

O FGTS E A REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

FGTS AND THE LABOR REFORM: MAIN CHANGES INTRODUCED BY LAW Nº 13,467/2017

Daniela Vasconcellos Gomes*

RESUMO: O Direito do Trabalho visa proteger o trabalhador, e sua legislação foi alterada diversas vezes nas últimas décadas. Diante do clamor de parte da sociedade, foi editada a Lei nº 13.467/2017, a qual determinou inúmeras alterações na CLT. Nesse sentido, este estudo tem por objetivo identificar as alterações havidas em relação ao FGTS, e as consequências jurídicas para o trabalhador. Para isso, foram analisados aspectos relacionados às características do Direito do Trabalho, do FGTS, e às alterações trazidas pela reforma trabalhista em relação ao FGTS, e os resultados permitem concluir que a Lei nº 13.467/2017 instituiu alterações no Direito do Trabalho, mas não atingiu de forma substancial o FGTS, direito protegido pela Constituição Federal.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista. FGTS.

ABSTRACT: Labor law aims to protect the worker, and its legislation has been amended several times in recent decades. In the face of the clamor from society, Law no. 13,467/2017 was issued, which determined numerous changes to the CLT. In this sense, this study aims to identify the changes in relation to the FGTS, and the legal consequences for the worker. For this, aspects related to the characteristics of the Labor Law, the FGTS, and the changes brought by the labor reform in relation to the FGTS were analyzed, but did not substantially reach the FGTS, a right protected by the Federal Constitution.

KEYWORDS: Labor Law. Law no. 13,467/2017. Labor Reform. FGTS.

Introdução

O Direito do Trabalho regula as relações estabelecidas entre empregados e empregadores, e muitas vezes é criticado por ser pretensamente muito protecionista, por garantir determinados direitos aos trabalhadores, mas seu objetivo é justamente promover maior igualdade material entre partes economicamente desiguais.

Diante do clamor de parte da sociedade brasileira, recentemente foi editada a Lei nº 13.467/2017, chamada de reforma trabalhista, a qual alterou

* *Mestre em Direito (UCS); especialista em Direito Civil Contemporâneo (UCS); advogada e professora universitária.*

mais de uma centena de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, modificando inúmeras normas de ordem material e processual, cujos efeitos práticos ainda não podem ser perfeitamente mensurados.

Dentre os direitos mais importantes dos trabalhadores está o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que ampara o trabalhador nos momentos de maior vulnerabilidade de sua vida. Nesse sentido, este trabalho tem o intuito de analisar as alterações havidas na legislação trabalhista, especialmente em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de forma a verificar suas consequências para o trabalhador brasileiro. Para o desenvolvimento desse raciocínio, o estudo divide-se em três partes.

A primeira parte apresenta as características do Direito do Trabalho e as recentes alterações legislativas ocorridas, abordando o conceito de trabalho, a finalidade do Direito do Trabalho e seu caráter protetivo, a dignidade da pessoa humana como centro do ordenamento jurídico, a edição da Lei nº 13.467/2017, com seus argumentos contrários e favoráveis, as questões de direito intertemporal e a repercussão da reforma trabalhista no Direito do Trabalho brasileiro.

A segunda parte versa sobre a importância do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na sociedade brasileira, contemplando os temas que podem ou não ser negociados por convenção ou acordo coletivo, o conceito e a previsão legal do FGTS, suas principais características, sua base de cálculo, sua natureza jurídica, as hipóteses de levantamento dos valores depositados nas contas vinculadas, e a Caixa Econômica Federal como agente operador do FGTS.

A terceira parte trata das alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 em relação ao FGTS, tais como a criação do trabalho intermitente e da rescisão contratual por acordo entre empregado e empregador, a alteração do prazo de recolhimento das verbas rescisórias e a simplificação do saque dos valores depositados das verbas rescisórias por ocasião da rescisão contratual.

A importância deste trabalho, ressalte-se, é identificar as alterações havidas na legislação trabalhista com o advento da Lei nº 13.467/2017, analisando suas consequências para o cotidiano do trabalhador brasileiro, especialmente em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, direito fundamental do trabalhador, previsto pela Constituição Federal de 1988.

1 – Características do Direito do Trabalho e impactos da reforma da CLT nos direitos dos trabalhadores

O trabalho sempre esteve presente na sociedade, por se tratar de atividade inerente ao homem. Conforme Cassar (2018, p. 3), “trabalho pressupõe ação,

DOCTRINA

emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”.

A palavra “trabalho” tem origem etimológica no latim *tripalium*, espécie de instrumento de tortura. Assim, inicialmente, trabalho era considerado uma espécie de castigo, destinado essencialmente a escravos ou servos. Somente com o decorrer do tempo, o significado do trabalho foi sendo modificado, deixando de ser associado a sofrimento para ser fonte de realização pessoal (FERREIRA, 2017, p. 112).

Atualmente, a noção de trabalho é elemento da própria identidade do ser humano, que se insere na sociedade em que vive na medida em que trabalha, se sente útil e tem a atividade desempenhada reconhecida e valorizada pelos demais. O trabalho não significa somente um meio de sobrevivência ao ser humano, mas também uma das principais formas de interação com o meio social, e um importante modo de realização pessoal.

Para Alves (2012, p. 200-201), “é essencialmente por meio do trabalho que toda pessoa busca atingir o pleno desenvolvimento de suas potencialidades e, sobretudo, o sentido de completude. O trabalho, em sua concepção humanista, apresenta-se como referência simbólica fundamental da sociedade contemporânea”.

O Direito do Trabalho é o “sistema de regras, princípios e instituições pertinentes à relação de emprego” (GARCIA, 2018, p. 10), de modo que se trata do ramo do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes.

O Direito do Trabalho deve ser compreendido a partir da necessidade histórica de se proteger o trabalhador, compreendido como o ser humano que necessita vender sua força de trabalho para sobreviver. No entanto, “enquanto as coisas têm preço, a pessoa humana tem dignidade, que é intrínseca a ela e constitui um valor absoluto” (WANDERLEY, 2009, p. 106).

Com a imposição do princípio da dignidade humana em todas as relações, “nenhum trabalhador pode ser colocado, de fato, apenas a serviço dos interesses econômicos de empresas que se preocupam tão somente com o aumento de lucros e a redução de gastos” (GOMES, 2012, p. 284).

Assim, ainda que o Direito do Trabalho muitas vezes seja criticado por seu caráter protecionista, este é justamente seu papel nas relações entre empregados e empregadores: conferir maior proteção jurídica ao trabalhador, por ser a parte economicamente mais fraca da relação, de forma a equilibrar uma relação evidentemente desigual (GARCIA, 2018, p. 10).

DOCTRINA

Nos termos de Cassar (2018, p. 171): “a finalidade do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado”.

Para Suzuki (2012, p. 1.040),

“Portanto, a finalidade do Direito Laboral é fazer com que o trabalhador, a parte hipossuficiente na relação de emprego, situe-se no mesmo nível que o empregador através da superioridade jurídica, ou seja, através de uma desigualdade compensatória da sua condição de hipossuficiente.”

Assim,

“Todo o Direito do Trabalho tem origem em um princípio fundamental, que é a proteção de quem trabalha. (...) Aquilo que não proteja o trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador, não pode ser considerado como matéria de conteúdo trabalhista” (SIMÕES, 2018, p. 144).

De modo que “a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital” (SEVERO, 2018, p. 53). Para Alves (2012, p. 201), “a valorização do trabalho humano, fora de dúvida, tem por objetivo e fundamento a proteção da existência digna do homem”.

Assim, a ordem jurídica protege o trabalho, e todo e qualquer trabalho deve ser realizado em condições que respeitem a dignidade da pessoa humana. De maneira que “o primado da dignidade da pessoa humana exige, de modo basilar, a concepção da proteção do trabalho” (ALVES, 2012, p. 202).

Considerando ser a dignidade da pessoa humana o fundamento da ordem jurídica, e que possui eficácia não apenas vertical, como também horizontal, não há como afastar sua incidência nas relações entre particulares, especialmente naquelas marcadas pela desigualdade, como ocorre nos contratos de trabalho, em que o desequilíbrio econômico e social aumenta a possibilidade de desrespeito à dignidade da pessoa humana (WANDERLEY, 2009, p. 109-110).

Nesse sentido, entende Gamba (2010, p. 32):

“A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e a aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.”

DOCTRINA

A dignidade da pessoa humana está prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, o qual a inclui entre os princípios fundamentais da república. Ao mesmo tempo, o art. 170, *caput*, da Constituição Federal prevê entre os princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho e da livre iniciativa, de modo que “a dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer a adequada valorização” (SUZUKI, 2012, p. 1.030).

No entanto, ainda que o caráter protetivo da legislação seja característica do Direito do Trabalho, no Brasil houve, recentemente, uma grande reforma legislativa com a apresentação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, em dezembro de 2016, o qual se transformou na Lei nº 13.467/2017, a chamada “reforma trabalhista”, que começou a vigorar em 11 de novembro de 2017.

Um dos principais argumentos utilizados pelos defensores da reforma da CLT foi sua alegada desatualização, por se tratar de uma legislação surgida na década de 1940. A redação original da Consolidação das Leis do Trabalho efetivamente é de 1943, mas muitos direitos considerados atualmente essenciais aos trabalhadores não surgiram a partir de sua promulgação, mas foram reconhecidos no decorrer do século XX (SILVA, 2017, p. 10-11).

De modo que é preciso questionar: a CLT realmente estava tão desatualizada ou houve apenas a preocupação em desconstruir a jurisprudência criada pelos tribunais regionais do trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, em busca de afastar determinados direitos dos trabalhadores reconhecidos ao longo das últimas décadas?

Os principais argumentos a favor da reforma da CLT foram: maior segurança jurídica para o empregador; geração de empregos com a redução do custo do trabalho; maior flexibilidade da jornada; menor intervenção do Estado, com maior poder de negociação entre trabalhadores e empregadores; regulação de situações que já aconteciam na prática, mas sem a devida regulamentação.

Enquanto que os principais argumentos contrários da reforma da CLT eram: retirada de direitos dos trabalhadores; aumento das demandas trabalhistas; empobrecimento do mercado consumidor nacional; a maior negociação entre as partes, em tempos de crise, pode submeter o trabalhador a situações degradantes para garantir seu sustento; e aumento do passivo trabalhista.

Conforme Cassar (2018, p. 217),

“A reforma trabalhista é uma imposição do governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou numa radical alteração da CLT, consubstanciada na Lei nº 13.467/2017. Muitos

dispositivos da referida Lei desconstroem o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, enfatiza a livre autonomia da vontade do empregado, prestigia o negociado coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas) valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.”

Nesse sentido, deve-se destacar que outros países, como Espanha, Alemanha, Itália, Reino Unido e México realizaram reformas semelhantes à reforma feita na legislação brasileira, sob o argumento que a flexibilização das leis trabalhistas seria positiva para o país, ao trazer maior dinâmica ao mercado, criar mais empregos e proporcionar formalização de trabalhadores que atuam na informalidade, mas os estudos feitos nesses países não constatou a confirmação de tais argumentos, evidenciando somente a precarização dos empregos com as mudanças legislativas realizadas (BRAGA; VILLAÇA; BRANDÃO, 2017, p. 57).

A reforma legislativa trazida pela Lei nº 13.467/2017 é tratada correntemente como “reforma trabalhista” ou “modernização trabalhista”, mas na realidade não ocorreu uma verdadeira reforma trabalhista, e sim uma reforma da CLT, mas tal expressão “reforma trabalhista” já está consagrada nos diversos meios, não só nos meios de comunicação, mas até mesmo no meio jurídico.

Nesse sentido, pode-se questionar se há efetiva diferença entre reforma trabalhista e reforma da CLT. Evidentemente as expressões “reforma trabalhista” e “reforma da CLT” não possuem o mesmo significado, já que reforma trabalhista significaria alteração não apenas da legislação, mas também de princípios e direitos fundamentais do trabalho, o que não ocorreu.

O advento da Lei nº 13.467/2017 impôs alteração no conteúdo da Consolidação das Leis do Trabalho, mas não alterou o Direito do Trabalho como um todo, que não é formado somente pela CLT, mas por diversos dispositivos normativos nacionais e internacionais, sentenças normativas, convenções coletivas e acordos coletivos, costumes, jurisprudência, e a própria Constituição Federal de 1988.

A reforma legislativa imposta pela Lei nº 13.467/2017 é considerada polêmica, mal redigida, e conforme Feliciano, “está repleta de inconstitucionalidade e de inconveniências (FELICIANO, 2018, p. 15)”.

É evidente que houve grande pressão por parte do empresariado na aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que foi transformado na lei ordinária

que impôs a reforma da CLT, sob o argumento que se tratava de legislação arcaica, sendo necessária uma reforma urgente.

De forma que tal urgência ocasionou uma alteração legislativa sem o aprofundamento necessário, gerando a atual insegurança jurídica, já que alguns dispositivos alterados são considerados inconstitucionais, e questiona-se sua aplicação, enquanto outros tiveram diferentes conteúdos em curto espaço de tempo, já que foram modificados pela Lei nº 13.467/2017, e, posteriormente, pela Medida Provisória nº 808/2017, a qual vigorou apenas de novembro de 2017 a abril de 2018 (BRAGA; VILLAÇA; BRANDÃO, 2017, p. 46).

Assim, a reforma havida na Consolidação das Leis do Trabalho ocorreu de forma tão apressada, e sem o aprofundamento necessário, que provavelmente não terá a repercussão esperada por seus entusiastas, já que parte da magistratura em diversos níveis já se posicionou no sentido que não irá aplicar a nova legislação de forma literal, diante da inconstitucionalidade de alguns pontos.

Nesse sentido, a Ministra do TST, Delaíde Arantes, afirmou acerca da reforma da Consolidação das Leis do Trabalho: “Fizemos um juramento de julgar e vamos aplicar a lei ordinária que aprovou a reforma trabalhista, mas não vamos aplicá-la isoladamente. É uma lei trabalhista que se insere à luz da proteção constitucional e à luz da legislação internacional” (SIMÕES, 2018, p. 144).

Além disso, no Brasil, grandes reformas legislativas geralmente demoram anos ou até décadas para se efetivar. Um exemplo foi a reforma do Código Civil. O Código Civil anterior era de 1916, e desde a década de 1970 se falava da necessidade de atualização, o que ocorreu somente em 2002. Ou o Código de Processo Civil, que o anterior era de 1973, e sofreu grandes modificações em 1994 e em 2005, mas o Código atual somente foi aprovado em 2015 após cinco anos de tramitação, já que o projeto de lei era de 2010. Ou seja, todas as grandes reformas legislativas tramitam por vários anos até que todas as discussões sejam realizadas, e a reforma da CLT de 2017 ocorreu em cerca de seis meses, sem qualquer discussão, e mesmo se sabendo que diversos pontos teriam que ser ajustados com brevidade.

O Projeto de Lei nº 6.787/2017 foi apresentado em 23 de dezembro de 2016, e em 13 de julho de 2017 foi transformado na Lei nº 13.467/2017, a qual começou a vigorar apenas 120 dias após sua publicação no Diário Oficial da União, não observando o tempo médio de tramitação e até mesmo de *vacatio legis* da legislação brasileira (BRAGA; VILLAÇA; BRANDÃO, 2017, p. 46).

Nesse sentido, observa Silva (2017, p. 10):

DOCTRINA

“Aliás, o tempo de descanso para mudanças tão profundas na legislação brasileira costuma ser de um ano – como ocorreu com as alterações do processo civil em 2015 e do direito civil em 2002 –, mas a reforma trabalhista concedeu apenas 120 dias para a sociedade se adequar.”

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, surgiram muitos debates a respeito de sua aplicação no tempo, com o sentido de esclarecer se alteração legislativa seria aplicável somente a contratos firmados após seu advento, ou se seria aplicada também aos contratos anteriormente existentes.

Tal discussão foi aprofundada a partir de 23 de abril de 2018, quando perdeu vigência a Medida Provisória nº 808/2017, que dispunha: “o disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”. Assim, com a perda da eficácia da referida medida provisória, alguns entenderam que teria restado uma lacuna normativa sobre a aplicabilidade da lei – ignorando as regras já estabelecidas pela legislação brasileira a respeito de direito intertemporal.

O ordenamento jurídico brasileiro conta com a Constituição Federal e com a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro para esclarecer as normas atinentes à aplicabilidade das leis no tempo e no espaço, e não deveria ser diferente com a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho acolheu o Parecer 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU no Despacho de 14 de maio de 2018, e trouxe algumas diretrizes interpretativas que estabelecem a aplicação da nova lei em três diferentes situações: contratos encerrados antes da vigência da nova lei, contratos iniciados após a vigência da nova lei, e contratos iniciados antes da vigência da nova lei e encerrados após o início de sua vigência (BRASIL, 2018, p. 59).

Assim, a primeira situação está relacionada com a aplicação da nova lei em relação aos contratos encerrados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, sobre os quais a modificação legislativa não permite a aplicação retroativa dos novos dispositivos em relação a atos jurídicos perfeitos, que são protegidos não apenas pela legislação infraconstitucional, como pela própria Constituição Federal de 1988.

Não bastasse a previsão contida no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, o inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal

determina: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Conforme ressalta Cassar (2018, p. 134): “as leis de proteção ao trabalho (regras imperativas e cogentes) têm aplicação imediata e atingem os contratos de trabalho em curso, mas não modificam os já extintos ou as situações já consumadas sob a égide da lei pretérita”.

Nesse sentido, entende Garcia (2018, p. 45): “no caso da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, entende-se que a sua eficácia no tempo deve ocorrer de forma imediata, embora não retroativa”.

De modo que resta claro que a aplicação da Lei nº 13.467/2017 não pode ofender o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, em respeito aos dispositivos da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e da Constituição Federal de 1988, não podendo retroagir em relação aos contratos encerrados antes de sua vigência, iniciada em 11 de novembro de 2017.

A segunda situação diz respeito à aplicação da Lei nº 13.467/2017 em relação aos contratos de trabalho celebrados a partir de 11 de novembro de 2017, sobre os quais não há dúvida quanto a integral aplicação da Lei nº 13.467/2017, diante de sua vigência total e imediata.

A terceira situação está relacionada à aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos celebrados antes de sua vigência e que continuaram ativos após 11 de novembro de 2017.

Nesse sentido, o Parecer 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU, aprovado pelo Despacho de 14 de maio de 2018 do Ministério do Trabalho, esclarece:

“Direito adquirido é aquele que já cumpriu todas as condições para sua aquisição no tempo, fazendo com que o direito objetivo se complete tornando-se direito subjetivo adquirido, portanto, patrimônio jurídico a ser exercido conforme o exercício de vontade do sujeito de direito (o qual pode, inclusive, exercê-lo posteriormente, e não no momento da sua aquisição no tempo). Já a expectativa de direito pode ser entendida como aquela em que não se completaram no tempo as condições para seu exercício. Caso as condições (especialmente, neste caso, as legais) permanecessem as mesmas, no momento certo a expectativa tornar-se-ia direito adquirido subjetivo. Nesse sentido: ‘Não se pode confundir ‘direito adquirido’ com ‘mera expectativa de direito’.” (BRASIL, 2018)

De modo que, em relação aos contratos iniciados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, e que continuaram ativos após a reforma legislativa havida,

o direito adquirido protege os direitos do trabalhador até 10 de novembro de 2017, mas não pode se projetar para o futuro, pois, nesse caso, não há direito adquirido, mas mera expectativa de direito.

Mas, se em relação ao direito intertemporal a aplicação da Lei nº 13.467/2017 pode ser esclarecida a partir dos preceitos constitucionais e infraconstitucionais, há, ainda, a questão de sua interpretação pelos operadores do direito.

De modo que, ainda que a Lei nº 13.467/2017 tenha vigência total e imediata, tendo alterado diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, não poderá se sobrepor aos dispositivos constitucionais e aos tratados internacionais sobre a matéria, nem desconstituir princípios essenciais ao Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho tem por objeto a proteção do trabalhador, e deve sempre buscar a ampliação de direitos trabalhistas, “em consonância, ainda, com os ditames da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, incisos III e IV, e 3º, incisos I, III e IV, da CF/88)” (GARCIA, 2018, p. 825).

No entanto, não foi o que ocorreu com o advento da Lei nº 13.467/2017, que buscou suprimir ou limitar diversos direitos antes assegurados aos trabalhadores – mas não alcançou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, direito constitucionalmente garantido, como veremos a seguir.

2 – A importância do FGTS na sociedade brasileira

Ainda que a Lei nº 13.467/2017 tenha realizado diversas alterações na legislação trabalhista, e incluído a possibilidade de negociação de diversos direitos, situação em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, há direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de negociação.

Nesse sentido, de acordo com o art. 611-B da CLT, constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução do valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS.

De modo que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não pode ser objeto de negociação, diante de sua importância dentre os direitos garantidos aos trabalhadores brasileiros, tendo, inclusive, proteção constitucional desde a Constituição de 1967 (TÁCITO, 2001). Atualmente, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é direito reconhecido pela Constituição Federal de 1988, que prevê no art. 7º, inciso III: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais,

além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) III – fundo de garantia do tempo de serviço”.

Nesse sentido, destaca Garcia (2018, p. 835): “os depósitos do FGTS, mesmo tendo caráter social, com previsão em normas de ordem pública, também configuram importante direito do empregado, com previsão constitucional (art. 7º, inciso III)”.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado a partir da edição da Lei nº 5.107/66, alterado pelo Decreto-Lei nº 20/66 e regulamentado pelo Decreto nº 59.829/66, com objetivo de proteger os trabalhadores demitidos sem justa causa, como uma alternativa à estabilidade decenal, que era prevista nos arts. 492 a 500 da CLT (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 878).

Com a opção pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o trabalhador não poderia mais ser beneficiado pela estabilidade decenal, mas teria direito a depósitos mensais, no valor de 8% de seu salário mensal, os quais poderiam ser levantados no término do contrato, ou em outras hipóteses previstas em lei, de forma a garantir uma espécie de indenização pelo tempo de serviço prestado ao empregador.

Atualmente, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não é mais opcional, respeitado o direito adquirido dos trabalhadores que adquiriram a estabilidade decenal, e é regido pela Lei nº 8.036/90, além de ser direito constitucionalmente reconhecido pelo inciso III do art. 7º da Constituição Federal (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 878).

Em busca de um conceito do instituto, Martins (2010, p. 25) estabelece: “O FGTS é um depósito bancário vinculado, pecuniário, compulsório, realizado pelo empregador em favor do trabalhador, visando formar uma espécie de poupança para este, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei”.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pode ser conceituado como “direito trabalhista, de empregados urbanos e rurais, com a finalidade de estabelecer um fundo de depósitos em pecúnia, com valores destinados a garantir a indenização do tempo de serviço prestado ao empregador” (GARCIA, 2015, p. 517).

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é devido ao trabalhador enquanto durar o contrato de trabalho:

“É devido enquanto durar o contrato de trabalho, salvo nos períodos de suspensão contratual. Quando o contrato estiver suspenso em virtude de acidente de trabalho, licença-maternidade ou serviço militar

DOCTRINA

o FGTS será devido, por ser uma exceção prevista no art. 4º da CLT c/c o art. 28 do Decreto nº 99.684/90.” (CASSAR, 2018, p. 1.191)

Para Sampaio (2012, p. 286), “o objetivo essencial do Fundo de Garantia é proteger o empregado despedido dos malefícios do desemprego, facilitando ao empregador a possibilidade de despedi-lo”.

Conforme Martins (2010, p. 25),

“Na verdade, o FGTS não garante o tempo de serviço, como determina seu nome, apenas representa uma poupança para o trabalhador, sem ter relação exata com seu tempo de serviço, ao contrário do que ocorria com a indenização, que dependia do número de anos de serviços prestados ao empregador.”

De acordo com o art. 15 da Lei nº 8.036/90, os empregadores são obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada junto à Caixa Econômica Federal, o valor correspondente a 8% da remuneração paga ou devida a cada trabalhador no mês anterior, ou 2% no caso do aprendiz (BRASIL, 1990, p. 8.965).

Conforme Silva (2015, p. 414),

“A base de cálculo do fundo de garantia abrange todas as parcelas de natureza salarial e também as gorjetas e gratificações pagas por terceiros, donde ser correto dizer que a base é a remuneração completa. Ficam de fora apenas as parcelas de natureza indenizatória.”

De modo que o recolhimento mensal do FGTS representa a 8% da remuneração do trabalhador, seja ela paga pelo empregador ou por terceiros – como ocorre com as gorjetas, ou seja, toda a parcela que tiver natureza salarial, ainda que eventual, serve de base de cálculo para o FGTS (CASSAR, 2018, p. 1.198).

De acordo com o art. 13 da Lei nº 8.036/90, os depósitos efetuados nas contas vinculadas em nome dos trabalhadores serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização de juros de 3% ao ano (BRASIL, 1990, p. 8.965).

A natureza jurídica do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é considerada híbrida, já que diferenciada de acordo com o enfoque utilizado, do empregado ou do empregador (MARTINS, 2010, p. 30).

Conforme Garcia (2015, p. 518), “sob enfoque do empregado, o FGTS apresenta natureza jurídica de direito trabalhista, um direito do trabalhador, com

previsão mesmo na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inciso III) e regulado pela legislação do trabalho infraconstitucional”.

Já sob o enfoque do empregador, “o entendimento que prevalece, inclusive na jurisprudência, é no sentido de que a contribuição do FGTS, a ser depositada pelo empregador, não possui natureza tributária, mas de contribuição social, especial, com natureza trabalhista” (GARCIA, 2015, p. 519).

Segundo Martins (2010, p. 36),

“Na verdade, o FGTS vem a ser um depósito realizado na conta vinculada do trabalhador, uma espécie de poupança forçada feita em seu proveito, ou até um prêmio pelo número de anos trabalhados na empresa. Visa esse depósito reparar a dispensa injusta por parte do empregador, relativamente ao período de serviço do operário na empresa. Assim, tem natureza compensatória, no sentido de compensar o tempo de serviço do empregado na empresa. Proporciona, ainda, recursos ao Poder Público para a realização de sua política habitacional.”

Os valores depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço podem ser total ou parcialmente levantados nos casos determinados pela legislação, no término do contrato de trabalho sem justa causa ou nos outros casos previstos no art. 20 da Lei nº 8.036/90 – aposentadoria, falecimento, entre outros.

Assim, o levantamento dos valores depositados nas contas vinculadas do FGTS não está relacionado necessariamente ao encerramento do contrato de trabalho, pois há hipóteses em que o saldo do FGTS pode ser utilizado pelo trabalhador durante o contrato, tais como: a utilização do FGTS em garantia nas operações de empréstimos consignados, pagamento de prestações do financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação, casos de doenças graves do trabalhador ou seus dependentes, e outras previstas pela Circular Caixa nº 839/2019 (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2019, p. 316).

Os recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço devem ser aplicados em habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, segundo os critérios fixados pelo Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (MARTINS, 2010, p. 74).

Conforme o art. 3º da Lei nº 8.036/90, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo (BRASIL, 1990, p. 8.965).

O Conselho Curador do FGTS, composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores – indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social – determina as diretrizes e os programas gerais para o sistema do FGTS (CASSAR, 2018, p. 1.195).

A Lei nº 11.491/07 instituiu o Fundo de Investimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, caracterizado pela aplicação de recursos do FGTS, destinado a investimentos em empreendimentos dos setores de aeroportos, energia, rodovia, ferrovia, hidrovia, porto e saneamento, de acordo com as diretrizes, critérios e condições que dispuser o Conselho Curador do FGTS (BRASIL 2007, p. 6).

A gestão da aplicação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é realizada pela Caixa Econômica Federal, seu agente operador, conforme o art. 4º da Lei nº 8.036/90 (BRASIL, 1990, p. 8.965).

A responsabilidade da Caixa Econômica Federal sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço está inserida no Estatuto da Caixa Econômica Federal, aprovado pelo Decreto nº 7.973/2013, que estabelece em seu art. 5º: “A CEF tem por objetivos: (...) XIII – atuar como agente operador e financeiro do FGTS” (BRASIL, 2013, p. 5).

Assim, a Caixa Econômica Federal demonstra sua importância na vida dos brasileiros, não apenas pela sua tradição, estando presente desde o século XIX em nosso país, mas pela sua constante renovação, de forma a adaptar-se às novas realidades e novas necessidades, como ocorreu com a reforma legislativa imposta pela Lei nº 13.467/2017, como veremos a seguir.

3 – Alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 em relação ao FGTS

A reforma legislativa imposta pela Lei nº 13.467/2017 – a denominada reforma trabalhista – alterou diversos dispositivos normativos da Consolidação das Leis do Trabalho, e alguns deles relacionados ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Dentre as alterações ocorridas que estão relacionadas ao FGTS, é possível citar a criação do trabalho intermitente, a criação da rescisão contratual por acordo entre empregado e empregador, a alteração do prazo de recolhimento das verbas rescisórias, e simplificação do saque dos valores depositados no FGTS por ocasião da rescisão contratual.

DOCTRINA

O contrato de trabalho intermitente foi inserido na CLT com a inclusão do § 3º do art. 443, que assim dispõe:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

O trabalho intermitente não era previsto anteriormente na legislação brasileira, e, para Silva (2017, p. 72), “representa uma das grandes inovações da reforma de 2017, certamente a ser inserida na lista das quatro ou cinco maiores quebras de paradigma”.

Apesar de ser novidade na legislação trabalhista brasileira, o contrato intermitente não é inovação do legislador pátrio, sendo previsto em diversos países. No entanto, na maioria dos países em que o contrato de trabalho intermitente é possível, são estabelecidas condições mínimas de trabalho e de remuneração dos trabalhadores, ou é limitada sua utilização para situações específicas, como ocorre em Portugal e na Itália. Já no Brasil, não foi estabelecida garantia de mínimo de horas ou de remuneração, se aproximando do modelo inglês, o chamado *zero-hour contracts* (AUTUORI, 2018, p. 33).

De acordo com o *caput* do art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser necessariamente celebrado por escrito – constituindo exceção à regra geral de se poder estabelecer contrato de trabalho de modo expresso ou tácito, de forma escrita ou verbal –, sob pena de não ser reconhecida como tal (CASSAR, 2018, p. 1.198).

De modo que o contrato de trabalho intermitente deve ser formalizado por escrito, e deve ser constituído já nessa modalidade, não sendo possível alterar um contrato de trabalho iniciado antes de 11 de novembro de 2017 para torná-lo intermitente. Além disso, é possível juridicamente dispensar um trabalhador e recontratá-lo como intermitente, mas tal conduta pode configurar a continuidade da relação de emprego na modalidade anterior, se a realidade fática assim revelar.

Conforme Silva (2017, p. 199),

“Dispensar o empregado veterano e o readmitir como intermitente é uma possibilidade jurídica, mas com enorme barreira fática, ou seja, a aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego poderá levar a entendimento judicial ou administrativo de que a readmissão foi

DOCTRINA

fraudulenta, como ocorre em várias outras figuras jurídicas – empregado para cooperado, empregado para autônomo e assim por diante.”

No chamado trabalho intermitente, o trabalhador é contratado em horas, dias ou meses negociados com o empregador. Trata-se de um contrato de trabalho peculiar, pois a prestação de serviços não é contínua, mas não deixa de ter subordinação. De modo que, atualmente, o contrato de trabalho pode ser estabelecido “para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade” (CASSAR, 2017, p. 201-202).

Conforme Autori e Burmann (2018, p. 34),

“O conceito do trabalho intermitente brasileiro desafia alguns dos dogmas centrais do Direito do Trabalho: (a) se contrapõe ao princípio da continuidade da relação de emprego; (b) relativiza a importância do elemento fático-jurídico da não eventualidade para a formação do vínculo de emprego; (c) quebra a regra da contratação por tempo à disposição; (d) permite que um empregado seja contratado sem garantia de trabalho ou remuneração mínima; e (e) admite que um trabalhador recuse serviços, sem que isso prejudique a sua condição de subordinado.”

Nessa modalidade de contratação, o trabalhador deverá ser avisado com antecedência pelo empregador sobre a necessidade do serviço, podendo ou não atender à convocação, sem qualquer ônus entre as partes em caso de recusa da oferta (CASSAR, 2017, p. 201-202).

No caso de prestação de serviço nessa modalidade, o pagamento será realizado por período trabalhado, imediatamente após a prestação dos serviços, e o período de inatividade não contempla remuneração, pois não é considerado tempo à disposição do empregador, já que o trabalhador pode prestar serviço a outros contratantes, conforme o disposto no § 5º do art. 452-A da CLT e o art. 4º da Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho.

Em defesa dessa forma de contratação, alega-se que é a maneira de formalizar o trabalho de pessoas que normalmente estariam na informalidade, como alguns vendedores, garçons, recepcionistas, entre tantos outros. Os únicos trabalhadores que não podem ser contratados nessa modalidade são os aeronautas, por força de lei, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT.

Por outro lado, entende-se que o contrato intermitente injustamente repassa ao trabalhador os riscos do contrato do trabalho, que devem ser sempre suportados pelo empregador (CASSAR, 2017, p. 217). Além disso, o contrato de trabalho intermitente é considerado inconstitucional, por não representar a total proteção dos direitos básicos do trabalhador, e a própria dignidade hu-

mana do trabalhador, já que o “art. 452-A da CLT só atende aos interesses dos empresários e não dos trabalhadores” (CASSAR, 2017, p. 217).

Outra crítica realizada a essa modalidade de contrato de trabalho diz respeito a uma possível precarização do trabalho, por ser uma forma de manter inúmeros trabalhadores subempregados, que formalmente estão empregados, mas que não possuem remuneração. Tal questão possui grande relevância social, já que o contrato intermitente, além de mascarar os reais índices de desemprego, afasta o direito ao trabalhador ao seguro-desemprego (SILVA, 2017, p. 73).

Em relação ao depósito do FGTS, o § 8º do art. 452-A CLT e o art. 6º da Portaria nº 349/2018 preveem a obrigatoriedade do empregador em fornecer ao trabalhador intermitente o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CASSAR, 2017, p. 202).

Além da possibilidade de contratação na modalidade intermitente, a Lei nº 13.467/2017 trouxe a possibilidade de rescisão contratual por acordo entre empregado e empregador, com a inclusão do art. 484-A da CLT.

A inclusão da rescisão de contrato de trabalho por acordo formalizou uma prática antes corriqueira no mercado de trabalho, mas que ocorria de forma simulada, totalmente à margem do sistema, quando o trabalhador solicitava ao seu empregador para ser dispensado, mas que a rescisão fosse realizada como se fosse de iniciativa do empregador, se comprometendo o trabalhador a devolver a indenização de 40% do fundo de garantia.

A simulação ocorrida até então onerava duplamente os cofres públicos, já que possibilitava ao trabalhador o acesso ao seguro-desemprego de forma indevida, uma vez que seu desemprego não era involuntário, e o também indevido saque dos recursos depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, privando o FGTS de contar com os recursos indevidamente levantados pelo trabalhador.

Nesse sentido, ressaltam Lima e Peressin (2018, p. 81):

“Vale notar que, embora passível de punição, inclusive na esfera criminal, em função da prática de crime de estelionato, com pena aumentada por tratar-se de crime praticado em detrimento de entidade de direito público e de assistência social, conforme previsto pelo art. 171, § 3º, do CP, esta prática não raras vezes é constatada no ambiente laboral, principalmente de pequenas empresas, com sistema pouco desenvolvido de rotinas trabalhistas e de *compliance* laboral.”

DOCTRINA

Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a inclusão do art. 484-A na CLT trouxe duas importantes alterações ao direito do trabalho brasileiro. A extinção do contrato de trabalho por comum acordo determina que o trabalhador faz jus ao recebimento de metade da indenização adicional do FGTS, e que possa movimentar até 80% do valor depositado em sua conta vinculada no FGTS.

Assim, no caso de extinção do contrato de trabalho por comum acordo, o trabalhador receberá metade da indenização adicional do FGTS e do aviso prévio, se indenizado. As demais verbas trabalhistas – saldo de salário, férias e 13º salário – são devidas integralmente, com exceção do direito ao seguro-desemprego, e da limitação a movimentação da conta do FGTS.

Conforme Silva (2017, p. 88),

“A rescisão por mútuo consentimento assegura ao empregado o direito de sacar 80% dos depósitos do fundo de garantia – impondo-se adaptação dos órgãos gestores a essa nova modalidade, com a devida brevidade para não frustrar os trabalhadores ao exercício desse direito – mas não assegura o direito ao acesso ao seguro-desemprego, por se entender que, de uma forma ou de outra, não se trata do desemprego voluntário, como requer o art. 7º, III, da CF.”

Nesse sentido, a Caixa Econômica Federal já está adaptada à alteração imposta pela Lei nº 13.467/2017, já que seus normativos internos simplificaram os documentos necessários para a movimentação da conta vinculada do FGTS em caso de rescisão de contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2018, p. 61).

Em relação ao FGTS, a Lei nº 13.467/2017 alterou também o prazo de recolhimento das verbas rescisórias, independentemente do tipo de aviso prévio, com a nova redação do § 6º do art. 477 da CLT, que determina que referido pagamento deverá ser efetuado em até dez dias a partir do término do contrato.

Antes, com a redação anterior do § 6º do art. 477, o prazo para pagamento das parcelas rescisórias era distinto dependendo da forma de término do contrato de trabalho, sendo de um dia útil nos casos de cumprimento de aviso prévio, e de 10 dias, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Nesse sentido, esclarece Silva (2017, p. 73):

“Doravante, todos recebem as verbas rescisórias no mesmo prazo, de 10 dias após o término do contrato. Prefira interpretar esse dispositivo

com 10 dias após a cessação da prestação de serviços, não se projetando o aviso prévio indenizado para, ao depois, computar o prazo, sob pena de frustração do procedimento rescisório e do acesso ao trabalhador do dinheiro necessário para fazer frente ao período de desemprego.”

Com a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho também houve a simplificação da documentação exigida por ocasião da rescisão contratual, com a inclusão do § 10º no art. 477 da CLT, que possibilita a movimentação da conta vinculada no FGTS e o requerimento do seguro-desemprego com a apresentação da anotação da baixa do contrato de trabalho na CTPS, desde que o empregador tenha realizado a comunicação da dispensa aos órgãos competentes.

De modo que não é mais necessária a apresentação junto à Caixa Econômica Federal dos termos de quitação da rescisão do contrato de trabalho, do termo de homologação do contrato de trabalho pelo sindicato ou mesmo do termo de rescisão do contrato de trabalho para realizar o saque dos valores depositados nas contas vinculadas do FGTS para as rescisões realizadas sob a égide da nova lei. De modo que a Caixa Econômica Federal não é apenas mais uma instituição financeira dentre as diversas existentes no país, pois além de agente operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, é instituição muito presente no cotidiano dos brasileiros, e que está constantemente se adaptando às novas necessidades, prestando bom atendimento à população em geral e garantindo o acesso dos trabalhadores a seus direitos estabelecidos pela legislação.

Considerações finais

O Direito pode ser definido como o conjunto de normas que regula a vida em sociedade. Por determinar o comportamento humano, o Direito nunca está isento de críticas, seja por segmentos isolados ou por parcelas mais significativas da população.

Assim ocorre com o Direito do Trabalho, que muitas vezes é objeto de crítica por parte do empresariado, que reclama do alto custo de manutenção de qualquer atividade produtiva no país, e atribui a maior parte de seus desafios à legislação trabalhista, sob a alegação que se trata de legislação demasiadamente protetiva, onerando de forma excessiva os empregadores.

Diante de tal descontentamento por parte dos empresários, em dezembro de 2016 foi apresentado o Projeto de Lei nº 6.787/2016 que, sem maior discussão entre os diversos segmentos da sociedade, foi aprovado e transformado na Lei nº 13.467/2017, que passou a vigorar em novembro de 2017, alterando mais de uma centena de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, e ignorando

DOCTRINA

a jurisprudência criada nas últimas décadas, ou seja, entre a apresentação da proposição legislativa e o início da vigência da chamada “reforma trabalhista”, se passou menos de um ano, evidenciando que não houve a discussão e o aprofundamento necessários, situação que ocasionou não apenas uma reforma legislativa apressada e, em alguns pontos, até mesmo contraditória, mas uma sensação de incerteza sobre o alcance de sua aplicação.

A incerteza ocasionada pela reforma legislativa imposta pela Lei nº 13.467/2017 atinge empregados e empregadores. Os trabalhadores estão apreensivos em relação à supressão e à limitação de determinados direitos, previstos anteriormente na legislação, ou construídos ao longo das últimas décadas pela jurisprudência. Os empresários estão divididos, pois, ora parecem aliviados por entenderem que seus custos foram reduzidos, ora ficam ainda mais inseguros, por não saberem com certeza a forma de aplicação das novas normas, ou a maneira que o Poder Judiciário interpretará tais regras.

Diante do pouco tempo de vigência da nova legislação, ainda não é possível determinar o alcance das novas regras, ocasionando grande insegurança jurídica entre empregados, empregadores e até mesmo entre os operadores do Direito.

Ainda restam muitas dúvidas sobre a reforma havida na Consolidação das Leis do Trabalho, mas não há dificuldade em perceber que somente a alteração legislativa imposta pela Lei nº 13.467/2017 não solucionará os problemas enfrentados pelos empresários – que muitas vezes reclamam somente da legislação trabalhista, mas efetivamente são sufocados pela alta carga tributária que sobrecarrega todas as atividades, além das crises social, política e econômica hoje existentes no Brasil, e que necessitam ser enfrentadas com a maior brevidade possível.

No entanto, apesar de muitos direitos terem sido suprimidos ou limitados, os chamados direitos fundamentais dos trabalhadores não foram atingidos pela reforma da Consolidação das Leis do Trabalho, já que se trata de direitos elencados e protegidos pela Constituição Federal de 1988.

Assim ocorreu com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que é direito protegido pelo art. 7º, inciso III, da Constituição Federal, e que não sofreu significativas alterações com a reforma legislativa, fato altamente positivo, já que se trata de importante direito do trabalhador, que se socorre dos valores depositados nas contas vinculadas em situações muitas vezes de necessidade em sua vida.

As transformações impostas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço pela Lei nº 13.467/2017 foram a criação da extinção do contrato de trabalho por comum acordo, a criação do contrato de trabalho na modalidade intermitente, a alteração do prazo para recolhimento das verbas rescisórias e a simplificação do saque dos valores depositados nas contas vinculadas por ocasião da rescisão contratual.

A Caixa Econômica Federal, como agente operador e financeiro do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, executa sua atribuição legal com excelência, e já efetivou as alterações necessárias para possibilitar o cumprimento das novas regras estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017 em relação ao FGTS, reafirmando não apenas seu compromisso com a sociedade brasileira, como também seu papel de uma das instituições mais importantes para o Brasil e para os brasileiros.

Referências bibliográficas

ALVES, Marcos César Amador. A afirmação dos direitos fundamentais no trabalho como pressuposto primeiro da responsabilidade social empresarial. In: DELBONI, Denise Paiani; JOÃO, Paulo Sérgio. *Direito, gestão e prática: direito empresarial do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2012.

AUTUORI, Maria Helena; BURMANN, Marcia Sanz. Contrato de trabalho intermitente. In: MARTINEZ NETO, Aldo Augusto; BURMANN, Marcia Sanz; LACERDA, Nadia Demoliner; GALO, Thais (Coord.). *Reforma trabalhista brasileira em debate*. São Paulo: LTr, 2018.

BRAGA, Isabel; VILLAÇA, Carolina; BRANDÃO, Rogério. O pão nosso: em menos de 7 meses, sem o debate necessário com a sociedade, reforma muda mais de 100 artigos da CLT e precariza emprego no Brasil. *Labor: Revista do Ministério Público do Trabalho*, p. 44-57, ano IV, n. 8, 2017.

BRASIL. Caixa Econômica Federal. *Circular Caixa nº 839, de 20 de dezembro de 2018*. Publica o Manual FGTS Movimentação da conta vinculada, como instrumento disciplinador do saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Diário Oficial da União. Brasília, 28 dez. 2018, Seção 1, p. 316.

_____. *Decreto nº 7.973, de 28 de março de 2013*. Aprova o Estatuto da Caixa Econômica Federal – CEF, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 1º abr. 2013. Seção 1, p. 5.

_____. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 14 maio 1990, Seção 1, p. 8.965.

_____. *Lei nº 11.491, de 20 de junho de 2007*. Institui o Fundo de Investimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FI-FGTS, altera a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 21 jun. 2007, Seção 1, p. 6.

_____. Ministério do Trabalho. *Despacho de 14 de maio de 2018*. Aprova o Parecer nº 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU para efeitos do art. 42 da Lei Complementar nº 73/1993, tendo em vista a relevância da matéria versada. Diário Oficial da União. Brasília, 15 maio 2018, Seção 1, p. 59.

DOCTRINA

_____. _____. *Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 145, de 15 de junho de 2018*. Altera a Instrução Normativa nº 144, de 18 de maio de 2018, que dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001. Diário Oficial da União. Brasília, 18 jun. 2018, Seção 1, p. 138.

_____. _____. *Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, 24 maio 2018, Seção 1, p. 92.

CASSAR, Vólia Bomfim (Org.). *CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

_____. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017*. 15. ed. São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTI, Themístocles Brandão; BRITO, Luiz Navarro de; BALEEIRO, Aliomar. *Constituições brasileiras: 1967*. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O novo enigma da esfinge: como os juízes do trabalho tratarão a reforma trabalhista? In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira (Coord.). *Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro: homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé*. São Paulo: LTr, 2018.

FERREIRA, Patricia Itala. *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____. *Manual de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito à dignidade da pessoa humana. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais direito do trabalho e direito da seguridade social: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: RT, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

LIMA, Aloizio; PERESSIN, Paulo. Extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregador e empregado: provocações sob a ótica da inovação legislativa e tendências futuras. In: MARTINEZ NETO, Aldo Augusto; BURMANN, Marcia Sanz; LACERDA, Nadia Demoliner; GALO, Thais (Coord.). *Reforma trabalhista brasileira em debate*. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. *Manual do FGTS*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DOUTRINA

SAMPAIO, Aluysio. Equivalência entre os dois regimes: CLT e FGTS – constitucionalidade da Lei nº 5.107. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Direito do trabalho e da seguridade social: contrato de trabalho*. São Paulo: RT, 2012. (Coleção Doutrinas Essenciais, v. 2).

SEVERO, Valeté Souto. A proteção no princípio: elementos para a resistência à reforma. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira (Coord.). *Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro: homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé*. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: RT, 2017.

_____. *Curso de direito do trabalho aplicado: contrato de trabalho*. 3. ed. São Paulo: RT, 2015.

SIMÕES, Renato Mário Borges. O negociado (individual e coletivo) sobre o legislado. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira (Coord.). *Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro: homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé*. São Paulo: LTr, 2018.

SUZUKI, Fábio Hiroshi. Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Doutrinas essenciais: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho*. RT: São Paulo, 2012.

TÁCITO, Caio Sá Viana de Vasconcelos. *Constituições brasileiras*: 1988. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009.

Recebido em: 18/08/2019

Aprovado em: 26/02/2020