anos, período durante o qual permanecerão sob vigilância. Após esse prazo, poderão ser considerados definitivamente arquivados, caso não surjam novos elementos que justifiquem a reabertura do caso.

Em paralelo, o Sistema de Prevenção à Prescrição prevê o registro de dados sobre repasses de recursos federais e o envio de notificações automáticas para prevenir a prescrição dos processos. O sistema contará com funcionalidades analíticas para mapear e identificar processos com maior risco de prescrição e outros

critérios críticos, gerando notificações automáticas para alertar sobre potenciais riscos de lesão ao Erário.

A IN 98/2024 estabelece que os repasses cadastrados na plataforma Transferegov serão automaticamente importados para o sistema. Dados de repasses não cadastrados nessa plataforma deverão ser inseridos obrigatoriamente, exceto nos casos de transferências com prazo de prestação de contas encerrado há mais de cinco anos.

Embora as duas inovações propostas pela IN 98/2024 ainda dependam de definições mais claras sobre seu funcionamento, bem como de execução cuidadosa e manutenção contínua, é essencial acompanhar sua regulamentação e implementação. Em uma análise inicial, parecem ser iniciativas promissoras do Tribunal para enfrentar os impactos da mudança no paradigma prescricional, sem estabelecer parâmetros que dificultem o reconhecimento da prescrição ou contrariem as orientações do STF.

## Visão do Direito



Milian Vieira Loureiro

Especialista em direito trabalhista e advogada do escritório Marcela Guimarães Sociedade de Advogados

## Qual a diferença entre Abono Salarial e 13º Salário?

Toda pessoa quando inicia uma relação de trabalho, com sua CTPS (Carteira Trabalho e Previdência Social) assinada, passa a trabalhar sob os moldes da CLT e ter direito a alguns benefícios. A maioria desses benefícios, tem um funcionamento específico e por isso, nem todo mundo entende a diferença entre eles, como é o caso do abono salarial e o 13º salário.

Por isso a importância de esclarecer essas diferenças.

No caso do abono salarial, mensalmente o empregado (termo correto a denominar o trabalhador em uma relação de trabalho regida pela CLT), passa a ter alguns descontos no seu salário bruto e esses descontos são responsáveis por garantir alguns benefícios trabalhistas como

por exemplo, o Abono Salarial.

Para ter direito ao recebimento do abono salarial, o empregado do setor privado deve estar cadastrado no PIS (Programa de Integração Social) e no caso dos servidores públicos, no PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público).

Nem todos os trabalhadores têm direito a receber o benefício do abono, sendo importante esclarecer que o valor a receber é equivalente aos dias de serviço prestados, podendo chegar a até um salário mínimo vigente.

Pode sacar o abono quem tiver registro na CTPS (Carteira de Trabalho) há pelo menos cinco anos e ter trabalhado, no mínimo, 30 (trinta) dias com remuneração no ano-base, que é o período de

referência para o cálculo do benefício. Também é necessário receber no máximo até dois salários mínimos e ter os seus dados devidamente fornecidos pelo empregador ao fazer a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). É importante ressaltar que o abono salarial não é acumulativo, ou seja, se o trabalhador não sacar o benefício dentro do prazo estabelecido, ele perde o direito ao valor.

O 13º salário também é uma bonificação do empregado com registro na Carteira de Trabalho. O valor desse benefício depende diretamente da remuneração mensal que recebe. O cálculo corresponde a 1/12 do salário mensal.

Diferente de muitos dos direitos trabalhistas, o 13º salário fica disponível para o empregado a partir de quinze dias de

serviço com a carteira assinada. O valor a receber é proporcional aos pagamentos mensais.

Resumindo, as principais diferenças são que o abono salarial é pago após cinco anos de registro na CTPS e somente é garantido a alguns trabalhadores, que cumprirem certos requisitos, já o 13º salário é pago anualmente e todo trabalhador empregado tem direito a partir do 15º dia da relação contratual de trabalho.

Enquanto o abono salarial é dividido em lotes pela Caixa Econômica Federal, o pagamento do 13º salário é realizado diretamente pelo empregador e pode ser pago em duas parcelas, com a primeira com vencimento até 30 de novembro e a 2ª com vencimento até 20 de dezembro.