Conceito, características e espécies

A decadência consiste na perda de um direito potestativo devido à inércia de seu titular em exercê-lo e, assim sendo, só ocorre em casos nos quais **a eficácia deste direito esteja subordinada ao exercício dele pelo titular**, dentro de determinado prazo, que se esgotou.

Ressalte-se que **direito potestativo** é aquele sobre o qual **NÃO** recai qualquer discussão, ou seja, é incontroverso, cabendo à outra parte apenas aceitá-lo, sujeitando-se ao seu exercício. Por exemplo, o direito do empregador de despedir um empregado, cabendo ao último apenas aceitá-lo; o direito de requerer divórcio; o direito de aceitar uma proposta contratual, ou não.

> Fala-se na prerrogativa jurídica de impor a outrem, unilateralmente, a sujeição ao exercício de certo direito.

Conceito

O prazo **prescricional** diz respeito ao lapso de tempo em que se pode buscar a reparação de um direito violado; diferentemente, na decadência, nenhum direito foi violado. O prazo decadencial diz respeito ao **lapso temporal em que se pode EXERCER um direito**.

Características

Na decadência não há um direito preexistente, porque o titular pode ou não exercer o direito que lhe é facultado. Ela se inicia com o nascimento da faculdade de exercê-lo. Deve-se também ressaltar que **não se aplicam** à decadência as **normas que impedem, suspendem ou interrompem a prescrição**.

Espécies

No que se refere às espécies de decadência, ela pode ser **legal**, quando prevista em lei, admitindo-se, nesse caso, reconhecimento de ofício pelo juiz, sendo também **irrenunciável**. Ou **convencional**, situação que decorre da vontade das partes, a partir da alegação pela parte que dela se aproveite, em qualquer grau de jurisdição, sendo, nesse caso, **renunciável**.

Prazos decadenciais previstos na legislação trabalhista

Segundo **Mauro Schiavi (2017)**, no processo do trabalho, destacam-se três prazos decadenciais típicos, sendo eles:

- 30 dias para instauração do inquérito judicial para apuração de falta grave, tendo havido a prévia suspensão do empregado.
- 2 anos para propor ação rescisória, contados do trânsito em julgado da decisão que se quer alterar.
- 120 dias para proposição do Mandado de Segurança, contados a partir da ciência do ato de autoridade praticado com ilegalidade ou abuso de poder.