

AS CONSEQUÊNCIAS SÓCIO JURÍDICAS DO PRAZO PRESCRICIONAL DO FGTS

Jozy Ellen Nogueira Souza Joaquim¹

Orientadora: Narana Souza Alves²

RESUMO

Com o advento da decisão do Supremo Tribunal Federal de 13 de novembro de 2014, este artigo visa contribuir com os estudos jurídicos que abarcarão os principais efeitos desta decisão que alterou o prazo prescricional para o ajuizamento de Ações que envolvem a falta dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Inicialmente faz-se uma descrição do surgimento do FGTS como direito trabalhista como uma primeira forma de flexibilização desses. Posteriormente, será apresentado o conceito, características e possibilidades legais para saque do Fundo. Por fim, faz-se uma apresentação das consequências sócio jurídicas, advindas do atual posicionamento do STF, quanto ao prazo prescricional, com fundamento na natureza jurídica do instituto.

Palavras-chave: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Prescrição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

With the advent of the decision of the Supreme Court of November 13, 2014, this article aims to contribute to the legal studies that will cover the main effects of this decision that changed the statute of limitations for the filing of actions involving the lack of deposits Fund warranty for Employees (FGTS). Initially it makes a description of the appearance of the FGTS as labor law as a first form of easing these. Subsequently, the concept, characteristics and legal possibilities to serve the Fund will be presented. Finally, it is a presentation of socio legal consequences arising from the current position of the Supreme Court, as the statute of limitations, based on the legal nature of the institute.

Key-words: Guarantee Fund for Time of Service. Prescription of the Guarantee Fund for Time of Service. Labour Law.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). E-mail: jozydir11@gmail.com.

² Professora do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário. Advogada. E-mail: nanasasa@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como escopo analisar as recentes mudanças quanto ao prazo prescricional do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), conforme previsto na Lei 8.036/1990. O artigo 23, § 5º, parte final, prevê, especificamente quanto ao FGTS, à prescrição trintenária, a mesma previsão consta no artigo 55 do Regulamento do FGTS, aprovado pelo Decreto 99.684/1990.

O atual entendimento jurisprudencial brasileiro sobre o ajuizamento de Ações que envolvem a falta dos depósitos do FGTS, altera o prazo prescricional a ser aplicado, passa a ser a prescrição de cinco anos e conseqüentemente declara-se a inconstitucionalidade do artigo 23 § 5ª da Lei nº 8.036/90 e do artigo 55 do Decreto 99.684/90, por afronta ao artigo 7º, XXIX da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, o qual disciplina “que é de cinco anos o prazo prescricional para trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho” (CLT, 2015, p.32).

A principal fundamentação para a aplicação desta mudança foi o julgamento do recurso extraordinário com agravo (ARE) nº 709212/DF, em sessão no plenário do Supremo Tribunal Federal (STF).

No recebido pelo STF, foi defendido a não aplicação da prescrição trintenária para a cobrança do FGTS, com o fundamento de que o direito deriva do vínculo de emprego e, portanto, deveria estar sujeito ao prazo prescricional de cinco anos, como previsto no artigo 7º, inciso XXIX, da CRFB/88.

O relator ministro Gilmar Mendes, usou como base em seu julgamento o artigo 7º da CRFB/88, o qual fixa a prescrição de cinco anos para os créditos resultantes das relações de trabalho, impossibilitando assim a matéria ser regulada de outra forma por lei ordinária.

2 O SURGIMENTO DO REGIME DE FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

O Direito do Trabalho surge em um momento de crise, na tentativa de solucionar a crise social ocorrida após a Revolução Industrial, no século XVIII, nascendo sob o império da máquina, que, passou a reduzir o esforço físico e a simplificar a atenção mental. (BARROS, 2011, p. 67).

Com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, a força de trabalho escravo e servil foi substituída pelo trabalho assalariado em decorrência da necessidade de mão de obra capacitada para operar as máquinas. Este fato intensificou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados mão de obra barata, para substituir o trabalho do homem adulto, que em consequência da capacitação exigida, passa a reivindicar retribuição pelo seu labor.

As intensas manifestações reivindicatórias fazem com que o Estado passe a intervir, mesmo que discretamente, nas relações de trabalho, dados os abusos cometidos pelos empregadores.

No Brasil, as primeiras legislações laborais que favorecem os trabalhadores, são relacionadas à sindicalização, prestação de serviços, acidente de trabalho e estabilidade. A Lei Elói Chaves, em 1923, trouxe a garantia da estabilidade decenal para os trabalhadores ferroviários que trabalhassem por mais de 10 anos na mesma empresa, sendo posteriormente tal direito estendido para outras categorias profissionais (BARROS, 2016, p. 54).

A criação do Ministério do Trabalho é considerada, como marco do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, o que aconteceu em 1930, porém, apenas em 1943 há a instituição de um diploma jus laboral, garantidor da defesa dos direitos dos trabalhadores brasileiros: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Posteriormente, em 1967, o Regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituto criado com a finalidade optativa, ou seja, de o trabalhador poder escolher entre ele e a Estabilidade Decenal prevista na CLT, o que para alguns doutrinadores, era na verdade, apenas o início da flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil, já que desde então, apenas conseguia ser contratado, o empregado que fizesse a opção pelo FGTS (BARROS, 2016, p 656).

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, literalmente confirma-se o posicionamento doutrinário acima mencionado, sendo então

extinta a Estabilidade Decenal do Trabalhador, passando ao vigor apenas o Regime de FGTS, garantido o direito adquirido aqueles que já haviam garantido o direito a Estabilidade Decenal até a data de vigência da CRFB/88.

Assim, posteriormente, o FGTS foi estendido como direito aos trabalhadores rurais, e em 2013, a Emenda Constitucional nº. 72 de 2013 garante o FGTS também aos trabalhadores domésticos, sendo regulamentado posterior pela Lei Complementar nº. 150 de 2015.

2.1 A EQUIVALÊNCIA E A UNIVERSALIZAÇÃO DO FGTS

O Regime de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), criado pela Lei nº 5.107 de 1966, como já mencionado surge como alternativa ao Regime de Estabilidade Decenal, e como alternativa equivalente, ainda garantia aos empregados abrangidos pelo Regime Estabilitário, o direito de desistir da estabilidade e optar pelo FGTS.

A respeito do FGTS, na época da sua instituição, Mauricio Godinho Delgado, faz o seguinte comentário:

(...) O empregado teria direito a depósitos mensais em sua conta vinculada, no importe de 8% sobre seu complexo salarial mensal, incluída a média de gorjetas (verbas dos artigos 477 e 478, caput, da CLT). Inserindo-se, por meio da opção escrita, no FGTS, o empregado estaria excluído, automaticamente, do sistema de indenizações crescentes por tempo de serviço previsto na CLT, não podendo também mais alcançar, em consequência, a clássica estabilidade no emprego, após nove ou dez anos de tempo de serviço na empresa. Contudo, teria direito ao saque do Fundo de Garantia, no caso de sua dispensa desmotivada; a este saque agregar-se-ia um acréscimo percentual rescisório no importe de 10% sobre o montante total do FGTS depositado e monetariamente corrigido. (DELGADO, 2015, p.1340).

O artigo 158, XIII da Constituição de 1967, trouxe o argumento de entre os Regimes celetistas e o do FGTS havia uma equivalência, o que deu origem a divergentes posicionamentos, quando a real equivalência existente (MARTINS, 2016, p. 684).

Com uma simples análise dos posicionamentos doutrinários e da legislação anteriormente mencionada, verifica-se que não havia igualdade nos regimes, já que os valores dos depósitos não correspondiam aos valores que seriam devidos aos empregados sendo eles dispensados pelo empregador com a garantia da Estabilidade Decenal (MARTINS, 2016, p. 684).

A desigualdade ficou tão clara, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) através da Súmula 98 do TST, apresentou posicionamento dizendo que os Regimes da Estabilidade Decenal e do FGTS seriam equivalentes juridicamente: “equivalência entre os regimes do FGTS e da estabilidade da CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos quaisquer valores a título de reposição de diferença” (MARTINS, 2012, p. 475).

A CRFB/1988 universalizou o Regime do FGTS, eliminando o direito de escolha com consequente extinção da estabilidade decenal, fazendo do FGTS um direito inerente a todo contrato empregatício.

3. O FGTS

O FGTS é um fundo, formado por depósitos mensais feitos pelo empregador, em uma conta vinculada ao nome do empregado, e atualmente as regras a serem aplicadas ao fundo estão previstas na Lei nº 8.036/90, e regulamentada pelo Decreto 99.684/90. Segundo o doutrinador Marcelo Alexandrino, o FGTS é “uma conta bancária formada por depósitos efetuados pelo empregador, que o trabalhador pode utilizar nas ocasiões previstas em lei” (ALEXANDRINO, 2008, p. 247).

Este depósito mensal será um percentual de 8% do salário do empregado, pelo empregador, em uma conta bancária no nome do empregado na Caixa Econômica Federal, conforme previsto no artigo 15 da Lei nº 8.036/90.

O valor referente ao FGTS não é descontado do salário do empregado, mas sim uma obrigação do empregador para com seu empregado. Todos os empregados urbanos e rurais abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trabalhadores avulsos e os empregados domésticos são garantidores do FGTS, não tendo direito a este, os trabalhadores individuais, ou autônomos, ou seja, pessoas que não possuem vínculo empregatício.

O FGTS tem como finalidade, auxiliar o trabalhador, em caso de dispensa imotivada, em qualquer hipótese de encerramento da relação de emprego, seja ela por motivo de doenças graves e até catástrofes naturais, conforme previsto no artigo 20 da Lei nº 8.036/90.

Além de auxílio indenizatório ao empregado, o FGTS tem uma finalidade social. O FGTS, “embora preservando nítida natureza trabalhista, também consubstancia um conjunto

global e indiferenciado de depósitos, um fundo social de destinação variada, que se especifica expressamente na ordem jurídica” (ALEXANDRINO, 2008, p. 1374).

De fato a Lei dispõe que “o Fundo é formado não somente dos recolhimentos mensais feitos pelo empregador ou tomador de serviços, mas de outras fontes monetárias, inclusive, os depósitos recursais trabalhistas, instrumento garantidor da efetividade do processo trabalhista” (ALEXANDRINO, 2008, p. 1374).

Outra destinação do Fundo é a execução de programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, conforme expresso na Lei nº 8.036/90. “Essa diversificada destinação social do FGTS, que existe sem confronto com sua dimensão jus trabalhista, confere a ele o caráter de um intuito efetivamente complexo, dotado de múltiplas dimensões, que não podem ser descuradas pelo operador jurídico” (DELGADO, 2015, p. 1374).

3.1 POSSIBILIDADES DE SAQUE

O FGTS pode ser sacado pelo empregado titular em várias hipóteses tipificadas na Lei nº 8.036/1990, tanto com o término do contrato de trabalho, bem como durante o a vigência do mesmo, sendo que “nos casos em que há a quebra do contrato de trabalho por parte do empregado e nas dispensas por justa causa não há que se falar em saque do FGTS, mas este empregado não perderá a titularidade de seu fundo, nem perderá as correções monetárias e juros legais incidentes sobre o Fundo” (DELGADO, 2015, p. 1371).

As hipótese previstas na Lei nº 8.036/1990, para o saque do FGTS, são:

Dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e por força maior;

Extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

Aposentadoria concedida pela Previdência Social;

Falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

Pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que: a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes; b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses; c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

Liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

Pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições: a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes; b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

Quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta;

Extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

Suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional;

Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna (câncer);

Aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção;

Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

Quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos;

Necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

Quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social (BRASIL, 1990).

4. AS CONSEQUÊNCIAS SÓCIO JURÍDICAS, DECORRENTES DA POSIÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF), EM RELAÇÃO À NATUREZA JURÍDICA E A PRESCRIÇÃO DO FGTS

Após a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), no dia 13 de novembro de 2014, que alterou não só o seu entendimento a respeito da natureza jurídica, mas também o prazo prescricional das ações relativas a valores não depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), tema este, palco de varias discussões entre os doutrinadores do direito do Trabalho.

Alice Monteiro de Barros menciona a existência de várias vertentes doutrinarias sobre a natureza jurídica do FGTS, “podendo ser considerado tanto como salário deferido como sendo um substitutivo da indenização” (MONTEIRO, 2015, p. 799).

Para Sergio Pinto Martins,

A natureza jurídica é múltipla ou híbrida devendo assim ser analisada de dois ângulos, o relacionado ao empregador e o relacionado ao empregado. Para o empregador é uma contribuição social, espécie de gênero tributário, já para o empregado, trata-se de uma contribuição social de intervenção no domínio econômico, cobrada com fundamento no artigo 149 da Constituição Federal (MARTINS, 2016, p. 687).

A CRFB/88 determinou, de forma expressa e precisa, em seu artigo 7º que o FGTS é um direito do trabalhador, sendo assim, a natureza jurídica do FGTS deriva de um direito social e trabalhista, sendo este artigo utilizado como fundamento pelo STF, ao alterar seu posicionamento em relação ao prazo prescricional das ações que envolvam os valores não depositados.

Após a alteração da Súmula 362 do TST, o prazo prescricional de Ações relacionadas à falta do depósitos do FGTS, anteriormente mencionadas, passou a ser de cinco anos, observando o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho.

Com base no artigo 7º, inciso III da CRFB/88, o FGTS é definido como direito dos trabalhadores urbanos e rurais e, portanto, deve se sujeitar à prescrição trabalhista, de cinco anos, e com tal fundamento STF declarou a inconstitucionalidade das normas que previam prazo prescricional de trinta anos para ações que versava sobre os valores não depositados no FGTS.

Esta decisão foi tomada em sessão no plenário do STF, em julgamento ao recurso extraordinário com agravo nº 709212/DF, e devido à drástica alteração de posicionamento, o STF decidiu por modular a sua decisão, aplicando para os casos cujo termo inicial da prescrição ocorra após a data do julgamento, aplicar-se-ia, de imediato, o prazo de cinco anos e para aqueles em que o prazo prescricional já estava em curso, aplicará, o prazo que primeiro ocorrer, ou seja, trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir do julgamento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DEPÓSITOS DO FGTS. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. O Tribunal Regional aplicou o entendimento contido na Súmula 362 desta Corte, segundo o qual é trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho. Não há falar em contrariedade à Súmula 206 desta Corte, diante da aplicação da Súmula 362, que trata especificamente da matéria, abordando a interpretação das normas constitucionais aplicáveis. Esclareça-se que, nos termos da decisão proferida pelo e. STF no ARE 709212/DF e do julgado por esta c. 3ª Turma no processo RR-1378-73.2012.5.07.0026, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, data do julgamento 19/11/2014, a nova compreensão da Corte Suprema acerca da prescrição quinquenal e da modulação definida naquela decisão somente é aplicável às ações ajuizadas após a data do julgamento do ARE 709212/DF. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (BRASIL, Superior Tribunal Federal).

Esta alteração repercutiu trazendo a tona vários questionamentos quanto à fragilidade da estabilidade nas relações jurídicas, aplicou-se o prazo prescricional de 30 anos da Lei 8.036/1990 e do Decreto 99.684/1990. Agora, com a decisão do STF, que alterou o prazo prescricional das ações que envolvem a falta dos depósitos do FGTS e também a caracterização da sua natureza jurídica, o descompasso com a interpretação da literalidade do texto constitucional, quais os reais prejuízos que este desacerto causaria para os direitos dos empregados/empregadores.

Outra repercussão advinda desta decisão envolve a não observância de um dos princípios exclusivos do Direito do Trabalho, o princípio da norma mais favorável ao empregado, ou seja, a uma proteção do polo hipossuficiente da relação empregatícia. O que claramente não foi observado nesta decisão.

Como exemplo, podemos citar o fato de que uma norma prevista em um Acordo Coletivo de Trabalho ou em Convenção Coletiva da Categoria pode prevalecer sobre as normas constitucionais se for mais benéfica ao trabalhador, ou seja, em relação ao Direito do

Trabalho, não existe hierarquia entre as normas, como há em outros ramos do Direito brasileiro.

Ocorre que ao tratar do prazo prescricional do FGTS, o STF, preteriu a norma mais benéfica, advento este que era regulado pelos artigos 23, § 5º, da Lei 8.036/1990 e artigo 55 do Regulamento do FGTS, que anteriormente era utilizada e resguardava a prescrição de 30 anos para o FGTS, por entender que o artigo 7º, XXIX, da Constituição que garante aos trabalhadores prazo prescricional de cinco anos quanto aos créditos trabalhistas, prevalecesse dada a natureza constitucional desta norma.

Assim, na decisão do STF desconsiderou-se o princípio da norma mais favorável aplicado aos direitos dos trabalhadores brasileiros, prevalecendo à supremacia da CRFB/88.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As normas jurídicas, devido as divergências doutrinarias e jurisprudenciais, sofrem intensas alterações não apenas em relação a interpretação, mas também na sua aplicabilidade.

O FGTS, considerado por alguns, como a primeira manifestação da flexibilização dos direitos trabalhistas, surge para substituir um direito estabilitário que onerava os empregadores, por exigência e pressão dos mesmos.

Após a decisão do STF, que alterou não só o seu entendimento a respeito da natureza jurídica, mas também o prazo prescricional das ações relativas a valores não depositados do FGTS, mostra-se mais uma vez, a existência da intensa flexibilização dos direitos trabalhistas, que tem ocorrido aos poucos, diminuindo e até mesmo retirando, alguns direitos básicos dos trabalhadores, os quais foram conseguidos após anos de luta pela classe trabalhadora.

Infelizmente, o posicionamento do STF já está consolidado, sendo que após vários debates entre os operadores do Direito do Trabalho e o Ministros do STF e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Súmula 362 do TST, que antes trazia o prazo prescricional trintenário para Ações relacionadas a ausência dos depósitos do FGTS, foi alterada constando como nova redação o prazo de quinquenal, devendo ser respeitado o prazo de dois anos para interposição desta ação.

O atual prazo de prescrição vem em benefício, único e exclusivamente do empregador, que em um país onde há grande taxação para que as empresas funcionem, os empregadores,

insistem em alegar que há direitos trabalhos em excesso, sempre mencionando a necessidade de uma reforma das leis trabalhistas.

Os empregadores, já habituados a não cumprir com os direitos dos trabalhadores sempre alegando o mencionado acima, já deixavam de realizar os depósitos do FGTS dos seus empregados, por anos, mesmo sabendo da possibilidade de Ação após dispensa deles, requerendo todo os anos não depositados, e as vezes por isso, as vezes ao invés de não depositar, depositavam valores a menos, para pelo menos tentar esconder a totalidade da fraude. Porém, o atual prazo prescricional, apenas dará mais segurança aos empregadores, pois sabem, que não depositando o FGTS de um trabalhador por cinco anos, e este continuar trabalhando por muito tempo, aqueles anos não depositados estarão prescritos, o que causa prejuízo para o trabalhadores e também para o Estado.

6 REFERENCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do trabalho*. – 11. ed. – Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. – 7. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalh*. – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, publicada em 1 de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>> Acesso em: 09 de maio 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo de Instrumento no Recurso de Revista n. 709212/DF. Relator: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Publicado no DJE Nº 32/2015 de 19/02/2015, p.27/28. Disponível em < <http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.as?id=7808243&tipo=DJ&descricao=DJE%20N%BA%2032%20-%2018/02/2015>> Acesso em: 8 de junho de 2016.

BRASIL. Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm> Acesso em: 13 maio 2016.

DELGADO, Mauricio Goldinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 14. ed. – São Paulo: LTr, 2015.

FILHO. Armando Casimiro Costa. *Consolidação das Leis Trabalhista*.44. ed. – São Paulo: LTr, 2015.

FEIJO, Carmem, Com informação do STF. Lei nº 8.036/90, publicada em 14 de novembro de 2014. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/stf-altera-entendimento-sobre-prescricao-para-cobranca-de-fgts> Acesso em: 26 de maio de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 28. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 32. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.