

ASPECTOS GERAIS

- = direito constitucionalmente previsto a **trabalhadores urbanos e rurais**

EMPREGADOS ABRANGIDOS

- empregados **regidos pela CLT** → não inclui:
 - trabalhador eventual
 - autônomos
 - servidores com regime próprio
- incluindo:
 - empregado rural
 - trabalhadores avulsos
 - trabalhador intermitente
 - trabalhador doméstico

ESTRUTURA E GESTÃO

CONSELHO CURADOR

- faz a gestão do fundo
- é **tripartite**:
 - trabalhadores
 - empregadores
 - governo
 → todos devem ter **nível superior e não se enquadrarem nas hipóteses de inelegibilidade** (art. 1º, I, "a" a "q" da LC 64/1990)
- mandato de **2 anos + 1 única recondução**
 - vedado uma mesma pessoa ficar como titular ou suplente (ou alternando) por um período consecutivo superior a 4 anos.

GESTÃO DA APLICAÇÃO

- pelo órgão do Executivo responsável pela **política de habitação**
 - seguindo as normas do Conselho Curador

CORREÇÃO DOS DEPÓSITOS

- com base nos parâmetros fixados para **atualização da poupança** e capitalização de **juros de 3% ao ano**
 - + distribuição de parte do **resultado positivo** do FGTS
 - justa causa)

EMPREGADOR

→ para a lei do FGTS

- = **pessoa física ou jurídica** (direito privado ou público) que admitir trabalhadores a seu serviço
 - inclusive o **regido por legislação especial** que admitir trabalhadores ou figurar como **fornecedor ou tomador de mão de obra** (independente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que venha obrigar-se)

RECOLHIMENTO

→ pelo empregador

- até o **20º dia de cada mês**
- 8% da remuneração** paga ou devida no mês anterior (por trabalhador)
- depósito em **conta bancária vinculada** (incabível o pagamento direto ao trabalhador)

EMPREGADO AFASTADO

- mantém-se a **obrigatoriedade** do recolhimento do FGTS no caso de afastamento do empregado:
 - para serviço militar obrigatório
 - por acidente de trabalho (recebendo a licença)
 - por interrupção contratual

fgts

SAQUE DO FGTS

→ os valores **não** são de livre movimentação pelo titular

- possibilidades de saque (lei 8.036/90):
 - despedida sem justa causa**
 - inclui a indireta, de culpa recíproca e de força maior
 - não inclui demissão com justa causa ou pedido de demissão
 - extinção contratual por acordo** entre empregado e empregador → limitada a 80% do valor dos depósitos
 - rescisão** do contrato de trabalho por: extinção da empresa, fechamento de estabelecimento, filial ou agência, supressão de atividades, declaração de nulidade do contrato (art. 19-A) ou falecimento do empregador individual
 - aposentadoria** pela Previdência
 - falecimento** do trabalhador
 - pagamento de parte das prestações do **financiamento habitacional** (Sistema Financeiro da Habitação)
 - liquidação/amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário (observadas condições)
 - pagamento total/parcial de moradia própria ou lote urbanizado de interesse social não construído:
 - mutuário com no mínimo 3 anos de trabalho com FGTS (mesma empresa ou não)
 - operação financiável nas condições do SFH
 - quando o trabalhador permanece **3 anos ininterruptos fora do FGTS** (a partir de 1/6/90). O saque pode ser feito a partir do aniversário do titular da conta
 - ↪ Lei 13.446/17: eximiu o trabalhador da espera dos 3 anos para os contratos extintos até 31/12/2015 (permissão para o saque das "contas inativas" pela

BASE DE CÁLCULO E ALÍQUOTA



	ALÍQUOTA	BASE DE CÁLCULO
FGTS MENSAL	8%	remuneração (paga ou devida) no mês anterior a cada trabalhador
FGTS MENSAL DO APRENDIZ	2%	(inclui gorjetas, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), salário <i>in natura</i> e 13º)
FGTS RESCISÓRIO (demissão sem justa causa)	40%	montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato (atualizados monetariamente e acrescidos de juros)
FGTS RESCISÓRIO (culpa recíproca e extinção por acordo)	20%	

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- as **férias indenizadas não** entram na base de cálculo
- é do **empregador o ônus da prova** da regularidade dos depósitos do FGTS
- Empregado doméstico**: não tem direito à multa de 40% no caso de dispensa imotivada, mas sim ao saque do fundo (devido ao recolhimento mensal de 3,2% do salário)

SAQUE DO FGTS

(continuação)

- possibilidades de saque (Lei 8.036/90):
 - extinção normal do contrato a termo
 - suspensão total do **trabalho avulso por ≥ 90 dias**
 - trabalhador ou seu dependente:
 - for acometido de **neoplasia maligna**
 - for portador do **HIV**
 - estiver em **estágio terminal** por doença grave
 - for pessoa com **doença rara**
 - aplicação em **quotas de Fundos Mútuos de Privatização** (permitido o uso de até 50% do saldo na data da opção)
 - quando o trabalhador tiver **≥ 70 anos**
 - necessidade pessoal com **urgência e gravidade** devidas a **desastre natural** (observadas as condições legais)
 - integralização de **cotas do FI-FGTS** (permitido o uso de até 30% do saldo na data da opção)
 - quando o **trabalhador com deficiência** (por prescrição) precisar adquirir **órtese ou prótese**
 - pagamento total ou parcial do preço de **aquisição de imóveis da União** inscritos em regime de ocupação ou aforamento (observadas as condições legais)
 - anualmente** (no mês de aniversário), por meio da aplicação dos valores da tabela do Anexo da Lei
 - a **qualquer tempo**, quando seu saldo for **$\leq R\$80,00$** e **não houver depósitos/saques por 1 ano**

fgts

PRESCRIÇÃO DO FGTS

→ foi alterada em 2014

- atualmente, segue a **mesma regra das demais** verbas trabalhistas:
 - bienal** (2 anos após cessado o vínculo) para ajuizar a ação
 - quinquenal** (valores devidos nos últimos 5 anos do contrato) para reclamação da falta de pagamento
- Súmula 206**: “a **prescrição da pretensão** relativa às parcelas remuneratórias **alcança** o respectivo recolhimento da contribuição para o **FGTS**”

MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA

- a própria **anotação na CTPS** do empregado é documento suficiente para **fundamentar seu pedido de movimentação**

FISCALIZAÇÃO

- é competência do Ministério do Trabalho e Previdência a verificação do cumprimento das exigências da Lei do FGTS
- especialmente quanto a apuração de débitos e infrações pelos empregadores