
1. A instituição do regime. 2. Constituição. 3. Levantamento do FGTS.

1. Instituição. Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho na dispensa sem justa causa do empregado era devida uma indenização que correspondia a um mês de salário para cada ano de trabalho ou por ano e fração superior a seis meses.

CLT. Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

CLT. Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

No entanto, ocorrendo o trabalho na mesma empresa por mais de 10 anos, a dispensa sem justa causa não poderia ser feita. Essa dispensa somente poderia ser feita na ocorrência por falta grave.

CLT. Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Quando imputada a falta grave ao empregado, e não provada judicialmente através de inquérito para apuração de falta grave, o empregado teria o direito de retornar ao trabalho, salvo na ocorrência da incompatibilidade com o empregador, quando a indenização seria devida de forma dobrada.

CLT. Art. 495. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

CLT. Art. 496. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

18º Ponto - FGTS

tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

CLT. Art. 497. Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Na prática, estava muito difícil o trabalhador atingir a estabilidade definitiva, e os empregados vinham sendo demitidos antes de completar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa.

Prevalcia na época que o empregado que adquirisse a estabilidade definitiva poderia tornar-se menos assíduo e dedicado.

Para que pudesse ser evitada essa dispensa, o governo federal instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço através da Lei nº 5.107/66.

Essa lei criou um conjunto de recursos financeiros administrados pelo Estado com a finalidade de amparar os trabalhadores, como também destinados a investimentos em habitação, saneamento e infraestrutura.

Com a promulgação da Lei nº 5.107/66, o regime da estabilidade definitiva ainda prevalecia, mas o trabalhador poderia optar pelo regime do FGTS. Com a opção pelo regime do FGTS o trabalhador não adquiria estabilidade definitiva e, com isso, corria menos risco de dispensa.

Ocorre que, na prática, a empresa exigia a opção pelo regime do FGTS, sob pena de o empregado não ser contratado.

Diante disso, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o regime do FGTS passou a ser compulsório para os trabalhadores urbanos e rurais. Deixou de existir o regime da estabilidade definitiva (art. 492) e o pagamento da indenização por tempo de serviço (art. 477 e 478).

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

18º Ponto - FGTS

Depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, a Lei nº 5.107/66 foi revogada pela Lei nº 7.829/89. E, essa foi revogada pela Lei nº 8.036/90, que se mantém vigente.

A Lei nº 10.208/2001 estendeu a possibilidade, mas não a obrigatoriedade, de os empregadores de serviços domésticos recolherem o FGTS em nome de seus empregados (as), desde que livremente acordado entre as partes.

Lei nº 5.859/72. Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.

2. Constituição do FGTS. O FGTS é formado por depósitos mensais feitos por conta do empregador, em contas individuais e vinculadas em nome de cada empregado e abertas na Caixa Econômica Federal. O valor depositado corresponde a 8% do salário mensal do empregado.

Resumidamente, o depósito do FGTS é devido aos empregados que estiverem prestando serviços ao empregador, ou aqueles que estiverem afastados dos serviços por serviço militar; acidente do trabalho; licença maternidade, nos 15 primeiros dias de afastamento em caso de doença, etc.

3. Levantamento do FGTS (art. 20, da Lei nº 8.036/90): O valor do FGTS depositado na conta vinculado do trabalho pode ser levantando em muitas situações, entre elas:

- A dispensa sem justa causa,
- A dispensa indireta,
- O término do contrato de prazo determinado,
- A aposentadoria,

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 4º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

18º Ponto - FGTS

- O pagamento das prestações ou do total das prestações do Sistema Financeiro da Habitação ou a aquisição de casa própria,
- O falecimento do empregado,
- O tratamento de algumas doenças graves como neoplasia maligna ou AIDS,
- Os desastres naturais, etc.