

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2015

**FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO E SUA
INCONSTITUCIONALIDADE EM RELAÇÃO AO VALOR PAGO AO
APRENDIZ**

Beatriz Albino de Araújo Barros-biadireito2012@hotmail.com
Wagner Inácio Freitas Dias- wagnerinacio@gmail.com

RESUMO

O trabalho visa à abordagem do instituto do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e demonstrar no decorrer dos estudos a inconstitucionalidade do valor do FGTS relativo a 2% (dois por cento) da remuneração pago ao empregado aprendiz, vez que a Constituição da República Federativa do Brasil diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito a vida, à liberdade, à igualdade. E que não pode haver discriminação em relação ao exercício de profissão, ao critério de admissão, por motivo de sexo e nenhuma distinção entre trabalhadores em razão da idade ou profissão. Não obstante os demais empregados tem direito ao recebimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no importe do 8% por cento sobre a remuneração. O problema a ser discutido é o da Inconstitucionalidade do Valor pago ao aprendiz.

Palavras-chave: FGTS; Menor Aprendiz; Inconstitucionalidade; Alíquota de 2%

ABSTRACT: The work aims to approach the Institute for Employees of the Guarantee Fund, and demonstrate in the course of studies the FGTS value of unconstitutionality relating to 2% (two percent) of paid remuneration to the apprentice employee, since the Constitution of the Republic Federative Republic of Brazil says that everyone is equal before the law, without distinction of any kind, guaranteeing to Brazilians and foreigners residing in the country the inviolable right to life, liberty, equality. And there can be no discrimination in relation to the profession of exercise, the admission criteria by reason of sex and no distinction between workers on grounds of age or profession. Notwithstanding the other employees are entitled to receive the Service Time Guarantee Fund in care of 8% per cent of the remuneration. The problem to be discussed is that of the unconstitutionality of the amount paid to the apprentice.

Keywords: FGTS; Apprentice; unconstitutional; Rate from 2%.

INTRODUÇÃO

O legislador previu para o menor aprendiz uma alíquota de FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) diferente da que é aplicada para os demais trabalhadores. Para estes, o empregador deve recolher 8% ao mês como contribuição ao referido fundo. Por outro lado, para os menores aprendizes, o recolhimento é de 2%. Logo, percebe-se que há uma redução no valor total recolhido para estes últimos em relação aos primeiros.

O presente trabalho tem como objetivo a análise da inconstitucionalidade (ou não) do valor relativo a 2% do FGTS (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço), recolhido em favor pago ao menor aprendiz de forma discriminatória, sendo este inferior ao pago aos demais trabalhadores, os quais tem depositado o valor de 8%.

Baseando-se em uma análise bibliográfica, pretende-se compreender se há fundamento jurídico e social para o recolhimento em menor alíquota do aprendiz.

Como hipótese, que se espera seja confirmada neste trabalho observa-se não haver fundamento para cobrança diferenciada em prejuízo do menor aprendiz.

Atualmente o trabalho do menor aprendiz é disciplinado na Lei 10.097/00, que se refere ao trabalho do menor aprendiz, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988.

O estudo se desenvolverá por meio de análise legal, doutrinária e jurisprudencial relacionada à matéria. O interesse pelo tema surge com o desejo e inspiração constitucional pela defesa de um tratamento igual a todos os trabalhadores; tendo em vista que ninguém pode ser tratado de forma desigual por razão de profissão ou idade. O menor aprendiz recebe um salário proporcional à jornada: salário mínimo hora, uma vez que, sendo que a carga horária do aprendiz é diferenciada.

No que se refere às doutrinas de Direito do Trabalho servirá como espeque as razões e considerações dos autores Maurício Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar e outros de igual quilate, sobre a matéria. Quanto à legislação será exposto o que a lei prevê como condutas que caracterizam tais direitos. Sendo o problema em debate a inconstitucionalidade do valor de 2% do FGTS pago ao aprendiz, a pesquisa trilhou pelo caminho legal e doutrinário, até chegar à defesa da inconstitucionalidade, porque nítido se faz presente o tratamento desigual concedido ao aprendiz em face dos demais obreiros. Em assim sendo, não há outro caminho, para corrigir tamanha injustiça, que não seja o do preceito constitucional estampado no art. 5º, onde se proíbe o tratamento desigual para os iguais.

Embora o problema principal da pesquisa seja a defesa da inconstitucionalidade do valor do FGTS pago ao empregado aprendiz, no caminhar do tema será feita uma simples abordagem acerca do instituto do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com menor aprendiz e a inconstitucionalidade.

1. HISTÓRIA DO FGTS

De acordo com a doutrina histórica, o primeiro preceito legal que buscou proteger o tempo de trabalho do empregado foi o preceito do art. 478 da Consolidação das Leis Trabalhista, que concebia aos obreiros com dez ou mais anos de serviço à estabilidade no seu emprego.

O fato de os empregados terem esta possibilidade de adquirir a estabilidade no emprego era motivo de insatisfação por parte de seus empregadores, que ofertavam os mais variados argumentos, no sentido de que os obreiros estáveis se tornavam menos produtivos e mais problemáticos ao ponto de afetar a boa produção. E o fato de não se permitir a dispensa por motivo econômico ou financeiro, engessaria economicamente todo o empreendimento patronal.

Assim a professora Cassar (2011, p.1235) diz que:

Os constituintes de 1934 já previam a adoção de um fundo de reserva para garantia de um salário por ano caso a empresa desaparecesse (projeto da Constituição enviado ao Governo Provisório – art. 124, § 5º, da CLT). O primeiro fundo obrigava as pessoas jurídicas contribuintes do imposto de renda ao recolhimento de 3% - art. 46 da Lei nº 3.470/58. (2011, p.1239).

Neste tempo, como se sabe, já havia uma enorme manifestação da classe proletária e política, no sentido de que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço fosse estendido, como benefício, para todos os trabalhadores, vez que tais recursos poderiam ser utilizados no interesse político.

O Estado, por sua vez, tinha simpatia pela causa, vez que seu interesse se voltava para a utilização dos rendimentos do fundo para financiamento de casas próprias, com uma oferta de contrapartida do chamado fundo de reserva de contribuições recolhidas mês a mês pelo empregador para futura garantia de dispensa sem motivo, protegendo o obreiro contra os riscos de desaparecimento ou falência da empresa. Destarte, o ambiente político de então, ano de 1964, estava propício para a mudança, por causa do regime autoritário robusto naquele tempo.

Em assim sendo, no ano de 1966, surgiu a Lei nº 5.107/66, de 13 de Setembro de 1966, criando um sistema alternativo (onde o empregado poderia fazer a opção pelo sistema do FGTS ou não) como não era o fim da estabilidade decenal. Os dois regimes vigorariam de forma comitente até a CR/88. A escolha (opção) era do empregado.

Não pode saltar aos olhos o fato de que o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço embora dito facultativo na época da referida lei de nº 5.107/66, na prática o empregado era obrigado a fazer sua opção pelo regime do FGTS.

O preceito constitucional do art. 158, XIII, da Carta de 1967 garantia “estabilidade com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente”, mantido pela Emenda de 1969.

Vólia explica que com a garantia do FGTS muitos trabalhadores se acharam prejudicados, com este novo regime, já que $8\% \times 12 = 96\%$, não era o mesmo que os 100% que recebiam por ano de serviço no regime anterior (art. 478 da CLT). A matéria foi então pacificada pelo TST através da Súmula de nº 98, que dizia:

Súmula nº 98 do TST: A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e da estabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho é meramente jurídica e não econômicas sendo indevidos quaisquer valores a título de reposição de diferença.

Como é sabido, os dois sistemas, então, convivem durante o período que vai de 1966 até a Constituição Cidadã de 05 de outubro de 1988. E como já dito, não possuíam equivalências econômicas, vez que a própria jurisprudência sumulada nos esclarece que a equivalência é apenas jurídica. É importante lembrar que a opção pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço excluía o regime previsto na norma consolidada em seu art. 478.

Hoje com a vigência da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, mais precisamente em seu art. 7º, III, e sua regulamentação pela Lei de nº 8.036/90, de 11 de Maio de 1990, o FGTS vigora como regime único para os casos de relação de emprego. Daí o empregado já passar a fazer parte deste regime desde o momento de sua admissão. Quando um empregado entra numa empresa para trabalhar, ele já passa a fazer parte automaticamente do sistema do FGTS.

De conformidade com a legislação pertinente à época (Lei de nº 5.107/66), qualquer empregado poderia fazer a opção pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, mediante simples declaração escrita, mas com a condição de que isso fosse feito dentro do determinado período de 365 dias contados da vigência da aludida lei ou da admissão, quando esta ocorresse após a vigência legislativa.

No caso de opção fora do prazo referido acima, eram exigidos os seguintes requisitos:

- I – declaração escrita, anotação da opção na CTPS do empregado, bem como no livro de registro de empregados;
- II – homologação da opção pela Justiça do Trabalho.

Segundo a lei, os requisitos exigidos tinham como objeto provar a incolumidade da vontade do empregado. Ainda que não presente todos os requisitos, havendo prova de que esta era a vontade do empregado, a opção seria considerada válida. O que não era pacífico na doutrina.

Hoje tem direito ao FGTS os empregados urbanos, rurais, trabalhadores avulsos e os empregados domésticos, que até bem pouco tempo não eram contemplados com tal igual direito, vez que a Lei 5.859/72, em seu art. 3º-A dizia sê-lo facultativo aos domésticos. A nova lei das domésticas LC 150/15, de 01 de Junho de 2015.

O FGTS é devido enquanto durar o contrato de trabalho, salvo nos períodos em que tiver suspenso o contrato. Agora, em se tratando suspensão por motivo de licença maternidade, acidente de trabalho e serviço militar, o FGTS será devido, por ser uma exceção prevista no art. 4º da CLT c/c art. 28 do Decreto 99.684/90.

1.2. Regime do FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço hoje é a única proteção legal ao tempo de serviço do obreiro, que veio em substituição ao velho regime celetista do art. 478. Sem nenhum desconto salarial, é mensalmente depositado na conta vinculada do trabalhador, junto a uma instituição bancária da Caixa Econômica Federal o importe correspondente a 8% da remuneração paga pelo empregador ou por terceiros, como no caso das gorjetas. Estes valores poderão ser sacados quando do término do contrato ou nos casos legalmente previstos, como aposentadoria, morte do titular etc.

Como já dito alhures, foi a Lei 5.107/66, a primeira a regulamentar o FGTS e a oferecer opção aos trabalhadores quanto ao regime de proteção de tempo de serviço. Nos dias de hoje a matéria encontra-se disciplinada pela Lei de nº 8.036/90 e não mais oferece opção, pois se constitui em regime obrigatório.

De acordo com Vólia:

No sistema antigo vigiam dois tipos de regimes. O geral, previsto pela CLT em seu art. 478 e o especial, que era facultativo (FGTS). Nesta época, aos empregados eram oferecidas três opções e em duas delas, se estável (decenal) fosse o empregado, haveria renúncia a esta

estabilidade pelo simples ato opcional voluntário e não viciado. (2011, pag.1239)

De acordo com a lei a opção pelo FGTS deveria ser feita no prazo de 365 (trezentos sessenta e cinco) dias a contar da vigência da Lei nº 5.107/66, para os que já estavam contratados e a partir da admissão para os novos empregados. Para os contratados na vigência da lei, caso deixassem de realizar a opção no prazo legal, essa só poderia ser feita após na Justiça do Trabalho, perante o juiz chamado distribuidor (jurisdição voluntária). Para aqueles que eram empregados da União à opção pelo FGTS seria feita perante o juiz federal, conforme a Súmula nº 17, do extinto TRF.

1.3. À Alíquota de 8%

Como é sabido, há aqueles laboristas que não fazem jus a uma percentagem equivalente aos oito por cento (8%) da remuneração. São eles: aprendiz que tem direito a apenas dois por cento (2%), conforme art. 15, § 7º da Lei 8.036/90, e o contrato por tempo determinado conforme lei 9.601/98, de 21 de Janeiro de 1998.

A Lei de nº 9.601/98 fixa o importe de dois por cento (2%) para estímulo a novos empregos. Esta benesse só vigorou nos limites de sessenta meses da vigência da lei, conforme seu art. 2º. Hoje o que prevalece é o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço equivalente a oito por cento (8%). Logo não será objeto de análise neste trabalho.

2. DA AUSENCIA DE ISONOMIA NAS ALIQUOTAS DE FGTS

Não há como negar a importância do empregado aprendiz para o mundo trabalhista, vez que por meio deste instituto cria-se um sistema de inserção dos jovens do mercado de trabalho, com consequentes benefícios cultural, social, profissional e de qualificação.

Na tradição da CLT, mais precisamente em seu art. 428, aprendiz era aquele trabalhador com idade entre 12 e 18 anos. A Emenda Constitucional de nº 20, de 1998, alterou a mencionada idade do aprendiz para a faixa de 14 aos 24 anos, salvo se o aprendiz for deficiente, caso em que se permite a idade maior do que 24 anos.

Como se vê na Lei de nº 11.180 de 23 de setembro de 2005, o direito brasileiro passou a contemplar, o adulto, pois que maior de 18 anos na condição de aprendiz.

De conformidade com o art. 15, § 7º, da Lei 8.036/90, o aprendiz tem direito a somente 2% de FGTS correspondente a sua remuneração. Senão vejamos:

Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT, a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e o valor da compensação pecuniária a ser paga no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego - PPE. (Redação dada pela Medida Provisória nº 680, de 2015)

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.

§ 4º Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

§ 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzido para dois por cento (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000).

A doutrina dominante é no sentido de que a diferenciação da alíquota do FGTS paga ao aprendiz se justifica pela razão de ser o contrato de aprendizagem um pacto de trabalho especial, com regras próprias e de grande importância para o interesse da sociedade, vez que nesse contrato, soma-se, além da importância do trabalho, a qualificação do obreiro para o mundo operário. Aliás, a legislação obriga a contratar uma cota de aprendizes em seus estabelecimentos, conforme preceito do art. 429 da CLT:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem

número de aprendizes equivalente a cinco por cento no mínimo, e quinze por cento no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000).

Nestes termos, surge a posição em relação a qual se contrapõe este trabalho, sustentando que apesar de ser a alíquota diferenciada um benefício que estabelece para que os empregadores tenham um incentivo na contratação de aprendizes, não pode tal vantagem ferir o direito constitucional do aprendiz em receber o mínimo de recolhimento do FGTS.

Não obstante, a tese de que a alíquota é benéfica, ao simples argumento de que ela incentiva a contratação do aprendiz, bem como o qualifica, não quer com isso dizer que seja constitucional, pois pelas Leis de nº 8.036/90 e 10.097/2000 apresentam relevantes dificuldades de compatibilização com a Constituição da República Federativa do Brasil. Algumas dessas dificuldades são globais, se analisado em conjunto o novo modelo legal; outros são de cunhos locais.

As incompatibilidades globais advêm do que dispõe o caput do art. 7º da Constituição Federal de 1988, que trata dos “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...”. Por tal dispositivo, vê-se que a Constituição de forma clara engloba, como preceito normativo, o princípio da norma mais favorável (dispõe a CF/88: além de outros que visem à melhoria de sua condição social).

O professor Maurício Godinho Delgado(2004, p. 1273) diz que:

“O caráter informativo e normativo” do princípio da norma mais favorável, com atuação na fase pré-jurídica de construção da norma legal (fase política, onde se constroem as regras do Direito), e também na fase tipicamente jurídica, quando já construída a regra do Direito, foi, desse modo, enfaticamente incorporado pela Constituição. O Texto Máximo não autoriza ao legislador que elabore norma legal trabalhista que conspire contra os objetivos básicos do Direito do Trabalho (elevar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado) e contra o essencial princípio da norma mais favorável (norma que melhor aperfeiçoe as condições de pactuação da força de trabalho no contexto social).

Nesse aspecto, as Leis de n.º. 8.036/90 e 10.097 de 12 de dezembro de 2000, ao instituírem a alíquota de 2% para o empregado aprendiz, se colocam em flagrantes contradições com o comando constitucional.

A segunda incompatibilidade deriva do inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal, que prevê, como direito laboral “a proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, com ou estado civil”.

Como se vê, a legislação pertinente, ao se embasar apenas no argumento de que a contratação incentivada beneficia o empregado aprendiz, inverte a intenção da norma que é a de proteger o trabalhador, vez que esquece que o mesmo ao se tornar qualificado, muitas das vezes vem preencher os quadros da própria empresa. E enquanto não o é, serve no desempenho produtivo dos empregadores, gerando riqueza para o patrão e sua nação.

No que pertence às incompatibilidades, há divergências tópicas e localizadas, com o mencionado diploma normativo mediante o texto Constitucional, vez que a lei que permite a redução da alíquota do FGTS a somente 2% da remuneração do empregado aprendiz (em contraponto aos 8% devidos para os demais empregados: Lei 8.036/90), não coaduna com a Carta Maior.

É verdade que, em justificativa, a redução aludida, a lei, doutrina e mesmo a jurisprudência vem dizendo que o instrumento normativo instaurador do contrato de trabalho do aprendiz, tem natureza pedagógica e sendo um contrato especial traz relevante benefício social com formação profissional. Esta correlata justificativa, sem dúvida, serve como base para a existência da norma, mas não compensa a desigualdade exposta.

Neste diapasão, não se permite a lei fixar rol distinto de direitos trabalhistas (ou dimensão distinta de um mesmo direito) para empregados vinculados ao mesmo empregador, submetidos ambos ao mesmo tipo de trabalho. Sendo o regime jurídico o mesmo e a modalidade contratual igual. A única alegação de diferença seria na carga horária de seis horas, o que, também, não justifica, tendo em vista ser idêntica a situação dos turnos de revezamento. Contudo, os direitos trabalhistas que decorrem dos dois pactos teriam que ser os mesmos, vez que não é o trabalhador que tem que pagar para o bem social, mas sim o Estado. Daí não justificar a alegação de que o aprendiz é beneficiário do incentivo patronal em sua contratação, vez que ele presta o serviço e ainda se qualifica para melhorar as condições da empresa e da sociedade, sem esquecer, é lógico de seu ganho. Ganho este, que por si só não justifica o tratamento diferenciado.

Mediante a equiparação etária do aprendiz com adulto e muitos outros direitos e deveres equivalentes, e sendo o aprendiz um empregado normal como qualquer outro, não há como sustentar nenhuma tese para justificar o tratamento diferenciado, vez que enquanto os demais empregados recebem o importe equivalente a oito por cento (8%)

de FGTS, na remuneração, os aprendizes auferem apenas dois por cento (2%) de FGTS de sua remuneração. O que sem dúvida aflige o preceito constitucional do art. 5º da nossa Carta Maior, onde preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade..” e o art. 7º, inciso XXXII da CF/88 que proíbe a distinção entre trabalho, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Desta forma, não se sustenta o simples argumento de que a alíquota de 2% para o aprendiz se compensa com a sua qualificação e incentivo do empregador para lhe conceder o emprego, vez que do outro lado tem-se o benefício do empregador, quando usa da mão de obra do aprendiz, para sua cadeia produtiva e qualificativa do futuro, onde os jovens vem servir, não só estas empresas e respectivos estabelecimentos, como também a produção e economia de todo o País. Eis a razão porque não só o jovem deve pagar para se ter o emprego, tendo em vista que todos deles se beneficiam. E se todos ganham, há uma razão a mais para que todos sejam tratados de forma iguais.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, passamos a tecer nossas considerações finais, sem nenhuma pretensão de por fim ao debate, vez que o assunto é divergente e o objetivo é enriquecer o debate na provocação de novas ideias e benefícios para a seara discutida.

E por ser a tese acadêmica e por se tratar de algo novo, esperamos que o assunto ganhe adeptos e proporções que o faça fruir na compreensão de todos ao ponto de um dia vir a ser lei com o devido enquadramento na seara do direito social trabalhista.

Assim, aguardamos a compreensão com o alcance devido de que nosso objetivo é mesmo o de contribuir para pesquisa acadêmica, bem como para a ordem e paz social e direito a igualdade com respeito à lei maior, que é a nossa constituição.

A conclusão é a Inconstitucionalidade da Alíquota de 2%.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 set. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 set. 2015.

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>. Acesso em: 10 set. 2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em: 10 set. 2015.

BRASIL. **Supremo Tribunal de Justiça**. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/portal/site/STJ>>. Acesso em: 10 set. 2015.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Disponível em: <<http://portal.trt1.jus.br/portaltf1/pagina-inicial.htm>> Acesso em: 10 set. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim .**Direito do Trabalho**. 5. ed. Impetus. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.