

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST  
CURSO DE DIREITO  
LEONARDO MARINHO BATISTA

**OS REFLEXOS GERADOS PELA LEI 13467/2017 NO FUNDO DE  
GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).**

LAGES  
2019

LEONARDO MARINHO BATISTA

**OS REFLEXOS GERADOS PELA LEI 13467/2017 NO FUNDO DE  
GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro  
Universitário UNIFACVEST como parte dos requisitos para  
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Prof. Me. Edson Rodrigues de Sousa Magaldi

LAGES  
2019

LEONARDO MARINHO BATISTA

**OS REFLEXOS GERADOS PELA LEI 13467/2017 NO FUNDO DE  
GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro  
Universitário UNIFACVEST como parte dos requisitos para  
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Prof. Me. Edson Rodrigues de Sousa Magaldi

Lages, SC \_\_/\_\_/2019. Nota \_\_\_\_\_

Professor. Me. Edson Rodrigues de Sousa Magaldi

---

Prof. Msc. Caroline Ribeiro Bianchini

LAGES  
2019

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Senhor Deus por ser o criador de todas as coisas e ter cumprido seu propósito em minha vida durante todo o período letivo.

A minha esposa por ter sido minha auxiliadora nos momentos difíceis.

Aos meus pais por estarem desde a minha infância ensinando o bom caminho.

Aos professores pelo conhecimento repassado ao longo de todos estes anos. Especialmente ao meu orientador por ter aceitado o convite de ombrear comigo auxiliando nas orientações deste trabalho de conclusão de curso.

Aos meus amigos e colegas pelo incentivo e companheirismo nas salas de aula durante o período da faculdade.

## **OS REFLEXOS GERADOS PELA LEI 13467/2017 NO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).**

Leonardo Marinho Batista<sup>1</sup>  
Prof. Me. Edson Rodrigues de Sousa Magaldi<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho tem por objetivo investigar os reflexos gerados pela lei 13467/2017 no Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS). Para se ampliar o tema se fez necessária trazer no primeiro capítulo uma abordagem sobre a história do Direito do Trabalho em seu aspecto mundial, percorrendo sobre como se deu o trabalho propriamente dito, desde épocas bíblicas até as grandes revoluções. O segundo capítulo enfatizou os acontecimentos que se deram no Brasil até a revolução industrial, fatos estes que contribuíram para as legislações trabalhistas da época. E no último tópico se falou sobre o FGTS e os impactos gerados neste com a criação da lei 13467/2017. Foi feito uma revisão bibliográfica, com pesquisa em livros e artigos em português sobre os anos de 2000 a 2018. Percebeu-se que com este trabalho o FGTS foi uma conquista ao trabalhador, uma vez que tudo aquilo que outrora estava sendo erroneamente feito pelo empregado e empregador passou a ter um novo viés com o advento da Reforma Trabalhista através da lei 13467/2017. A aproximação do FGTS, com a nova lei, demonstrou que o legislador tem uma grande preocupação com a classe trabalhadora.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Fundo de Garantia. Reforma Trabalhista.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Direito, 10ª fase, Centro Universitário UNIFACVEST.

<sup>2</sup> Prof. Mestre em Direito, do corpo docente do Centro Universitário UNIFACVEST.

**THE REFLECTIONS GENERATED BY LAW 13467/2017  
ON THE SERVICE GUARANTEE FUND (FGTS).**

Leonardo Marinho Batista<sup>1</sup>  
Prof. Me. Edson Rodrigues de Sousa Magaldi<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

The objective of this study is to investigate the effects of Law 13467/2017 on the Guarantee Fund for Length of Service (FGTS). In order to broaden the topic, it was necessary to bring in the first chapter an approach on the history of Labor Law in its world aspect, going over how the work itself was done, from biblical times to the great revolutions. The second chapter emphasized the events that occurred in Brazil until the industrial revolution, which contributed to the labor laws of the time. And in the last topic we talked about the FGTS and the impacts generated in this with the creation of law 13467/2017. A bibliographical review was conducted, with research on books and articles in Portuguese on the years 2000 to 2018. It was noticed that with this work the FGTS was an achievement to the worker, since everything that was once erroneously done by the employee and employer began to have a new bias with the advent of Labor Reform through law 13467/2017. The approximation of the FGTS, with the new law, demonstrated that the legislator has a great concern with the working class.

Keywords: Labor Law. Guarantee Fund. Labor Reform.

---

<sup>1</sup>Studente of the University Center UNIFACVEST.

<sup>2</sup>Master Teacher Law Course University Center UNIFACVEST.

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário UNIFACVEST, a coordenação do curso de Direito, o orientador do trabalho e demais membros da banca examinadora de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Lages, 15 de Maio de 2019.

---

LEONARDO MARINHO BATISTA

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>10</b>
2.1 Histórico Sobre a Origem do Direito do Trabalho. ....	10
2.2 Direito do Trabalho Pós Revolução Industrial. ....	13
2.3 Constituições a nível mundial sobre normas trabalhistas. ....	17
<b>3. DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>19</b>
3.1. Considerações Iniciais sobre o Direito do Trabalho Brasileiro. ....	19
3.2 Consolidação das Leis do Trabalho .....	21
3.3 Processo evolutivo do Direito do trabalho a luz das constituições.....	23
3.4 Desenvolvimento do Direito do Trabalho após a CF/88 e a Lei 13.467/17 .....	27
<b>4. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS .....</b>	<b>31</b>
4.1 Origem do FGTS .....	31
4.2. Os reflexos gerados pela lei 13467/2017 no Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS).....	34
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>39</b>
<b>6 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o princípio a sociedade conhece a afirmativa de que “o trabalho enobrece o homem”. Considerando que as profissões surgem e se extinguem a todo o tempo, não se pode afirmar com clareza quando surgiu o primeiro trabalho no mundo, uma vez que são inúmeras as fontes.

No entanto, a fonte que pode trazer mais fidelidade ao primeiro trabalho no âmbito mundial encontra-se na no Genesis, onde na Bíblia consta que Deus ordenou que em razão do pecado Adão e Eva teriam a pena que “com o suor do teu rosto comerás o teu pão”, podendo dizer que esta ordem foi a primeira lei trabalhista da época (Gn 3:19).

O trabalho é visto como uma necessidade diária pela nação uma vez que as economias mundiais giram ao redor desta atividade. Com o passar das épocas e da evolução da sociedade surge normas que começam a disciplinar sobre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores com o objetivo de dar uma certa proteção seja em decorrência de algum dano físico, material ou moral. No Brasil, o compilado central que disciplina acerca do trabalho é a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em 2017, com a Lei n. 13.467/2017 ocorreram diversas alterações na norma que rege o trabalho no país. Nesta perspectiva, o presente trabalho busca tratar acerca do Direito do Trabalho Brasileiro, apresentando a Lei n. 13.467/2017. O Objetivo específico delimita-se em tratar acerca do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que é um benefício destinado ao trabalhador. A hipótese se destina em saber as possíveis mudanças ocorridas no instituto do FGTS com a lei da reforma trabalhista.

Muito embora a criação CLT tenha sido um marco positivo para os trabalhadores, a relação entre os dois polos foram sempre marcadas por embates, vez que o trabalhador por muito tempo teve seus direitos violados, sendo necessário a criação de órgãos jurisdicionais e juntas de trabalho para amenizar o conflito e dirimir as controvérsias entre ambos.

Neste sentido, o primeiro capítulo se concentrará em abordar acerca do histórico do Direito do Trabalho, apresentando como se deu as primeiras formas de trabalho a nível mundial, destacando a influência da Revolução Industrial dentro da matéria. Ao final desta abordagem, se buscará apresentar o tratamento de determinados países sobre o Direito do Trabalho dentro de suas constituições.

Em seguida, o segundo capítulo partirá para um conteúdo centrado a nível nacional, buscando apresentar o processo evolutivo do direito do trabalho no Brasil. Será apresentado o Conteúdo da Consolidação das Leis do Trabalho, buscando destacar sua importância para

sociedade. Será objeto deste capítulo envolver a Constituição Federal de 1988 e a Lei 13.467/2017, com o propósito de destacar o desenvolvimento do trabalho entre esse lapso temporal.

Informando esse conteúdo, o terceiro capítulo envolverá o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Preliminarmente será apresentada a origem deste instituto, buscando esclarecer a sua importância ao leitor. Logo após, o objetivo será de trazer as possíveis alterações acerca da matéria com o advento da lei da reforma trabalhista.

A metodologia deste trabalho esboçou acerca de um problema onde buscou soluções deste, para Lakatos e Marconi (2006), a metodologia de um trabalho se dá por etapas, busca solucionar um problema específico, percorrendo um caminho demarcado, ela serve de guia para um estudo. Tratou-se de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão. Sobre a pesquisa bibliográfica Manzo (1971) relata que ela oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente. A pesquisa bibliográfica então seria a complementação de assuntos trazendo um compêndio de informações acerca do que se quer pesquisar. O método de abordagem foi o dedutivo, que parte de uma generalização para uma questão particularizada. O método dedutivo possibilita ao pesquisador caminhar do conhecido para o desconhecido com pequena margem de erro, não podendo ultrapassar as premissas da conclusão a que se chegou (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2003).

## 2. DIREITO DO TRABALHO

Preliminarmente, discorrerá sobre a história do Direito do Trabalho. Nesse mister, será apresentado um histórico acerca da origem do direito do trabalho, buscando destacar o seu surgimento nas mais diferentes culturas e apresentar sua evolução emanada através da Revolução Industrial.

### 2.1 Histórico Sobre a Origem do Direito do Trabalho.

Para que se possa compreender as mudanças ocorridas entre os séculos XX e XXI no tocante ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a Reforma Trabalhista no Brasil, é necessário realizar uma retrospectiva na história do Direito do Trabalho.

Desde o início da existência humana o homem sempre buscou lutar por seus objetivos. Em se tratando de Direitos, sempre percebeu que o poder estava sob o domínio de uma minoria enquanto a massa era deixada de lado e tratada apenas como um objeto.

Para Leite (2017), embora as regiões do mundo tenham vivido momentos distintos, onde nem sempre é possível coincidir uma história com a outra é possível identificar cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

Sob a perspectiva de Garcia (2017, p.26) “[...] o Direito do Trabalho pode ser definido como o ramo do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes.”

O conceito de trabalho e emprego apresentado acima já se amolda as normas que predominam no ordenamento jurídico brasileiro.

Para Delgado (2013) os fatores econômicos, sociais e políticos foram os que deram origem ao Direito do Trabalho.

Muitos anos se passaram para que a característica apresentada por Renzetti (2018), tivesse validade na legislação atual, onde traz em sua obra que a grande faculdade do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, por meio das leis e condições para tal atividade, conceituando ainda como a autonomia da vontade individual no contrato de trabalho.

Alguns doutrinadores ao tratarem acerca da história do Direito do Trabalho, seja individual ou coletivo, afirmam que nem sempre foi desta forma.

Para Moraes Filho (2014) o trabalho na Antiguidade era uma espécie de pena, ou um castigo usado para torturar os escravos. Foi a partir deste linear que surgiu a expressão “trabalho”, que é originada do latim *tripalium*, que significa um instrumento composto de três estacas que foi usado para torturar os escravos.

Na Bíblia Sagrada, precisamente no Livro do Gênesis capítulo 2 que apresenta a origem do mundo, traz que Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito e descansou. Criou ainda o homem e a mulher para viver eternamente no jardim dando continuidade à sua obra na terra.

Segundo Garcia (2017), mesmo após Deus ter feito sua obra e o homem expulso do jardim do Éden devendo trabalhar para obter o próprio sustento, o cristianismo conceituava o trabalho como uma forma positiva, vez que o homem criado a imagem de Deus, foi habilitado para exercer o mister originário do criador na terra.

Através destes escritos, se percebe que o trabalho na Bíblia não fez qualquer analogia a exaustão e o repouso não é provido pela recuperação dos esforços feitos na criação do mundo. Barros (2016, p.45) diz que “o trabalho é uma possibilidade de continuar a obra criadora de Deus.”

Ao realizar um estudo das escrituras bem como observar o que escreveu Barros (2016), nota-se que obra criadora de Deus é aquilo que deu origem a todas as coisas, ou seja, ao mundo e ao homem. Através do trabalho se pode dar continuidade ao seu processo de evolução e da existência humana.

Discorre ainda Barros (2010), que o homem tem uma sentença condenatória sob seus ombros que o destina a trabalhar para resgatar a comunhão e a dignidade que perdeu diante do Senhor Deus bem como remir o seu pecado. O sentido do trabalho é reconstruir aquilo que se perdeu, e na visão hebraica essa atividade adquire uma valorização como atividade humana.

Nesse diapasão, trabalho tem um significado de uma sentença em que o criador prolatou em desfavor do homem com o objetivo de remir o seu pecado.

Partindo para a Grécia Antiga, segundo Martins (2012), Platão e Aristóteles discorriam sobre o significado de trabalho concluindo que não era algo positivo e sim pejorativo. Para os filósofos, os homens dignos eram os que participavam dos negócios da cidade. A parte do trabalho era destinado aos escravos de guerra, estando os gregos responsáveis pelas atividades nobres, como a política.

Nos escritos de Romar (2018) o início do trabalho se deu quando aqueles que tinham o poder perceberam que a mão de obra também poderia ser utilizada para produção de riquezas, e não apenas para os bens em proveito próprio. Diz ainda que os períodos do escravismo, feudalismo e capitalismo, marcaram as etapas do homem no tocante as relações econômicas e sociais bem como nas forças de proteção do trabalho.

Afirma Castro, (2000) que nos primórdios das organizações das sociedades, o trabalho era distribuído para pessoas que gozavam unicamente do direito de se alimentar, ou seja, aos escravos.

Para ser considerado escravo, Barros (2010) diz que era necessário alguns requisitos: deveria nascer de mãe escrava; ser prisioneiro de guerra; ter sofrido condenação penal; estar inadimplente com as obrigações tributárias ou ainda deserção no exército, entre outras razões. O homem perdia sua liberdade, sendo incumbido de realizar os trabalhos manuais, função que não tinha valorização pela sociedade da época.

Ao aprofundar seu conhecimento acerca do Direito do Trabalho, Martinez (2016, p.76) traz em sua obra que “o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, já possuía em si a ideia de pena, o trabalho por conta alheia impôs um sentimento bem mais negativo.”

Os conceitos mais remotos acerca deste assunto nunca trouxeram uma ideia de reconhecimento pessoal e dignidade, mas sim de dor e sofrimento. Contudo, o ser humano é alguém que está em constante evolução e o comodismo nunca foi o forte da sociedade em si. A existência humana sempre foi marcada por lutas e conquistas através da busca pelos seus direitos.

Foi somente no período do Renascimento que segundo Barros (2016) o trabalho começou a ser visto como uma necessidade humana, e que durante esse período o homem começou a ganhar espaço nas suas decisões.

De acordo com SÜSSEKIND (2003, p.30 *apud* Moura, 2016):

A servidão começou a desaparecer com o fim da Idade Média por diversas motivações: a) as epidemias e a atração dos servos para as cruzadas da Igreja Católica davam ensejo à fuga dos servos ou à sua alforria; b) na Inglaterra, as classes superiores preferiram cercar os pastos, para reduzir o número de pastores, permitindo a exploração direta deste meio de produção, dispensando o uso de servos; c) na França, a revolução varreu os últimos vestígios da servidão na Europa, que ainda permaneceu na Rússia até quase o século XX.

Muito embora nem sempre seja possível fazer uma analogia aos diferentes meios de trabalho que existiram nos tempos passados, é possível afirmar que a história pode ser compreendida pela criação dos novos modos de produção de bens e serviços.

O Direito do Trabalho pode ser visto sob três formas distintas. Romar (2018) traz que esse instituto abrange três teorias, podendo ser classificadas em subjetivista, objetivista e ainda mista. Na primeira, o objetivo deste princípio é dar uma segurança a parte que esteja mais hipossuficiente, ou seja, uma proteção especial aos trabalhadores. No entanto, na segunda teoria se relaciona juridicamente entre as pessoas que buscam exercer uma atividade

em proveito de outra, dando ênfase ao trabalho subordinado, ou seja, a relação de emprego e o seu resultado. Na teoria mista o autor traz que elas consideram além do vínculo empregatício, o empregado e empregador e o fim destinado que é a proteção do trabalhador.

Ao ser feita uma análise acerca do Direito do Trabalho Brasileiro, se percebe que grande parte dos doutrinadores contemporâneos tomou para si o conceito que surgiu a partir da teoria mista.

## **2.2 Direito do Trabalho Pós Revolução Industrial.**

O período do século XVIII onde aconteceu Revolução Industrial marcou o direito do trabalho, dando início a uma nova organização. Para Romar (2018), foi quando as cidades começaram a crescer e o comércio passou se desenvolver, que o sistema da sociedade feudal perdeu a sua importância. Essa mutação estabeleceu o sistema capitalista como modelo econômico dominante.

Segundo o que escreveu Garcia (2017, p.22):

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Não é correto dizer que o trabalho escravo foi extinto com a Revolução Industrial, pois os empregados que outrora eram escravos continuavam laborando em atividades extremamente insalubres, sem qualquer proteção, a diferença era que com a revolução industrial passaram a receber algum tipo de remuneração em razão dos seus serviços.

Antes da Revolução Industrial, Cairo Júnior (2017, p.1095) diz que “somente se pensava na existência de direitos subjetivos individualmente considerados. O direito era, por essência, individual[...]” Nessa época, ainda não se imaginava um direito público que pudesse reger as relações entre determinados grupos de pessoas.

No entanto, foi após o período da Revolução Industrial que segundo Leite (2017) começou a surgir o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, dando início ao direito coletivo do trabalho.

A Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego. As pessoas começaram a trabalhar por salários, e a cultura que disciplinava a sociedade da época passou a ser extinta em razão do novo modo de trabalho, conforme abordou Martins (2012) em sua obra.

No que concerne as formas de trabalho, todas possuíam alguma espécie de remuneração. No entanto, pode se dizer que a grande diferença destas atividades é a continuidade dos serviços que eram prestados pelos trabalhadores.

Ao tratar acerca do tema, Moura (2016, p. 50) esclareceu que:

O trabalho livre propriamente dito, como expressão típica do capitalismo, em oposição aos regimes da escravidão e da servidão, e por que não dizer também das corporações de ofício, surgiu a partir do final do século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial. O salário, como fruto do trabalho livre, já existia, pontualmente, desde a antiguidade, como expusemos anteriormente. A diferença, no sistema capitalista, reside na continuidade da prestação de serviços pelo contratado, estabelecendo-se uma relação duradoura com seu contratante, contrapondo-se à figura do jornaleiro nas corporações de ofício, que só recebiam por dia de trabalho.

O trabalho e suas relações sempre existiram, no entanto até o século XVIII ele foi regido de uma maneira, e com o advento da Revolução Industrial passaram a ser de outras. Ao ver essa mutação se percebe aquilo que anteriormente foi explanado que o trabalho é uma forma de dar continuidade aquilo que Deus criou, ou seja, dar continuidade no processo originário da fundação do mundo e suas relações com o homem.

No período da Revolução Industrial, o que prevalecia era exclusivamente a lei do empregador que ditava as regras, não tendo intervenção do Estado, vez que a relação era sobre a liberdade contratual. Cassar (2015) traz que além do Estado não intervir, a exploração infantil nesta época era alarmante, vez que a jornada de trabalho chegou a ser de 16 horas.

Em decorrência desses acontecimentos, Barros (2017) diz que se iniciou uma nova forma de escravidão. A criação das máquinas possibilitaram que mulheres e crianças pudessem exercer as atividades laborais, onde mesmo estando em condições desumanas correndo riscos de acidentes, estes não estavam preparados para reivindicar quaisquer direitos, sendo chamados por alguns doutrinadores como “meias-forças dóceis”.

Com a Revolução Industrial, Martins Filho (2016) diz que, criou-se o trabalhador que laborava em jornadas extremas, variando de 14 a 16 horas, que habita em condições desumanas, geralmente próximo ao local de trabalho, onde não era pessoa culta e ganhava salários insuficientes.

A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, Martins (2012) diz que inúmeras indústrias começaram a trabalhar a noite, estando o trabalhador a disposição da empresa na média de 12 a 14 horas por dia.

Muito embora o período da criação das máquinas a vapor tivessem sido uma conquista positiva para as inovações e negativas em decorrência das explorações que estavam acontecendo, pode se dizer que foi um marco com relação a evolução do direito do trabalho,

nos aspectos sobre remuneração fixa, trabalho eventual e serviços prestados de forma contínua.

Afirma Sussekind (1999, p.7) citado por Moura (2016) que surge uma figura importante que marca o início de um novo período após a Revolução Industrial. Robert Owen, que foi um grande empresário e mudou a realidade de mais de 1.300 empregados, sendo conhecido por muitos como o Pai da Legislação Trabalhista.

Corroborar com o tema Cassar (2015) ao apresentar em sua obra que Robert Owen foi um pioneiro nas relações trabalhistas pós Revolução Industrial pois tomou para si a responsabilidade da fábrica New Lamark, na Escócia, onde suprimiu castigos e prêmios, não admitindo menores de 10 anos em atividades laborais dentro da empresa, instituindo caixa de previdência para velhice e assistência médica.

Para Resende (2016), a prosperidade do Direito do Trabalho ocorreu com maior influência a partir do século XIX, decorrência dos movimentos que buscavam a melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho e a proteção ao trabalho das mulheres e crianças que foram realizados pelos operários da época.

Segundo Garcia (2017), o estado ouviu o clamor dos trabalhadores que estavam em excessivas jornadas de trabalho por conta dos novos empregos que surgiram com a Revolução Industrial, e passou então a intervir nas relações, impondo limites para as partes, através de legislação que proibia abusos por parte do empregador, com o intuito de preservar a dignidade do homem em seu labor.

Em se tratando desta resposta do estado em favor dos trabalhadores, Martins Filho (2016, p.414) fala:

A principal batalha travada pelos trabalhadores, através de suas trade unions no decorrer da Revolução Industrial, foi pela redução da jornada de trabalho. O lema dos trabalhadores daquela época era: “eight hours to work, eight hours to joke, eight hours to sleep, eight shillings a day”. Assim, a jornada de 48 horas semanais acabou estendendo-se pelo mundo inteiro. Em 1935, foi aprovada a Resolução nº 47 da OIT, que propunha a jornada semanal de 40 horas, nunca ratificada pelo Brasil. Em que pese apenas 14 países, até 2011, terem ratificado essa convenção, o que se percebe, [...], é que a jornada de 40 horas vem se estendendo pelo mundo, substituindo o modelo de o descanso semanal remunerado ser apenas de um dia.

Em decorrência da luta dos trabalhadores do século XVIII, muitos acontecimentos refletiram no mundo e ainda estão em vigência nos dias atuais. A exemplo disso é a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, que continua sendo referência em muitos países.

Para Romar (2018), o período registrado na história como Revolução Industrial, foi marcado pelo excesso de horas que os trabalhadores tinham, estando em condições

desumanas. As primeiras leis que surgiram após esse período com o propósito de os proteger, emergiram na França, na Inglaterra, na Itália e na Alemanha, limitando assim a jornada de trabalho dos menores e mulheres.

Muitos outros acontecimentos marcaram a história entre os anos de 1775 com a Revolução Industrial até 1948 e a criação da declaração universal dos direitos do homem. Alguns deles estão descritos na obra de Cassar (2015) como é o caso da descoberta da eletricidade em 1880, que foram de grande valia para a consolidação do direito do trabalho no mundo.

De acordo com Martins (2012) na Inglaterra, em 1802 a jornada de trabalho foi limitada em 12 horas com a criação da Lei de Peel, não podendo iniciar antes das 6 horas e terminar após às 21 horas. Em 1819, foi aprovada a lei que tornou ilegal o emprego de menores de 9 anos, sendo o trabalho dos menores de 16 regulados por 12 horas diárias, nas prensas de algodão.

Com o passar do tempo, Cairo Júnior (2017) diz que os próprios empregadores reconheceram que era necessário um período para descanso no trabalho, porque as longas jornadas de produção nas fábricas levavam os empregados à exaustão, provocando fadiga, e conseqüentemente ocasionando inúmeros acidentes durante a jornada de trabalho bem como diminuição da produtividade.

Assim sendo, a partir dos acontecimentos que se deram no período da Revolução Industrial, surgiu a principal característica que é a proteção do trabalhador, onde segundo Resende (2016) a partir deste marco, os objetivos das intervenções do Estado, foi para nivelar as relações entre empregado e empregador.

Ainda sobre o trabalho e seu instituto que assegura os direitos dos proletários, Nascimento (2011) traz que existem diferenças. No primeiro trata-se da ligação com a infraestrutura social nos diferentes sistemas de produção e prestação de serviços, e na segunda, o que rege é a superestrutura normativa e as normas que se aplicam em cada momento das relações de emprego.

Quando se fala acerca do Direito do Trabalho e sua origem, deve se ter uma enorme sensibilidade jurídica para tratar sobre o Direito como matéria e também histórica para disciplinar seu surgimento. Nenhuma das vertentes existentes no mundo ao trazerem sobre essa matéria dizem que ela foi um motivo de realização pessoal ou de alegria para o agente trabalhador.

### 2.3 Constituições a nível mundial sobre normas trabalhistas.

Consumada as considerações acerca da origem do Direito do Trabalho em um contexto mundial apresentando a importância da Revolução Industrial, se faz necessário destacar algumas constituições que iniciaram a regulamentação da matéria no mundo jurídico.

De acordo com Leite (2017, p.34):

Coube ao México editar, em 1917, a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas, como jornada diária máxima de oito horas, jornada noturna de sete horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa etc. (art. 123).

Acerca da matéria se percebe que embora a revolução industrial tenha acontecido por volta do século XVIII, as normas passaram a ser regulamentadas formalmente após um século aos acontecimentos.

Corroborando com o tema Garcia (2017, p.23) ao estabelecer que:

A segunda Constituição a trazer disposições sobre o tema foi a da Alemanha, de Weimar, de 1919, com repercussão na Europa, disciplinando: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

Alemanha seguiu a toada do México regulamentando em seu ordenamento jurídico um sistema que concedesse liberdade de união entre os trabalhadores que estivessem em busca de melhores condições em suas atividades laborais e concedendo a eles um seguro.

Além das Constituições de Weimar na Alemanha e a constituição Mexicana de 1917, Gandra (2016, p.35) apresenta em sua obra que:

[...] com o final da 1ª Guerra Mundial e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes (1919), os direitos e garantias dos trabalhadores passam a integrar o rol dos direitos sociais inseridos no bojo das Constituições de diversos países do mundo (movimento denominado Constitucionalismo Social). As primeiras são as Constituições do México (1917) e da União Soviética (1918), ambas calcadas em revoluções de cunho laicista, seguidas por outras de inspiração cristã (Rerum Novarum), como as Constituições da República de Weimar, na Alemanha (1919), da Iugoslávia (1921) e Chile (1925). Nesse contexto surge a Carta Del Lavoro, na Itália (1927), que inspirou nosso modelo trabalhista brasileiro.

Foram várias as normas que passaram a regulamentar a matéria em todo o mundo, tendo uma maior amplitude após o final da 1ª Guerra Mundial. Merece destaque a criação da Organização Internacional do Trabalho que emanou pelo Tratado de Versalhes, onde a partir dela, diversos direitos inerentes aos trabalhadores foram incursos nas constituições de inúmeros países, como retrata a citação acima.

Escoada a síntese sobre o processo evolutivo do Direito do Trabalho, se abordará no próximo capítulo acerca do instituto a nível nacional, ou seja, o Direito do Trabalho no Brasil.

### **3. DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Quando se busca uma instrução acerca do Direito do Trabalho, se percebe que a sua formação é acompanhada de inúmeras conquistas dos trabalhadores e de um amadurecimento do legislador ao observar o fato social e perceber que essa área necessita de mudança. Se pode constatar essas conquistas a nível mundial. No Brasil não é diferente dos outros países, razão pela qual se buscará abordar acerca desse instituto a nível nacional.

#### **3.1. Considerações Iniciais sobre o Direito do Trabalho Brasileiro.**

A formação do Direito do Trabalho no Brasil não pode ser observada de forma autônoma em razão dos acontecimentos no cenário internacional. Não é necessário um vasto conhecimento acerca da história bem como do Direito do Trabalho para afirmar que desde o princípio o País sempre teve uma relação com os Países do exterior. A influência de outros países, não se deu apenas por acontecimentos isolados e sim por um conjunto de ações que foram emoldurando esse instituto que rege as relações entre empregado e empregador.

Segundo o que diz Romar (2018, p.46), no Brasil as relações acerca do Direito do Trabalho surgiram após 1930, com o governo capitaneado provisoriamente por Getúlio Vargas instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dando início ao que seria uma legislação trabalhista ampla e geral.

No entanto, existem relatos anteriores a 1930 que contribuíram para a formação do Direito do trabalho no país. Pode se dizer que após 1930 essas relações começaram a ser regulamentadas. Contudo, elas já existiam de uma forma indireta.

Desde o descobrimento do Brasil em 1500 até 1880, a história nos afirma que Dom Pedro I disciplinou as relações de trabalho entre brasileiros e estrangeiros com a criação da lei de 13 de Setembro de 1830.

Para Barros (2016) a primeira norma referente ao trabalho foi disciplinada em 1830 onde discorria sobre a prestação de serviços entre estrangeiros e brasileiros. Em 1837, foi regulado uma norma que dispôs sobre a prestação de serviços entre colonos e a justa causa de ambas as partes. Já em 1850 surgiu o Código Comercial, contendo preceitos alusivos ao aviso-prévio.

Sob a perspectiva de Martins Filho (2016), no Brasil só se pode falar sobre Direito do Trabalho após a extinção da escravatura, em 1888, após a Lei Áurea. Demorou para o processo de evolução deste ramo do Direito chegar ao Brasil, podendo ser dividido em duas fases. A Fase embrionária ocorreu em (1888-1930) com as normas trabalhistas que trataram

da proteção dos menores, dos ferroviários e também das férias. A fase da consolidação (1930-1945 e 1988) é o período que será estudado posteriormente.

A abolição da escravatura e também a Proclamação da República, são acontecimentos históricos que provocaram o início da formalização do trabalho no Brasil, como se vê hoje. Para Moura (2016, p.65) “o trabalho livre formou novos paradigmas sociais”. Ressalte-se que o trabalho no Brasil não iniciou somente após a Proclamação da República, muito antes ele já estava presente. O que mudou foi a forma pela qual o trabalhador passou a ser remunerado, bem como a modalidade de trabalho, tendo em vista que nos tempos remotos o trabalho era para os escravos.

Embora o Brasil tenha sofrido grande influência por causa dos acontecimentos no mundo, a história nos traz que alguns fatos originários do próprio País marcaram a relação de trabalho.

Preceitua Leite (2017, p.35) que a história do Direito do Trabalho no País pode ser dividida em três períodos distintos, “a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias”.

Muito embora a lei de 13/09/1830 disciplinada por Dom Pedro I. estivesse de certa forma discorrendo sobre as relações de serviços entre estrangeiros e brasileiros, foi Deodoro da Fonseca que instituiu a primeira legislação trabalhista com o decreto n.1.313, de 17 de Janeiro de 1891, regulando o trabalho de crianças e adolescentes.

Para Nascimento (2011), a Lei 4.682, surgida em 20.01.1923, teve uma grande significância, pois instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço, tendo o nome de Lei Elói Chaves. Alguns juristas dizem que a Lei Elói Chaves foi a primeira lei trabalhista criada no Brasil.

Grandes nomes do Direito do Trabalho afirmam que de certa forma, a Primeira Grande Guerra Mundial (1914-1918) contribuiu para o avanço do Direito do Trabalho a nível mundial com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Mediante à tantos acontecimentos que marcaram a relação de trabalho no Brasil, em 01.05.1943 Getúlio Vargas outorga então, o instituto que ganhou o nome de Consolidação das Leis do Trabalho a fim de regulamentar normas trabalhistas entre empregado e empregador.

### 3.2 Consolidação das Leis do Trabalho

Muito embora o Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943 instituiu a CLT, ela entrou em vigor somente após oito meses, no dia 10.11.1943.

Será apresentada algumas considerações fundamentais acerca da criação da CLT de forma prévia em razão de que se abordará no próximo subtítulo sobre a evolução do Direito do Trabalho de acordo com cada constituição.

O motivo pelo qual essa abordagem de forma preliminar é realizada consiste em compreender o presente para que assim possa ser percebida a tamanha evolução desse instituto durante cada constituição.

Ao tratar acerca do tema, Leite (2017), traz em sua obra que existiam inúmeras lei esparsas no País, sendo necessário uma organização destes institutos. Cria-se então uma comissão de juristas para tratar acerca das necessidades do direito do trabalho da época, que se resumia em sistematizar esse conjunto de leis. Com a exceção do presidente da Comissão Oscar Saraiva, todos os demais membros eram integrantes do Ministério Público do Trabalho.

Após a criação da CLT, Cassar (2015) afirma que os trabalhadores foram inseridos no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Ademais, deixou expresso os direitos trabalhistas para todos aqueles que se interessassem, não fazendo distinção para a informação entre empregado e empregadores.

De acordo com Nascimento (2011) a referida comissão foi necessária pois de um modo caótico, as normas que tratavam acerca do direito do trabalho começaram a se expandir onde existia uma norma específica para cada profissão. Exemplo dessa proteção foi a Lei n. 62 de 1935, que se aplicou aos industriários e comerciários assegurando direitos de indenização de dispensa sem justa causa, garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão das empresas, rescisão antecipada de contratos, além da prescrição de um ano para reclamar alguma eventual indenização dentre outras disposições. Traz ainda que após a Lei n. 185, de 14 de Janeiro de 1936 que instituiu o salário mínimo, tendo sido publicada a primeira tabela somente 4 (quatro) anos depois, o governo da época achou necessário compilar todas as leis existentes em um só diploma, e assim, preenchendo as lacunas existentes.

Segundo o que escreveu Cairo Júnior (2017), a CLT no Brasil, ainda não contou com um diploma de normas exclusivas do Direito Coletivo do trabalho, sendo um conjunto de regras que abrangem inúmeras situações trabalhistas, na área individual, administrativa, processual ou coletiva.

Para Moura (2016), a redação do art.2 da CLT trouxe a despersonalização da figura jurídica do empregador bem como as noções de contratualidade da relação de emprego e do contrato-realidade dispostos no art. 442 da CLT, são exemplos do que foram instituídos pela comissão de juristas.

A CLT não foi nenhuma inovação na doutrina, conforme traz Nascimento (2011) tampouco um novo começo, mas sim uma maturidade jurisdicional de uma ordem social que estava incerta com as situações diárias que estavam acontecendo dentro da sociedade.

Para Martins Filho (2016, p.84) “o ordenamento jurídico brasileiro, no campo do Direito do Trabalho, tem por base a Constituição Federal. A legislação ordinária que se lhe segue tem como seu principal diploma a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Dec.-Lei nº 5.452, de 1º.5.1943).”

Muito embora a CLT tenha sido um marco nas relações entre empregado e empregador no Brasil, sempre houve a necessidade de aperfeiçoamento das normas no decorrer dos anos.

Conforme o que escreveu Leite (2017), a Consolidação é uma norma legislativa básica, sendo enriquecida pois leis complementares e até mesmo pela Constituição Federal.

No entanto, ao tratar acerca da CLT Romar (2018) traz que ela sofreu inúmeras alterações, principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Contudo, a sua estrutura originária continuou a mesma.

De acordo com Moura (2016), a partir da década de 1960, a política econômica, que até então estava presa ao combate da inflação, começou a influenciar as leis trabalhistas, onde refletiu na legislação atual, uma vez que as negociações coletivas e as decisões da Justiça do Trabalho foram sobrepostas pelas leis de política salarial.

Embora, a CLT sempre buscou manter sua norma originária, se percebe que ela sofreu muitas alterações por influência das leis da época, ganhando uma maior ênfase quando surgiram um novo sentido para relações de trabalho.

Ainda sobre influência das leis, Martins (2012) traz que existem inúmeros institutos para tratar sobre Direito do Trabalho. Contudo, o mais importante que reuniu todas as normas da época foi a CLT que organizou a legislação tratando sobre o Direito Individual e Coletivo de Trabalho.

Para Resende (2016), até os empregados do campo passaram a se sujeitar a sucessão trabalhista, bem como seus direitos expressos na Lei. As relações entre trabalhador rural começaram a ser definidas com o fundamento na lei 5.889/1973.

Surgiu então a figura do empregado, sendo dito por Martins Filho (2016) que é o trabalhador quem faz o empregado. É através do contrato de trabalho, regra estabelecida no Direito do Trabalho, que é aplicada para trabalhador avulso ou temporário.

A CLT foi uma conquista para grande parte dos trabalhadores da época. Contudo, algumas classes proletárias começaram a se sentir lesadas e a partir de então o Direito do Trabalho e as Constituições buscaram sanar as lacunas existentes na relação de emprego.

### **3.3 Processo evolutivo do Direito do trabalho a luz das constituições**

Ressaltando a abordagem feita anteriormente, a CLT sempre manteve sua norma originária. Porém, ela sofreu muitas alterações de acordo com as leis de cada época sendo necessário submergir na história para que se possa entender as mudanças que a lei 13.467/17 trouxe alterando a Consolidação das Leis do Trabalho.

No Brasil, a primeira constituição a tratar sobre trabalho foi a de 1824, no art. 179, XXIV que diz: “ Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio pôde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.”

Em razão do período pelo qual o país estava vivendo, o legislador buscou garantir a liberdade de trabalho. De acordo com Garcia (2017) esta constituição seguiu o modelo do liberalismo, abolindo as corporações de ofício. No entanto, se pode observar que até a Lei Áurea, o país contou com a figura do trabalho escravo.

Em 1891, com a vigência da nova constituição, o instituto da liberdade sindical tomou forma. Para Nascimento (2011, p.1267) “a liberdade de associação é declarada já na Constituição de 1891 e mantida até nossos dias. É garantida a liberdade de associação para fins lícitos e nenhuma associação poderá ser dissolvida senão em virtude de decisão judicial”.

Em decorrência do crescimento das leis de proteção do trabalho que estavam ocorrendo na Europa e o nascimento da Organização Internacional do Trabalho em 1919, Garcia (2017) traz que surgiram muitas normas trabalhistas no Brasil, tendo em vista que os imigrantes que estavam no país iniciaram os movimentos operários da época, onde lutavam por melhores condições de trabalho.

Sabe-se que o ordenamento jurídico da época estava a passos lentos dando vida aos direitos dos trabalhadores, sendo notório a necessidade da criação de alguma estrutura que pudesse reger as relações trabalhistas. Foi quando em 1934, com a entrada da nova

constituição, nasceu através do art.122 a Justiça do Trabalho, com o objetivo de dirimir os conflitos entre empregadores e empregados.

Para Cairo Júnior (2017, p.1120) “a Carta Maior de 1934 foi a primeira a conter normas específicas sobre Direito Coletivo do Trabalho e inovou no sentido de permitir a pluralidade sindical.”

Em 1934, na perspectiva de Martins (2012), foi tratado pela primeira vez no Brasil especificamente sobre Direito do Trabalho. O País sentiu a influência do constitucionalismo social, com as garantias de liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo bem como jornada de trabalho de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e menores, entre outras disposições previstas no texto constitucional da época em seus arts. 120 e § 1º do art. 121.

No redigir de sua obra, Barros (2017) acompanha o mesmo raciocínio de Martins, dizendo que a Constituição de 1934 trouxe vedações quanto ao trabalho para menores de 14 anos entre outros direitos conquistados, dedicando uma atenção à maternidade. Embora não tenha sido regulamentado, foi a única constituição que instituiu no País a pluralidade sindical.

Segundo o que escreve Romar (2018, p.47/48) “durante a década de trinta, foram tantas as leis trabalhistas expedidas e outras tantas revogadas, que em um determinado momento havia grande dificuldade para sua aplicação e seu estudo.”

Em 1937, o Brasil sofreu um golpe que fora praticado por Getúlio Vargas. Discorre Cassar (2015) em sua obra que foi outorgada por Vargas uma constituição as portas fechadas, durante um regime ditatorial, com o auxílio das forças armadas. Até o ano de 1945 em que foi deposto, aconteceram algumas mudanças nas leis trabalhistas da época. Getúlio efetuou alguns decretos que disciplinaram a execução de julgados nos conflitos entre empregados e empregadores; reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho; regulou a locação de serviços de empregados domésticos; e em 1943 apresentou ao ordenamento jurídico a Consolidação das leis trabalhistas.

Logo após o fim da segunda guerra mundial, em 1946 foi promulgada uma nova constituição no Brasil. Martins (2012) tratou esta constituição como uma norma democrática que extinguiu o corporativismo da Constituição que estava em vigência anteriormente.

No período do regime militar, em 1967 foi promulgada uma nova constituição. De acordo com Ferrari et al (2011, p.53) essa constituição surgiu “para combater a inflação que atingia limites alarmantes e para prevenir o País do comando da esquerda política que crescia a olhos vistos.”

Ainda sobre a Constituição de 1967, Garcia (2017) escreve que a Emenda Constitucional 1, de 17 de outubro de 1969, não alterou os direitos trabalhistas que já se

encontravam nas constituições passadas. No entanto, a nova constituição passou a regulamentar sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, criado no ano anterior, com a Lei. 5.107/66.

Existe muito o que se falar sobre o FGTS, no entanto será objeto de um capítulo específico, considerando que no presente momento se discorre sobre a evolução da CLT de acordo com as Constituições Brasileiras.

Em 1967, o comando da esquerda política estava crescendo com grande intensidade, e em decorrência do regime militar que nasceu através da revolução de 30.03.1964. Ferrari et al (2011) dizem que foi necessário uma nova constituição para combater a inflação da época, sob a justificativa de harmonizar e dar solidariedade entre os fatores de produção, e também valorizar o trabalho humano.

Se percebe que no Brasil os acontecimentos sempre ocorreram de uma forma muito intensa. Muitos outros acontecimentos ocorridos entre 1824 até 1967 contribuíram para a história das Leis trabalhistas no País, seja em âmbito nacional ou até mesmo internacional.

Após 21 anos da Constituição de 1967, foi instituído um estado democrático de Direito no Brasil e então promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), onde permanece até os dias atuais.

Ao discorrerem acerca da Constituição de 1988 (CF/88), Delgado & Delgado (2017) trouxeram em sua obra que o constituinte se prendeu a três pilares que seguem até os dias atuais. O Estado Democrático de Direito bem como a organização dos direitos sociais na Constituição e a regulamentação dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Nota-se que os escritores ao abordarem sobre a constituição vigente, sempre trouxeram uma ideia de inovação, mudanças e contradições acerca do sistema em razão do situação pelo qual o país se encontrava anteriormente a 1988.

Ao ser aprovada a CF/88, Cairo Júnior (2017) diz que o legislador foi rendido pelo clamor dos sindicalistas que temeram a extinção das organizações sindicais, onde reconheceram a liberdade sindical, sendo este sustentado pelas contribuições sindicais obrigatórias.

Para Leite (2017) o constituinte ao redigir a constituição superou em todas as expectativas no tocante aos aspectos sociais pois incluiu no rol de direitos fundamentais os Direitos Trabalhistas. No entanto, com o passar dos anos, com a privatização do Estado, começou a surgir a terceirização desses direitos.

A Constituição pode ser definida como a base do ordenamento jurídico, razão pela qual é comum a existência de laços entre qualquer área do direito. Quando se trata sobre

Direito do Trabalho, Martinez (2016) diz que em 1988 o constituinte reconheceu o valor do trabalho como fundamento do Brasil, e em decorrência disso se oferece uma proteção aos direitos sociais, sendo atribuído um direito mínimo aos trabalhadores urbanos e rurais bem como aos domésticos. Segundo o que escreveu o autor, não é possível estudar as matérias existentes na CLT que tratam sobre Direito do Trabalho sem conhecer a estrutura esculpida na Constituição Federal de 1988.

Conforme citado anteriormente, os processos de desenvolvimento das Constituições no Brasil podem ser definido em três fases, conforme traz Martins Filho (2016) em sua obra. A primeira é chamada de fase Embrionária que percorreu os anos de 1888 até 1930. Algumas normas surgiram neste período a fim de proteger o trabalhador. No entanto, não era a CLT propriamente dita e sim um começo do que iria tomar forma em um outro momento. Foi no período da fase de Consolidação, entre os anos de 1930 até 1945 e 1988 que as atividades legislativas e administrativas tomaram forma, e a prova disso é a CLT bem como criação do Ministério do Trabalho, Departamento Nacional do Trabalho e inúmeros institutos. Os efeitos da segunda fase se estenderam até a elaboração da atual constituição, trazendo nela diversos princípios. A terceira fase é a chamada fase de expansão que ocorreu após 1988, onde será abordado no capítulo posterior.

Os princípios basilares que norteiam o Direito do Trabalho estão previstos no art. 7º da Constituição, onde estão expressos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, vedação quando a diferença de salários no exercício das funções, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, entre outras garantias aos trabalhadores.

Para Cassar (2015) a CF/88 colocou novamente o homem no centro das proteções, priorizando a dignidade da pessoa. No entanto esse processo de transformação foi intenso até a promulgação da presente constituição, e o art. 7º que deu inúmeros direitos aos trabalhadores, por outro lado os deixou flexíveis.

Ainda sobre o instituto que regem as demais leis no País, Barros (2016) traz que o constituinte foi muito coerente ao redigir seu texto, uma vez que diferentemente da Constituição de 1934, ele trouxe em no art. 5º, I, que todos são iguais perante a lei, e consagrou essa igualdade no direito do trabalho entre homens e mulheres, não proibindo o gênero feminino de trabalhar em atividades insalubres, as protegendo mediante determinados incentivos.

### **3.4 Desenvolvimento do Direito do Trabalho após a CF/88 e a Lei 13.467/17**

Muito embora a compreensão acerca do Direito do Trabalho começa a surgir a medida que seu passado é descoberto, esta matéria não fica presa ao tempo, uma vez que diversas mudanças ocorreram até a chegada da constituição de 1988 e continuam acontecendo a medida que a sociedade evolui.

A CF/88 trouxe luz ao período obscuro que a política nacional se encontrava. Para Moura (2016), esse processo refletiu em diversas áreas culturais, especificamente na economia e nas relações sociais, merecendo ser destacado às organizações dos trabalhadores. A política salarial foi substituída pela negociação coletiva, tendo participação dos sindicatos nas negociações.

De acordo com Ferrari et al (2011) a Constituição de 1988 trouxe em seu texto uma nova perspectiva sobre as organizações sindicais e relações coletivas de trabalho. Contudo, foi um pouco contraditória em determinados temas. O constituinte trouxe que seria livre a associação sindical, porém vedou a possibilidade de uma base territorial possuir mais de um sindicato da mesma categoria. Ora, se é livre a referida associação não se pode ter restrições quanto o seu território ou ainda quanto ao seu número.

A atual Constituição na perspectiva de Garcia (2017), foi mais restritiva que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, que admitia os sindicatos em diversas esferas do País. Segundo o que escreveu Resende (2016), ela foi promulgada na contramão de muitos ideais da época. No entanto, garantiu aos trabalhadores um direito ao mínimo existencial que foi amparado pelo princípio da dignidade humana.

Como já foi abordado anteriormente, na visão de alguns doutrinadores, a CF/88 emanou em meio a conflitos. Logo após, diversas leis emergiram no mundo jurídico para tratar sobre Direito do Trabalho, razão pela qual existe a necessidade de as apresentar, para que assim se possa chegar até a Lei 13.67/17 que é conhecida como a “Lei da Reforma Trabalhista”.

A globalização da economia colocou muitas barreiras nas negociações entre os Estados. Para Moura (2016), além das importações de produtos industrializados, a dificuldade de exportação deixou o modelo Brasileiro de produção industrial mais frágil, razão pela qual foi necessário diversas adaptações à nova realidade econômica global, onde surgiram diversas leis que foram aprovadas com a busca de fazer o país se adequar à realidade da época.

O FGTS foi um dos institutos que passou por mudanças, uma vez que foi instituído pela Lei 5.107/66 e durante o Governo de Fernando Collor, esse instituto passou a ser disciplinado pela Lei 8.036/1990. Falar-se-á acerca desse instituto em um capítulo específico.

Em 1998, no Governo de Fernando Henrique Cardoso, foi aprovada a Lei 9.601/98 que trouxe uma nova regulamentação no contrato de trabalho, que até então estava previsto no art. 443 da CLT, onde foi disciplinado que as partes estabeleceriam em convenção ou acordo coletivo situações como indenização para os casos de rescisão antecipada por iniciativa do empregador ou empregado bem como regulamentou sobre o número de empregados contratados entre outros aspectos.

A Lei 9.958/2000, disciplinou sobre as comissões de conciliação prévia (CCP). Concedeu liberdade para que as empresas ou sindicatos instituíssem as CCP com o objetivo de tentar conciliar conflitos que envolvessem direito do trabalho. O texto legal traz ainda que se a comissão for instituída no âmbito sindicalista, deverá possuir uma convenção ou acordo coletivo, que regule as suas normas de funcionamento.

Segundo o que escreveu Romar (2018) as comissões surgiram com objetivo de tentar dirimir os conflitos individuais de trabalho, podendo ser instituídas tanto por empresas ou ainda, pelos sindicatos. Discorre o autor que esse instituto é composto por alguns representantes dos empregados e empregadores, ganhando uma forma paritária e nos casos onde não existir uma Comissão de empresa e uma sindical, aquele que quiser submeter sua demanda poderá optar por uma delas.

Logo após os anos 2000, surge a Lei 11.101/2005 que regulou a recuperação judicial e extrajudicial bem como a falência do empresário e da sociedade empresária. No entanto, a referida lei deixou de enquadrar determinadas instituições, como as empresas públicas, sociedade de economia mista, instituições financeiras, sociedades seguradoras e diversas outras instituições que estão previstas no art. 2º.

Essa lei foi de grande valia para os administradores, pois o plano de recuperação das empresas, passariam a ser previsto na legislação e aplicados no direito pátrio, dando um atributo a continuidade da empresa.

As evoluções acerca do direito do trabalho sempre ocorreram no Brasil. Emendas Constitucionais, súmulas vinculantes, entendimentos jurisprudenciais sempre contribuíram para que a legislação trabalhista caminhasse na mesma proporção que as demais leis. No entanto, o compilado das Leis trabalhistas, ou seja, sua base, nunca teve nenhuma alteração significativa.

Porém, com a Lei 13.467/17 houve a maior alteração na CLT, conforme relata Romar (2018). Ao todo, foram 9 (nove) artigos revogados, 54 (cinquenta e quatro) alterações e inserção de 43 (quarenta e três) novos artigos. Ao todo, foram feitas 106 (cento e seis) modificações. Dentro da referida Lei, o que mais se ouviu falar é que o negociado entre as partes prevalece sobre o legislado. Com isso, o País passa por um novo momento nas suas relações trabalhistas e as alterações refletem diretamente na estrutura do Direito do Trabalho.

Antes de tratar sobre a Lei 13.467/17 que trouxe a reforma trabalhista no Brasil, Silva (2017) teceu algumas considerações dizendo que:

Reforma-se de tudo, a todo instante, numa ansiedade que chega a oprimir a respiração de quem observa. Reformamos o velho e o novo, o errado e o certo. Reformamos o telhado sem terminar o alicerce, a fachada sem ter concluído as paredes, as vidraças sem que ainda haja portas. Somos o país em que as benfeitorias voluptuosas são compradas antes das úteis e das necessárias.

O Brasil possui um grande número de Leis. No entanto, a todo o momento as assembleias que compõem o Congresso Nacional Senado Federal produzem novos institutos que regem o ordenamento jurídico. Em decorrência dessa ansiedade apresentada pelo autor, em alguns casos esses órgãos produzem determinado instituto e aprovam como leis algo que já se encontra em vigência.

O legislador ao elaborar a Lei n.13.467/17 teve o objetivo de deixar mais justa as relações de trabalho entre empregado e empregador. Em contrapartida, inúmeros doutrinadores acreditam que esta lei foi um retrocesso pois, beneficiou apenas os empregadores, deixando a massa trabalhadora mais uma vez ao acaso.

Para Delgado & Delgado (2017), a reforma trabalhista no Brasil, foi um retrocesso ao Direito antigo, tendo em vista que retornaram os motivos pelo qual as pessoas eram excluídas da sociedade da época. Fatores como segregação, desigualdade entre as pessoas humanas e as diferenças de grupos sociais retornaram para o meio social trabalhista brasileiro.

Para Schiavi (2017) diz que embora as referidas alterações na CLT tenham acontecido, essa mudança não foi o suficiente para as relações trabalhistas se tornarem mais justas. Na verdade o que aconteceu foram retrocessos que causaram dificuldades ao acesso do menos favorecido à justiça. Desde a vigência desta lei os aspectos como comprovação de insuficiência para concessão de justiça gratuita, prescrição e pagamento de despesas processuais e a limitação de responsabilidade patrimonial favoreceram apenas os empregadores. Não obstante, é inconteste que exista muito a ser feito no processo do trabalho para o deixar mais célere.

O que pode se perceber é que a reforma trabalhista segundo Biavaschi (2017, p.120) apud Delgado & Delgado (2017, p.41) teve por objetivo “romper com a ordem civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista”.

É efetivamente um retrocesso ao passado, uma vez que as conquistas dos trabalhadores sempre foram marcadas por grandes embates, principalmente no Brasil. A desregulamentação do contrato trabalhista, onde o pactuado prevalece sobre o legislado e outras disposições trazidas pela referida lei, destinam novamente à classe trabalhadora estar submissa sob os comandos daqueles que possuem o poder nas relações de emprego.

Ao prever que o negociado prevalecerá sobre o legislado, Romar (2018) traz que essa reforma inseriu o Direito do Trabalho no âmbito do Direito Privado, tendo a irrenunciabilidade mitigada pela Reforma Trabalhista.

Além das alterações nas relações diretas com o assalariado, a reforma trabalhista trouxe alterações em institutos que foram criados há 50 (cinquenta) anos atrás. É o caso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço que será trabalhado no próximo capítulo.

## **4. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS**

O presente capítulo tem por objetivo discorrer acerca do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, trazendo sua origem histórica, desde sua criação durante o regime militar na década de 60 até os dias atuais.

Logo após, será realizada uma abordagem destacando sua importância bem como as alterações que aconteceram com a Lei n.13.467/17 na Caixa Econômica Federal (CEF). Antes de abordar o tema, se faz necessário destacar que existem diversas situações que norteiam o FGTS. Contudo, o que se busca no presente momento é abordar os principais aspectos e trazer as mudanças ocorridas com o advento da Reforma Trabalhista.

### **4.1 Origem do FGTS**

Antes de adentrar especificamente no tema surge o questionamento sobre o que seria especificamente o FGTS. De acordo com Costa (2012, p.1):

O FGTS constitui-se em um pecúlio disponibilizado quando da aposentadoria ou morte do trabalhador, e representa uma garantia para a indenização do tempo de serviço, nos casos de demissão imotivada. Formado por depósitos mensais efetuados pela empresa em nome do trabalhador, integrando um fundo unificado de reservas, com contas individualizadas em nome dos trabalhadores, criando uma poupança compulsória.

Entende-se através daquilo que escreveu Costa (2012) que esse instituto serve como uma satisfação ao trabalhos quando perde seu trabalho imotivadamente ou ainda um ressarcimento ao trabalhador que venha se aposentar bem como uma reparação à sua família caso este venha a falecer.

Conforme consta no próprio site do FGTS:

No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes. (Fonte: <http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx>)

Se percebe que embora seja um benefício destinado ao trabalhador, podendo servir como indenização ou ainda uma satisfação em razão de seu trabalho, o responsável por prover esse recurso é o empregador pois ele deposita mensalmente na conta de seus empregados a quantia referente a 8% do seu salário.

O primeiro regime que buscou proteger o empregado, tratando acerca do tema encontra-se previsto no art. 478 da CLT. Contudo, Cassar (2015) afirma que ele levava os empregados que contassem com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa à estabilidade

e que durante esse período existia uma forte pressão por parte dos trabalhadores, que buscavam que o benefício fosse estendido a todos.

Ao discorrer sobre a origem do FGTS, Martins (2012, p.474) diz que um projeto de Constituição foi enviado para a assembleia constituinte trazendo em seu art. 124 §5º que “os constituintes de 1934 buscavam maneiras de criar um fundo de reserva do trabalho, com o objetivo de assegurar o ordenado ou salário de um ano, se por algum motivo a empresa desaparecesse”.

Em um primeiro momento se percebe que a origem do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço surge como uma forma de proteção que é encaminhado à assembleia constituinte com o objetivo de proteger ainda mais o trabalhador, em casos de fatos supervenientes que ocasionassem o desaparecimento da empresa.

Segundo Martins (2012) em 1958 é criado um fundo de indenizações trabalhistas, onde passou a ser uma obrigação para as empresas. No início, a cota era de 3% sobre o total da remuneração mensal bruta, sendo excluído o 13º. O FGTS foi criado somente em 13 de Setembro de 1966 através da Lei nº 5.107, e posteriormente alterado pelo Decreto-lei nº 20, de 14.09.1966 sendo regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

Durante esse período, Resende (2016, p. 1.042) diz que “o FGTS de 1966 a 1988 facultativo (em tese o empregado fazia opção pelo regime), e, a partir da Constituição de 1988, tornou-se obrigatório para todos os empregados, substituindo definitivamente o regime anterior celetista.”

Essa conotação de faculdade ao empregado em optar por um regime ou outro desde os tempos mais remotos até os dias atuais sempre emana com um sentido pejorativo pois nas relações de trabalho ela é a parte mais fraca.

Segundo Moura (2016) o regime que regia o FGTS era híbrido pois ele não era o único regime a tratar sobre a proteção ao emprego. No entanto, com o advento da Constituição de 1988 extinguiu tal regime com o art. 7º, III, e com a Lei n.7839/1989 esse instituto teve uma regulamentação própria. Porém, ela foi revogada pela Lei n.8.036/1990, que foi a última a tratar sobre a matéria, permanecendo até os dias atuais.

A Lei n.8.036/90 preceitua que o FGTS é um sistema de recolhimentos pecuniários mensais, sendo que os empregadores ficam obrigados a depositar até o dia 7 (sete) de cada mês o valor de correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração devida, referente ao mês anterior, considerando para fins de remuneração e incidência do FGTS as parcelas referentes ao salário-utilidade e a gratificação de Natal, previstas nos arts. 456, §1º, da CLT e art.15 desta lei.

Preceitua o art. 22 da Lei n. 8.036/90 que se o empregador não seguir os prazos determinados no art.15 da referida lei, deixando de realizar os respectivos depósitos, responderão pela incidência da Taxa Referencial – TR sobre o valor correspondente, com a incidência de juros e multa.

A lei do FGTS não traz o seu depósito como uma facultado e sim um dever do empregador realizar o depósito até a data e no valor estipulado não podendo ser menos que o estabelecido em lei.

Essa lei traz algumas situações específicas quanto os valores à serem depositados na conta do empregador. Preceitua o art. 18 que:

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997) § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997) § 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento. § 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Lei complementar nº 150, de 2015).

O legislador ao abordar sobre as hipóteses prevista no art. 18, deixava as relações um pouco restritas, com a exceção da demissão sem justa causa, não existia nenhuma outra hipótese para o saque das requeridas verbas.

O órgão responsável por fiscalizar o cumprimento das relações pertinentes à essa matéria, é o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, que em nome da CEF, apura as infrações praticadas pelos empregadores ou tomadores de serviço, notificando-os para cumprir as determinações legais e comprovar os respectivos depósitos.

O FGTS segundo Romar (2018), além de possuir uma finalidade trabalhista, sob a égide do trabalhador, ele possui também um fim social, prevendo a destinação da totalidade dos seus recursos para aplicação em saneamento básico, infraestrutura urbana e habitação, conforme disciplina o art.9 § 2º da presente lei.

Até aqui se percebe que no Direito do Trabalho as normas regulamentadoras sofreram grandes impactos. Com relação ao instituto do FGTS não foi diferente. Nota-se que entre a década de 1960 até os anos 90 (noventa), esse regime sofreu algumas alterações. No tempo

presente, o legislador não criou nenhuma lei específica para tratar sobre o tema, contudo a Lei da Reforma Trabalhista, alterou alguns institutos.

#### **4.2. Os reflexos gerados pela lei 13467/2017 no Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS)**

Esse instituto foi uma grande vitória para a classe trabalhadora. A busca por direitos iguais e uma melhor condição de trabalho sempre levou à evolução da sociedade e também das relações de emprego. O legislador fez questão de instituir um Conselho Curador para reger esse instituto, formado por membros representantes de trabalhadores, empregadores, órgãos e entidades governamentais, e outras instituições destacadas no art. 3 da Lei do FGTS, tendo suas competências disciplinadas no art. 5º.

Além disso, o constituinte de 1988, reconheceu no art. 7º do capítulo II, que trata acerca dos direitos sociais, que o FGTS seria devido aos trabalhadores urbanos e rurais, abrangendo também os empregados domésticos e trabalhadores avulsos, com o fundamento no inciso XXXIV do presente artigo.

Em decorrência do processo de globalização, Nascimento (2011) fala que o Estado elaborou leis para amenizar os reflexos do desemprego e a tecnologia que afetaram o direito do trabalho. Uma delas é o saque do FGTS, por uma necessidade pessoal e de urgência, decorrida por um desastre natural, onde o trabalhador estivesse em áreas comprovadamente atingidas (Lei n. 10.878, de 8-6-2004).

Acredita-se que por força desse processo de globalização e também à medida que as novas profissões foram surgindo e o trabalhador se aperfeiçoando cada vez mais, começou a aparecer determinados entraves nas relações de emprego.

Ressalte-se que a nova reforma trabalhista ampliou a visão do recebimento do FGTS, e isso foi uma vitória para a classe trabalhadora, uma vez que em determinadas situações o empregador quando não queria mais fazer parte daquela empresa, ao realizar seu pedido de demissão, não receberia o seu FGTS e a multa de 40% estaria vinculada sobre o saldo na CEF.

Para Vassole (2017), se era difícil para o empregado ficar em um lugar insatisfeito, para o empregador a situação também era embaraçosa, pois em muitos momentos não tinha a condição de dispensar e pagar todas as verbas rescisórias que preceitua a Lei. Nesses casos a situação realizada para dirimir esses conflitos era uma simulação de dispensa imotivada, onde

o empregador cumpria com todas as disposições previstas no art. 18 e após o saque do FGTS e o empregado devolvia a multa.

Contudo essa prática é considerada crime de fraude, disciplinada no art. 171 do Código Penal que trata sobre “obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, [...], ou qualquer outro meio fraudulento; [...].”

Embora seja considerado crime, práticas como esta foram por muitos anos rotineiras no meio do Direito do Trabalho. Não obstante, a Lei da Reforma Trabalhista buscou regulamentar esse ato, deixando essas relações mais flexíveis.

A nova redação da CLT trouxe em seu art.484-A que:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1Q do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 12 A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2Q A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Acerca da redação dada pelo legislador, se evidencia que ocorreram mudanças nas demissões entre acordo realizado entre empregado e empregador, visto que no período que antecedeu a reforma, o saque do FGTS nessa situação não era possível.

Entretanto, cabe ressaltar que essa movimentação na conta do FGTS não se dá de forma integral visto que o legislador limitou até 80% dos valores que forem depositados pelo empregador.

Ademais, a reforma trabalhista também trouxe alterações na Lei 8.036/90 que disciplina sobre o FGTS dizendo que:

Art. 3º O art. 20 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A: "Art. 20 – [...], I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; [...].

Corroborando com o tema, Delgado & Delgado (2017) discorrem que o trabalhador passará a receber parte das suas verbas rescisórias, com diferenças no saque do FGTS, onde nas hipóteses em que as partes fixarem uma modalidade, o trabalhador receberá 20% da multa do FGTS, podendo movimentar até 80% do saldo do fundo de garantia e também metade do valor do aviso prévio. No entanto, a modalidade prevista no art. 484-A, §2º da CLT diz que não será permitido o recebimento de seguro-desemprego pelo trabalhador.

No tocante ao prazo para pagamento da rescisão, Delgado & Delgado (2017) afirmam que continua a ser de 10 dias, contados da comunicação fática relativa ao encerramento do contrato. Esse prazo é o período determinado para que se possa pagar as verbas rescisórias e entrega dos documentos da rescisão ao empregado. Com a rescisão em mãos se comprovará aos órgãos competentes que seu contrato foi encerrado.

Em se tratando da situação específica que é o acesso ao FGTS, as alterações legislativas que visem facilitar essa relação de acordo devem ser vistas de uma maneira positiva. Destacando que as relações de trabalho sempre foram marcadas por lutas do proletário através de seus direitos.

Acerca de algumas mudanças pós reforma trabalhista, vale destacar a edição 109 do Jurisprudência em teses do Superior Tribunal de Justiça que trouxe duas novas teses a respeito do FGTS.

A primeira trata acerca das contribuições do FGTS para fins tributários, dizendo que essas contribuições não se aplicam ao instituto. Ressalte-se que esse entendimento já foi consolidado na Súmula 353. No tocante a segunda tese, firmou-se o entendimento nas ações de execução de alimentos, pode ser possível a penhora de valores decorrentes de FGTS.

Com relação as teses expostas acima, principalmente quanto ao segundo entendimento firmado é um grande avanço nas normas do direito, principalmente no direito de família pois existem muitos casos em que há um FGTS retido ou inativo e a partir daí pode se executar para um objetivo constitucional que é o direito dos alimentados.

Não foi necessário nenhuma revolução em indústrias ou qualquer outra prática. O legislador teve a sensibilidade de regulamentar uma atividade que, embora pudesse incorrer como crime, estava sendo feita de modo rotineiro nas relações de emprego.

Com a reforma trabalhista, o legislador realizou alterações no art. 42 da CLT que também refletem no sistema do FGTS. Com a nova redação, o presente artigo estabelece que:

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. [...].

O objetivo do FGTS, segundo Delgado & Delgado (2017), desde 1967 foi substituir o sistema de estabilidade e indenização celetista. Contudo, através da nova redação do referido artigo, também será devido os depósitos nas hipóteses em que o empregador fique afastado prestando serviço militar ou por motivo de acidente de trabalho.

No dia 19 de Abril de 2018, aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais um projeto que dá liberdade ao empregado que pedir demissão sacar o FGTS em sua integralidade. Esse projeto foi realizado pelo senado sob o n. PLS 392/2016. Após o veredito dos Senadores o texto será encaminhado a câmara<sup>1</sup>.

Se percebe que com a reforma trabalhista essa ideia de saque integral para aqueles que pedirem demissão tomou uma maior proporção pois ela já aborda sobre as “rescisões consensuais”.

Nesse sentido, Ramos Júnior (2017, p.1) diz que:

Nesse acordo ou “dispensa consensual”, o trabalhador recebe parte das suas verbas rescisórias, como se tivesse sido dispensado normalmente, com diferenças substanciais no saque do FGTS. Caso as partes estipulem esta modalidade de “dispensa consensual” o trabalhador irá receber metade do valor referente ao aviso prévio, 20% da multa do FGTS e pode movimentar até 80% do saldo do fundo de garantia. O que em verdade ocorreu é que a reforma trabalhista legalizou o que antes era considerado uma fraude.

Seguindo o raciocínio acima apresentado pode-se dizer que não houve novas criações dentro do instituto do FGTS. Diferente de inovar, o que ocorreu foi regulamentar aquilo que outrora era considerado como fraude nos casos de demissões consensuais onde o empregado teria que devolver algum valor ao empregador.

A Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas – Fenacon, divulgou em sua página em 09.11.2017 que a CEF encaminhou um relatório com diversas alterações em seu sistema do FGTS para se adequar à nova legislação. O relatório apresentado pela Gerência Nacional de Administração de Passivos (Gepas) da CEF, trouxe que foram realizadas alterações no sistema da autarquia.

Para abranger o contrato de trabalho intermitente foi utilizada a categoria de trabalhador 04, que era utilizada para classificar o trabalhador por prazo determinado. Em se tratando de recolhimento por prazo determinado, o empregador continuará utilizando a referida categoria, acompanhando o código de movimentação R1- prazo determinado. O relatório traz ainda que quando a rescisão se der por motivo de acordo firmado entre trabalhador e empregador, será caracterizado pelo código de movimentação I5- Rescisão do Contrato por motivo de acordo.

Os entendimentos sobre a Reforma Trabalhista formados através de súmulas, orientações jurisprudenciais e regulamentos ainda não foram firmados. Nesse sentido, o Direito do Trabalho passa por uma nova organização. Contudo, se percebe pela letra fria da lei que ela inovou em diversos aspectos sobre a relação de emprego.

Em decorrência da nova modalidade de saque do FGTS, realizado pelo novo acordo de demissão, o G1 solicitou ao MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) uma pesquisa, onde apresentou que até o mês de Fevereiro de 2018, 41.064 brasileiros realizaram o saque de suas contas por força do novo instituto. O valor médio que cada brasileiro sacou foi de R\$5.891,00 totalizando R\$ 242 milhões. Em decorrência da nova legislação, o número de saque no FGTS por demissão sem justa causa caiu.

Com fundamento em tudo o que foi discorrido até o momento, se conclui que o regime do FGTS foi uma grande conquista para o trabalhador. Pode-se dizer que essa conquista foi a mais branda, uma vez que o legislador a regulamentou sem qualquer contraindicação.

## 5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto na presente pesquisa, conclui-se que o Direito do Trabalho não pode ser observado sob um olhar estrito e sim de uma forma ampla. No decorrer dos anos, em razão das novas relações de emprego que emanaram bem como através da evolução da sociedade, o legislador viu a necessidade de realizar novas mudanças no Direito do Trabalho.

É inegável a afirmativa de que os trabalhadores obtiveram diversas conquistas com relação aos seus direitos em todos os lugares do mundo.

Constatou-se no primeiro capítulo que o Direito do Trabalho e a Revolução Industrial foram um marco para os trabalhadores, pois a partir deste momento as leis trabalhistas passaram a ser criadas e observadas sob uma perspectiva mais cautelosa em favor dos trabalhadores.

No segundo capítulo, entendeu a importância de uma norma trabalhista para disciplinar acerca das profissões e assegurar as pessoas acerca de seus direitos inerentes a sua profissão. Nota-se que após a instituição da CLT em 1943 as relações entre empregado e empregador nunca mais foram a mesma.

Compreendida as considerações iniciais propostas na introdução da presente pesquisa, foi apresentado o terceiro capítulo com o objetivo de discorrer sobre o FGTS e as eventuais mudanças com a reforma trabalhista.

Conclui-se que o Instituto do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi uma conquista para os trabalhadores pois antes de sua criação, não existia uma regulamentação que assegurasse os em situações de demissão sem justa causa.

Com o advento da reforma trabalhista, o FGTS mais uma vez passou por mudanças, e o motivo é que as relações de trabalho estavam comprometidas em decorrência do novo período que a sociedade brasileira estava vivendo. Se percebe que o atual cenário do Direito do trabalho estava em desacordo com a CLT sendo necessário uma nova regulamentação.

A hipótese do presente trabalho em encontrar mudanças que refletiram no FGTS foram parcialmente encontradas, visto que na presente pesquisa se evidenciou que grande parte das alterações foram procedimentais, ou seja, ocorreram no Sistema da Caixa Econômica Federal.

A mudança ocorrida no FGTS que envolveu o trabalhador foi uma regulamentação de uma prática que outrora era considerada ilegal, que eram os saques de FGTS nas “demissões consensuais”.

Quanto alterações nas normas, seja em razão do seu conteúdo ou percentual de sua contribuição se conclui que não houveram alterações, seja porque o instituto estar ligado diretamente à constituição federal ou até mesmo porque não houve nenhuma regulamentação jurisprudencial nesse sentido.

Por fim, conclui-se que a partir dessas mudanças, o legislador demonstrou que possui uma grande preocupação com a classe trabalhadora, pois regulamentou determinadas práticas que estavam ocorrendo nas relações de emprego e que outrora não existia nenhuma previsão legal.

## 6 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan, CAVALINI, Marta. **41 mil sacaram FGTS em demissão por acordo após entrada em vigor da nova lei trabalhista**. Abril de 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/41-mil-sacaram-fgts-em-demissao-por-acordo-apos-entrada-em-vigor-da-nova-lei-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 18 de Set. 2018.

A Bíblia. **Textos extraídos do Antigo e Novo Testamento, nos Livros do Gênesis e Atos dos Apóstolos**. Disponível em: <http://biblia.com.br/joao-ferreira-almeida-atualizada/>. Acesso em: 01 Jun. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2010.

\_\_\_\_\_, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: Ltr 80. 2016.

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 02 Ago. 2018.

BRASIL, **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 15 Ago. 2018.

BRASIL, **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em 18 Ago. 2018.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em 22 de Ago. 2018.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 25 Ago. 2018.

BRASIL, Decreto Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. **Código Penal Brasileiro**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm). Acesso em: 10 Set. 2018.

BRASIL, Lei nº 5.107, de 13 de Setembro de 1966. **Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5107.htm). Acesso em: 10 Jun. 2018.

BRASIL, Lei nº 8.036, de 11 de Maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8036consol.htm). Acesso em: 10 Jun. 2018.

BRASIL, Lei nº 9.601, de 21 de Janeiro de 1998. **Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm). Acesso em: 02 Set. 2018.

BRASIL, Lei nº 9.958, de 12 de Janeiro de 2000. **Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9958.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9958.htm). Acesso em: 05 Set 2018.

BRASIL, Lei n. 11.105, de 24 de Março de 2005. **Regulamenta os incisos II, IV e V do § 1º do art. 225 da Constituição Federal, estabelece normas de segurança e mecanismos de fiscalização de atividades que envolvam organismos geneticamente modificados – OGM e seus derivados, cria o Conselho Nacional de Biossegurança – CNBS, reestrutura a Comissão Técnica Nacional de Biossegurança – CTNBio, dispõe sobre a Política Nacional de Biossegurança – PNB, revoga a Lei nº 8.974, de 5 de janeiro de 1995, e a Medida Provisória nº 2.191-9, de 23 de agosto de 2001, e os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 16 da Lei nº10.814, de 15 de dezembro de 2003, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/lei/L11105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/lei/L11105.htm). Acesso em: 07 Set. 2018.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: [http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm). Acesso em: 08 Set. 2018.

BRAZIL, **Constituição Política do Império do Brazil de 1824.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 31 Jun. 2018.

BRAZIL, **Lei de 13 de Setembro de 1830. Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Império.** Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html). Acesso em: 18 de Jun. 2018.

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos Brasil de 1891.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91). Acesso em: 20 de Jun. de 2018.

BRAZIL, Decreto Lei nº 1.313, de 17 de Janeiro de 1891. **Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 de Jun. de 2018.

BREVIDELLI, M.M; DE DOMENICO, E.B. **Trabalho de conclusão de curso: guia prático para docentes e alunos da área da saúde.** 2. ed. São Paulo: Iátria, 2008.

CAIRO JÚNIOR, José **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed Revista e Atualizada. Editora Método. São Paulo, 2015.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

COSTA, Camila Coelho. **Do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 26 mar. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.36201&seo=1>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro, MARTINS FILHO, Ives Gandra Silva da. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FENACON. **CAIXA divulga ajustes do FGTS à Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017**. 2017. Disponível em: <http://www.fenacon.org.br/noticias/caixa-divulga-ajustes-do-fgts-a-reforma-trabalhista-lei-134672017-2681/>. Acesso em: 10 de set. 2018

GARCIA Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LAKATOS, E.; MARCONI, M.A. 2006. **Metodologia do Trabalho Científico**. 4 ed. 3 reimpr. São Paulo. Atlas.

LEITE, Bezerra Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. Saraiva Jur. 2017.

MANZO, Abelardo, J. **Manual para lapreparacion de monografías: uma guía para presentar informes y tesis**. Buenos Aires, humanitas, 1971.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Breve Histórico a Respeito do Trabalho**. São Paulo, 2010. Disponível em: [www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071](http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071). (Acesso em 01 Jun 2018).

\_\_\_\_\_, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEZZAROBBA, O; MONTEIRO, C. S. **Manual de metodologia científica no Direito**. São Paulo. Saraiva, 2003.

MORAES, Filho. Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26º Ed. Saraiva. 2011.

RAMOS JÚNIOR, Waldemar. **O saque do FGTS após a Reforma Trabalhista e a possibilidade de acordo entre trabalhador e empresa**. 2017. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/516423269/o-saque-do-fgts-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-possibilidade-de-acordo-entre-trabalhador-e-empresa>. Acesso em: 06 Mai. 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6ª Edição. Ed. Método. São Paulo. 2016.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**. Coordenação Sylvio Motta. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018; São Paulo: Método, 2018.

RUMMEL, J. Francis. **Introdução aos procedimentos de pesquisa em educação**. 3ª ed. Porto Alegre, Globo, 1977.

ROMAR, Carla Teresa Martins **Direito do trabalho Esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17.1ª. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SENADO, **Saque integral do FGTS por trabalhador que pedir demissão será examinado no Plenário**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/19/saque-integral-do-fgts-por-trabalhador-que-pedir-demissao-sera-examinado-no-plenario>. Acesso em: 19 Mar. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1ª Ed. Em e-book baseada na 1ª. Ed. Imprensa. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2017.

STJ. **Edição n. 109: fundo de garantia por tempo de serviço – ii**. Jurisprudência em teses. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/jt/toc.jsp>. Acesso em: 19 Mar. 2019.

VASSOLE, Gilberto Figueiredo. **O Saque do FGTS após a Reforma Trabalhista e a possibilidade de acordo entre trabalhador e empresa**. Disponível em: <https://saberalei.com.br/saque-fgts-reforma-trabalhista-acordo/>. Acesso em 05 de Set. 2018.