

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 022

16/03/1995

SAQUES DO FGTS MODALIDADES POSSÍVEIS A PARTIR DE DEZEMBRO/90

Desde dezembro/90, com o advento do Decreto nº 99.684, de 08/11/90, DOU de 12/11/90 (Regulamento do FGTS) e Circular nº 5, de 21/12/90, DOU de 26/12/90, da CEF, as empresas em geral deverão utilizar novos códigos Basicamente os saques poderão ocorrer nas seguintes modalidades:

- Dispensa sem justa do empregado;
- Despedida indireta;
- Culpa recíproca;
- Força maior;
- Extinção da empresa;
- Fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências;
- Supressão de parte de suas atividades;
- Falecimento do empregador individual;
- Aposentadoria concedida pela Previdência Social;
- Falecimento do empregado;
- Pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação – SFH, desde que: o mutuário conte com o mínimo de 3 anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes; o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 meses; e o valor de cada parcela a ser movimentada não exceda a 80% do montante da prestação;
- Liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário concedido no âmbito do SFH, desde que haja interstício mínimo de 2 anos para cada movimentação, sem prejuízo de outras condições estabelecidas pelo Conselho Curador;
- Pagamento total ou parcial de preço de aquisição de moradia própria, observadas seguintes condições: conte o mutuário com o mínimo de 3 anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes; e seja a operação financiada pelo SFH ou, se realizada fora do Sistema, preencha os requisitos para ser por ele financiada.
- Quando permanecer 3 anos ininterruptos, a partir de 14/05/90, sem crédito de depósitos;
- Extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 1974; e,
- Suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias.

Obs.:

a) As modalidades de saques por falecimento d empregador, supressão de atividades, fechamento parcial de estabelecimentos (filiais e agências) e extinção da empresa, são permitidos desde que impliquem em rescisão de contrato de trabalho;

b) Os depósitos em conta vinculada em nome de aposentado, em razão de novo vínculo empregatício, poderão ser sacados também no caso de rescisão do contrato de trabalho a seu pedido.

Tabela de Códigos para Saque do FGTS:

CÓDIGO	MOTIVO	CONDIÇÃO	QUANTUM	SACADOR
01	despedida, pelo empregador, sem justa causa, inclusive a indireta; rescisão antecipada, sem justa causa, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado ou por obra certa; exoneração do	apresentação do TRCT, homologado, quando for o caso, onde conste o pagamento dos depósitos devidos na rescisão contratual e do valor correspondente a 40% do total dos depósitos relativos à vigência do	valor da parcela da conta vinculada correspondente ao período trabalhado na empresa.	trabalhador ou diretor não empregado.

	diretor não empregado, sem justa causa, por deliberação do órgão ou da autoridade competente.	contrato, acrescidos de atualização do Trabalho, quando à rescisão resultar de reclamação trabalhistas; ata da assembléia que deliberou pelo afastamento do diretor ou ato próprio da autoridade competente.		
02	rescisão do contrato de trabalho, inclusive do contrato a termo, por motivo de culpa recíproca ou de força maior.	Apresentação de certidão ou cópia da sentença irrecorrível na Justiça do Trabalho.	valor da parcela da conta vinculada correspondente ao período trabalhado na empresa.	trabalhador.
03	rescisão do contrato de trabalho por extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades ou, ainda, falecimento do empregador individual.	Apresentação do termo de rescisão contratual, comprovação através de declaração escrita da empresa suprida, quando for o caso por decisão judicial transitada em julgado ou ata de assembléia que deliberou pela extinção da empresa ou, ainda, distrato social.	valor da parcela da conta vinculada, correspondente ao período trabalhado na empresa.	trabalhador ou diretor não empregado.
04	extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/79) u término do mandato do diretor não empregado que não tenha sido reconduzido ao cargo.	Apresentação de cópia do instrumento contratual no caso de contrato a termo, ou de cópia da ata de assembléia que comprova o término do mandato, em se tratando de diretor não empregado.	valor da parcela da conta vinculada correspondente ao período trabalhado na empresa.	trabalhador ou diretor não empregado.
05	aposentadoria, inclusive por invalidez; rescisão contratual a pedido do trabalhador em razão de novo vínculo empregatício firmado após a aposentadoria.	apresentação de documento fornecido pela Previdência Social ou órgão equivalente; conforme o caso, deverá ser apresentado o TRCT ou Cópia da Ata da Assembléia que comprove o término do mandato ou o período de exoneração do Diretor não empregado. Obs.: Na hipótese de se tratar de trabalhador avulso, acrescentar ao código de saque a letra "A".	total.	trabalhador ou diretor não empregado.
06	suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias.	apresentação de declaração assinada pelo sindicato representativo da categoria profissional.	valor da parcela da conta vinculada correspondente ao período trabalhado na condição de avulso.	trabalhador avulso.
10	rescisão do contrato de trabalho de empregado, com tempo de serviço anterior a 05/10/88, na condição de não optante, tendo havido pagamento de indenização.	Apresentação do TRCT, homologado na forma prevista nos § § do art. 477 da CLT, ao qual conste, em destaque, a parcela correspondente à indenização paga.	total da conta em nome do trabalhador, referente ao período trabalhado na condição de não optante.	empregador.
23	falecimento do trabalhador ou do diretor não empregado.	apresentação da declaração de dependente habilitados, com identificação e data de nascimento de cada dependente, fornecida pela Previdência Social. Obs.: Na hipótese de se tratar de trabalhador avulso, acrescentar ao código de saque a letra "A".	valor resultante do rateio, em partes iguais, do total da conta vinculada, entre os dependentes habilitados.	dependentes do trabalhador ou do diretor não empregado.
26	rescisão ou extinção do contrato de trabalho de empregado com tempo de serviço anterior a 05/10/88, na condição de não optante, não havendo de indenização.	Apresentação do termo de rescisão contratual homologado nos termos do art. 477 da CLT ou, na sua falta, certidão de inexistência de reclamação trabalhista em curso, fornecida pela Justiça de Trabalho, bem como, documento que comprove a perda do vínculo empregatício há mais de dois anos.	total da conta em nome do trabalhador, referente ao período trabalhado na condição de não optante.	empregador.

27	efetivação do depósito de que trata o art. 73 ou o pagamento de que trata o art. 6º, ambos do Regulamento do FGTS.	Apresentação do Termo de Transação homologado ou da guia de recolhimento, a relação de empregados, e da declaração de opção pelo FGTS, se esta foi realizada antes de 05/10/88.	total da conta em nome do empregado, referente ao período trabalhado na condição de não optante.	empregador.
87	permanência da conta vinculada por 3 anos ininterruptos, a partir de 14/05/90, sem crédito de depósito.	Requerimento dirigido ao banco arrecadador e pagador.	total.	trabalhador.
88	determinação judicial.	Apresentação de alvará judicial.	valor indicado no alvará.	pessoa indicada pelo Juiz.

Observações Gerais:

- a) Na hipótese do código 26, o INSS, através da Gerência de Atendimento de Relações do Trabalho, dará a necessária autorização para o saque. Para tanto, o sacador deverá preencher o TRCT, instituído pela Portaria nº 3. 750, de 23/11/90, em 4 vias, nos seus campos 01 a 24 e 52, cabendo ao INSS promover a autorização, excepcionalmente, no campo 57 do referido documento.
- b) Nas hipóteses previstas nos códigos 23 e 88 caberá ao Banco Depositário, à vista do documento apresentado pelo sacador emitir o TRCT, para fins de pagamento do saque, bem como reter os citados documentos que deverão ser apresentados quando da solicitação de ressarcimento junto à CEF.

CÓDIGOS DE AFASTAMENTO NA RE/FGTS:

- A – Rescisão do contrato de trabalho de empregado não optante com menos de um ano de serviço, pela empresa, com justa causa, ou pelo empregado, sem justa causa.
- B – Rescisão do contrato de trabalho de empregado optante, pela empresa, com justa causa.
- C – Outros casos de extinção ou de rescisão d contrato de trabalho de empregado optante ou não optante.
- D – Transferência de local de trabalho, de empregado optante ou não optante, que acarrete a transferência da conta para outro estabelecimento bancário.
- E – Falecimento ou Aposentadoria de empregado.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A empresa pode conceder férias coletivas a apenas um de seus setores de trabalho ?

Resp. : Sim. A empresa pode optar por conceder férias coletivas a todos os seus empregados ou a apenas um ou alguns de seus estabelecimentos ou setores. A empresa deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional a determinação de conceder tais férias, com antecedência mínima de 15 dias, onde precisará as datas de início e fim, bem como os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida (Art. 139 e § § da CLT).

O empregador pode efetuar desconto do salário do empregado pelo fornecimento de alimentação?

Resp.: Sim. Se o empregador prepara e fornece a alimentação a seus empregados, o desconto respectivo não pode ser superior a 25% do salário mínimo (hoje R\$ 17,50). Entretanto, o desconto só poderá ser feito em sua totalidade se forem fornecidas as 4 refeições (lanche, almoço, lanche e jantar). Se a empresa fornecer apenas uma das refeições, o desconto será proporcional (Art. 1º da Lei nº 3.030, de 19/12/56).

Para empresa com menos de 10 empregados é obrigatório manter o registro de horário de trabalho ?

Resp. : Não. Somente empresas de mais de 10 empregados estão obrigadas a anotação de horas de trabalho, que podem ser: registro manual, mecânico ou eletrônico (§ 2º do art. 74 da CLT).

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:

“fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br”