**FGTS – ASPECTOS GERAIS**

*OLIVEIRA, Paula Regina de*

**RESUMO**

O presente trabalho aborda o tema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, de tal maneira que traz uma retrospecto histórico, e explora suas principais características e peculiaridades, tais como o deposito obrigatório e seu valor, quem são os trabalhadores que tem direito ao seu recebimento, o casos de saque do FGTS, e finalizando descreve sobre a prescrição do FGTS que teve recente mudança na legislação.

FGTS; Trabalhador; Prescrição.

.

**ABSTRACT**

This paper addresses the issue of the Guarantee Fund for Time of Service, so that brings a historical retrospect, and explores its main characteristics and peculiarities, such as the mandatory deposit and its value, who are the workers who are entitled to their receipt, cases of looting FGTS, and ending on the prescription describes the FGTS that had recent change in legislation.

FGTS; worker; Prescription.

**1. INTRODUÇÃO**

O presente artigo trata do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, em sua natureza material. Será inicialmente exposto a sua evolução histórica que teve muita importância para este instituto, uma vez que houve determinada fase que havia a possível opção pelo FGTS.

Após isso será descrito sobre os conceitos do tema, e as suas características e peculiaridades, tais como o depósito obrigatório e qual a data permitida para que o empregador realize-o sem penalidades, seu valor e sua incidência na remuneração.

Além disso será narrado as oportunidades em que o trabalhador poderá realizar o saque do FGTS e de como isso funcionará, inclusive no caso de demissão com justa causa.

Logo após abranger tais características, passará para o assunto mais comentado dos últimos meses que é a prescrição do FGTS, isto pois a mudança da contagem deste prazo é recente e foi assunto, demasiadamente, discutido a nível nacional.

**2. Evolução histórica do FGTS e seu conceito.**

2.1. Evolução Histórica

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, passou por algumas mudanças significativas até os dias atuais, isto pois, foi instituído em 1966 e é atualmente regulado pela Lei n. 8.036/90 e pelo Decreto n. 99.684/90.

Como se pode perceber o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) foi instituído no Brasil antes mesmo da Constituição Federal de 1988, por isso faz-se necessário expor sua evolução, veja-se:

“Até 13 de setembro de 1966, data da criação do FGTS, existia apenas uma garantia de emprego ao trabalhador, tratava-se da estabilidade decenal. Ocorria quando o empregado completava 10 anos de trabalho em uma empresa, ocasião em que tornava-se estável. A partir da estabilidade adquirida, seu contrato de trabalho somente poderia ser encerrado caso incorresse em justa causa, ainda assim após apuração da falta grave por meio de inquérito que verificasse a procedência da acusação. Caso o empregado pedisse demissão, seu pedido só seria válido quando feito com a assistência do Sindicato, ou do Ministério do Trabalho ou ainda pela justiça do Trabalho.” ( CARVALHO, 2015,p. 68)

A citação acima explica como funcionava a questão da estabilidade, e que só após estes 10 anos de prestação de serviço a mesma era conquistada. Todavia já é possível imaginar o motivo da legislação ter mudado, uma vez que era comum a empresa demitir o funcionário antes de completar o decênio.

As empresas alegavam que a estabilidade decenal era um encargo muito oneroso para as mesmas, com isso o Governo chegou a conclusão que tal instituto não estava funcionando de acordo com o almejado.

“ A solução encontrada foi adotar o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS – inserido no mundo jurídico pela Lei n. 5.107/66. O novo regime não acabava com o sistema anterior era uma alternativa ao regime da estabilidade decenal. Os empregados poderiam optar pelo novo regime –FGTS- ou permanecer no regime anterior- estabilidade Decenal. Para tanto os empregadores deveriam mencionar na Carteira de Trabalho do empregado se eram ou não optantes do FGTS. Com a nova lei criou-se um fundo de recursos, abastecido pelos empregadores, mediante o depósito de 8% incidentes sobre a remuneração do trabalhador, exigido ao longo da vigência do contrato. Independentemente da opção do empregado, o empregador tinha obrigação de depositar o valor do FGTS em conta específica, em nome do trabalhador como “não optante”. O regime de estabilidade decenal deixou de existir para os trabalhadores em geral a partir da vigência da Constituição Federal promulgada em 05 de outubro de 1988. Por esta razão a Lei n. 5.107/66 foi revogada pela Lei b. 783989 estabelecendo inclusive regras para os casos de empregados que à época da vigência da Constituição de 1988 não era optantes do regime FGTS. A Lei n. 7.839/89 posteriormente foi revogada pela Lei 8.036/90, hoje ainda mantendo-se como aquela que regula o regime do FGTS. Os recursos do FGTS eram, e são, remunerados com juros baixos e correção monetária e, originariamente, serviriram para financiar investimentos nas áreas de habitação e infraestrutura, sobretudo de saneamento.” (CARVALHO, 2015,p. 70).

Neste diapasão, fica constato que foi extinta a estabilidade no emprego para empregados regidos pela CLT, permanecendo estável apenas quem já possuía 10 anos de trabalho na mesma empresa.

2.2 . Conceito

Há varias definições de diversos autores sobre a natureza jurídica do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, cita-se, Délio Maranhão “FGTS é um crédito legal dos trabalhadores, decorrentes da execução do contrato de trabalho”.

Na sequência tem-se o conceito de Arnando Sussekind “FGTS corresponde a créditos do trabalhador, que se acumulam mediante depósitos mensais em conta vinculada”.

Há quem entenda ainda ter o FGTS natureza jurídica meramente indenizatória. Carlos Henrique Zangrando, por exemplo, afirma ser o FGTS um meio sagazmente concebido de permitir a indenização do empregado pela despedida injustificada, proporcionalmente ao seu tempo de serviço e ao salário. Assim, apesar das ilustres posições em contrário, não temos dúvida em afirmar que a natureza jurídica do FGTS é puramente indezitória". (SUSSEKIND, 1999, p.123)

Afim de trazer uma perspectiva mais elaborada o autor Sergio Pinto Martins, define o FGTS sobre ao prisma do empregado e do empregador, veja-se:

“Sob a perspectiva do empregado, deve o FGTS ser entendido como um crédito feito na conta vinculada do trabalhador, uma espécie de poupança forçada feita em seu proveito, com o objetivo de, levando-se em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado, compensa, de alguma maneira, a despedida realizada unilateralmente pelo empregador. Não se confunde, desse modo, com a indenização, uma vez que não se tem em vista apenas a reparação de alguma espécie de dano causado ao empregado pela cessação do vínculo empregatício por iniciativa do empregador. Já sob o ponto de vista do empregador, o Fundo de Garantia possui natureza jurídica de tributo, mais especificamente de uma contribuição social. O próprio Supremo Tribunal Federal já declarou possuírem os depósitos do FGTS natureza jurídica de contribuição social. Não deve ser outro o entendimento a ser seguido, até mesmo tendo em vista que se trata de uma contribuição de intervenção do domínio econômico com destinação vinculada à habitação, infraestrutura e saneamento básico, além de encontrar-se estritamente ligada aos interesses das diversas categorias profissionais de nosso país”. (MARTINS, 2002, P.408).

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço tem previsão constitucional:

“Art. 7°. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

III- fundo de garantia do tempo de serviço;”

Então pode-se dizer que o FGTS, é uma garantia constitucional que visa proteger o trabalhador quando demitido sem justa causa, liberando para o mesmo um crédito qual o empregador deposita mensalmente.

**3. DAS PECULIARIDADES DO FGTS**

3.1. DEPÓSITO OBRIGATÓRIO

O depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço deve ser realizado até o dia 7 de cada mês, em conta vinculada na Caixa Econômica Federal, o autor William Epitácio Teodoro de Carvalho explica perfeitamente:

“O empregador, ainda que entidade filantrópica, é obrigado a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta vinculada, na Caixa Econômica Federal, a importância correspondente a oito por cento de remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas as parcelas referentes à gratificação de Natal a que se refere a Lei n. 4.90, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei. N. 4749, de 12 de agosto de 1965. Não integram a base de cálculo para incidência do percentual a contribuição do empregador para o Vale- Transporte; e os gastos efetuados com bolsas de aprendizagem”. (CARVALHO, 2015,p.74).

É muito comum o empregador ter dúvida em alguns casos se ainda assim é obrigatório o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, seriam exemplos destas situações: prestação de serviço militar; licença para tratamento de saúde de até quinze dias; licença por acidente de trabalho; licença à gestante e licença a maternidade. E em todas estas situações ditadas, o depósito continua sendo obrigatório.

Quanto aos atrasos do recolhimento fundiário cabe esclarecer que:

“ O empregador que não realizar os depósitos previstos até o sétimo dia de cada mês em conta bancária vinculada, da importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, responderá pela incidência da Taxa Referencial (TR) sobre a importância correspondente (art. 22, caput, Lei 8.036). A incidência prevista no caput do art. 22 será cobrada por dia de atraso, tomando-se por base o índice de atualização das contas vinculadas do FGTS (art. 22, § 2°). A multa prevista no §1° do art. 22 será cobrada nas seguintes condições : (a) 5%, caso o pagamento seja feito no próprio mês do vencimento da obrigação; (b) 10% a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação ( art.22, § 2°-A). Essa multa é de cunho administrativo e não reverte em prol do trabalhador. Para efeito de levantamento de débito para com o FGTS, o percentual de 8% incidirá sobre o valor acrescido da TR até a data da respectiva operação (art. 22, §3°). (JORGE NETO/CAVALCANTE, 2012, p.851).

Caso o empregador não realize o depósito mencionado será penalizado, pela atualização monetária da importância correspondente e pelos juros de mora de um por cento ao mês e multa de vinte por cento, incidentes sobre o valor atualizado.

3.2. DO VALOR DO FGTS

Como já dito anteriormente, o empregador tem que depositar até o dia 7 de cada mês o valor de 8% (oito por cento) da remuneração.

“ Todos os empregadores estão obrigados a depositar, em conta bancária vinculada, o valor correspondente a 8% da remuneração devida ou paga ao empregado, incluídos aos valores das gorjetas, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, desde que excedam 50% do salário, abonos pagos pelo empregador, salários*in natura,* gratificação natalina, referente ao mês anterior. Observando-se a data limite, até o dia 7 de cada mês subsequente ao mês trabalhado (artigo 15 da Lei 8.036/90). Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas (OJ 195, SDI-I). Consideram-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. Não se incluem na remuneração para o cálculo do recolhimento fundiário as parcelas elencadas no art. 28, §9° da Lei 8.212/91, a qual dispõe a respeito do custeio da seguridade social.” (JORGE NETO/CAVALCANTE, 2012, p.849).

3.4. QUEM TEM DIREITO E QUEM NÃO TEM DIREITO AO FGTS

Os trabalhadores que tem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço são:- Trabalhadores urbanos e rurais;- diretor não empregado, ou seja, que não pertence ao quadro de pessoal da empresa, mas que tenha sido equiparado a empregado;- trabalhadores avulsos, como vigias, conferentes etc;- empregados domésticos, assegurados pela EC 72/2013;

Os trabalhadores que não tem direito ao FGTS são : trabalhadores individuais, que não possuem vínculo empregatício e servidores públicos civis e militares, qual estão sujeitos ao regime estatutário.

3.5. Do Saque

Importante esclarecer as oportunidades que o trabalhador poderá realizar o saque, considerando que isso não ocorre apenas na dispensa sem justa causa que a opção mais comum, e neste caso William Epitácio Teodoro de Carvalho explica bem o decorrer do procedimento:

“ Quando há rescisão sem justa causa de contrato de trabalho, cabe ao empregador comunicar o ocorrido à Caixa Econômica Federal, por meio da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS – GRRF e do canal eletrônico Conectividade Social. Em até 5 dias úteis, munido da documentação exigida, o trabalhador poderá sacar seu benefício. Nos demais casos, a solicitação de saque é feita pelo trabalhador que comparece a uma agência da Caixa portando os documentos devidos. O saque também é liberado em até 5 dias úteis. O saque dos recursos do FGTS de valor até R$ 1.000,00 poderá ser realizado em terminal de autoatendimento, nas casas lotéricas ou nos correspondentes CAIXA Aqui, com uso do cartão do cidadão e senha. Para valores superiores a R$ 1.000,00 e para trabalhadores que não possuam cartão do cidadão o resgate do recurso pode ser feito em qualquer agência da Caixa Economica Federal. Nos laçais onde não houver agência da Caixa, o saque será efetuado no banco conveniado onde foi feita a solicitação do benefício. N a ocasião, o trabalhador deve portar a documentação exigida” (CARVALHO, 2015,p. 76).

Há varias hipóteses em que o trabalhador pode movimentar o FGTS, são elas:

“ I- despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e por força maior;

II- extinção da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, liliais ou agências, supressão de parte de suas atividades, ou, ainda, falecimento do empregador individual, sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão do contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

III- aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV- falecimento do trabalhador;

V- pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação SFH, desde que:

1. O mutuário conte com o mínimo de três anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;
2. O valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de doze meses; e
3. o valor de cada parcela a ser movimentada não exceda a oitenta por cento do montante da prestação;

VI- liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário concedido no âmbito do SFH, desde que haja interstício mínimo de dois anos para cada movimentação, sem prejuízo de outras condições estabelecidas pelo Conselho Curador;

VII- pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições:

1. o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;
2. seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII- quando permanecer três anos ininterruptos, a partir de 14 de maio de 1990, sem crédito de depósitos;

IX- extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei n. 6.019, de 1974;

X- suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a noventa dias;

XI – quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna;

XIII- quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; e

XIV – quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;

XV- quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos;

XVI – necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

1. o trabalhador deverá ser residente em áreas compradamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formamente reconhecidos pelo Governo Federal;
2. 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
3. o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

XVII- integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposta na alínea i do inciso XIII do arti. 5° desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por centos) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção.” ( CARVALHO, 2015, p.78)

Resumidamente, estas opções elencada acima são as possibilidades de saque em que o trabalhador possui para movimentar o FGTS. Há para o trabalhador que demitido com justa causa possibilidade também de sacar o FGTS:

“ Em caso de demissão com justa causa o trabalhador somente terá direito de saque passados 3 anos da demissão e desde que o mesmo não contrair nenhum vinculo trabalhista celetista. Ou seja, deverá passar por um período de três anos fora do regime do FGTS. Alem disso, após completar os três anos, o trabalhador deverá procurar a Caixa Econômica Federal somente a partir do mês de seu próximo aniversário” (CARVALHO, 2015, p. 79).

Não poderia ser diferente, pois mesmo o trabalhador demitido por justa causa teve realizado o depósito referente ao FGTS.

3.6. Da prescrição do FGTS

O prazo prescricional para o trabalhador reclamar em juízo a falta de seu depósito de FGTS, sempre foi de 30 (trinta) anos conforme previa a súmula n. 362 do TST:

“ Súmula n°362 do TST. FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de (dois) anos após o término do contrato de trabalho.” (TST, 2003)

“Súmula n° 206 do TST. FGTS. INCIDENCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19,20 e21.11.2003. A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.” (TST, 2003)

Até a data de 13 de novembro de 2014, a prescrição referente ao FGTS funcionou desta forma descrita acima, todavia o Supremo Tribunal Federal decidiu pela prescrição quinquenal do FGTS, através de um processo levado ao STF pelo Banco do Brasil, condenado pela Justiça do Trabalho da 10ª Região (DF) a recolher o FGTS de uma bancária no período em que ela trabalhou no exterior . O caso chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, mas a oitava turma não conheceu do recurso do banco por entender que a condenação estava de acordo com a Súmula 362 do TST, que estabelece a prescrição de 30 anos para o direito de reclamar o não recolhimento da contribuição para o fundo, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho.

O fundamento usado pelo Banco do Brasil foi de que se tratava de vínculo de emprego e com isso o prazo deveria ser o previsto no artigo 7°, inciso XXIX, da Constituição Federal:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XXIX** - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

**E foi com este fundamento que o Supremo Tribunal Federal mudou a interpretação sobre a prescrição do FGTS:**

**“ O Pleno do Supremo Tribunal Federal, em 13 de novembro de 2014, com repercussão geral reconhecida, decidiu que o prazo prescricional aplicável às cobranças dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é o previsto no art. 7°, inciso XXIX, da Constituição da República, por se tratar de direito dos trabalhadores urbanos e rurais, expressamente arrolado no inciso III do referido dispositivo constitucional. Prevaleceu, assim, o entendimento de ser aplicável ao FGTS o prazo de prescrição de cinco anos, a partir da lesão do direito ( e não apaenas o prazo prescricional bienal, a contar da extinção do contrato de trabalho), tendo em vista, inclusive, a necessidade de certeza e estabilidade nas relações jurídicas. Vale dizer, uma vez respeitado o prazo prescricional de dois anos, que se inicia com o término da relação de emprego, somente são exigíveis os valores devidos nos últimos cinco anos que antecedem o ajuizamento da ação. Com isso decidiu-se que o prazo prescricional de 30 anos, previsto no art. 23, §5°, lei 8.036/90 ( e no art. 55 do Regulamento do FGTS, aprovado pelo decreto 99.684/90) é inconstitucional, por violar o já mencionado art. 7°, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988.” (GARCIA, Barbosa Gustavo Filipe, 14 nov.2014. Disponívelem:** http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI211259,31047-STF+decide+sobre+o+prazo+prescricional+do+FGTS. Acesso em 26 ago. 2015.

**Uma questão muito debatida sobre o tema modificado pelo Supremo Tribunal Federal, foi sobre o princípio da proteção, haja vista que o empregado é considerado a parte mais vulnerável da relação de emprego, sobre isso, veja-se :**

**“Argumentou-se, ainda, conforme voto do relator, Min. Gilmar Mendes, que a legislação que disciplina o FGTS criou instrumentos para que o trabalhador, na vigência do contrato de trabalho, tenha ciência da realização dos depósitos pelo empregador e possa, direta ou indiretamente, exigi-los. Nesse sentido, o art. 17 da lei 8.036/90 prevê que os empregadores são obrigados a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas na Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários. Além disso, a CEF, como agente operador do FGTS, envia aos trabalhadores, a cada dois meses, extratos atualizados dos depósitos. O art. 25 da lei 8.036/90 possibilita não apenas ao próprio trabalhador, seus dependentes e sucessores, mas também ao sindicato a que estiver vinculado, acionar diretamente a empresa por intermédio da Justiça do Trabalho, para obrigá-la efetuar os depósitos das importâncias devidas a título de FGTS. Ainda neste contexto , a lei 8.844/94, no art. 1°, dispõe ser atribuição do Ministério Público do Trabalho e Emprego a fiscalização e a apuração das contribuições ao Fundo de Garntia do Tempo de Serviço. O art. 2° do mesmo diploma legal, por seu turno, prevê que compete à Procuradoria – Geral da Fazenda Nacional a inscrição em Dívida Ativa dos débitos para com o FGTS, bem como a representação judicial e extrajudicial do FGTS, para a correspondente cobrança, relativamente à contribuição e às multas e demais encargos devidos.” (**GARCIA, Barbosa Gustavo Filipe, 14 nov.2014. Disponívelem: http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI211259,31047-STF+decide+sobre+o+prazo+prescricional+do+FGTS. Acesso em 26 ago. 2015.

Portanto, fica claro que sob a perspectiva do Supremo Tribunal Federal o empregado não foi prejudicado, uma vez que existe vias de ter controle dos depósitos referente ao FGTS realizados por seu empregador, não sendo necessário então um prazo prescricional tão longo.

Sobre a referida mudança da prescrição o Supremo Tribunal Federal, atribui como efeito *ex nunc*, ou seja, esta decisão não será retroativa aos casos já em andamento e somente para a data após o presente julgamento que foi 13 de novembro de 2014. Segue transcrição da ementa:

“Recurso extraordinário. Direito do Trabalho. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Cobrança de valores não pagos. Prazo prescricional. Prescrição quinquenal. Art. 7°, XXIX, da Constituição. Superação de entendimento anterior sobre prescrição trintenária. Inconstitucionalidade dos arts. 23, § 5°, da 8.036/90 e 55 do Regulamento do FGTS aprovado pelo decreto 99.684/90. Segurança jurídica. Necessidade de modulação dos efeitos da decisão. Art. 27 da Lei 9.868/99. Declaração de inconstitucionalidade com efeitos ex nunc. Recurso extratordinário a que se nega provimento.” (STF, Pleno, ARE n° 709/2012df, Rel Min. Gilmar Mendes, j. 13.77.2014)

Sem dúvidas foi uma das modificações mais relevantes para o tema Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, todavia acredita-se que o Supremo Tribunal Federal fez uma ementa que já era necessária, uma vez que se considerava o período de trinta anos muito árduo e excessivo.

**4.CONCLUSÃO**

Diante de todo exposto verifica-se, que foi abordado toda a parte histórica do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ficando bem exposto a questão que o trabalhador tinha em ser estável ou FGTS e da falta de eficácia que estava tendo esta “opção” da legislação fazendo-se necessário a adequação real do instituto.

Foi objetivamente descrito diversos conceitos do FGTS, alguns autores dando título indenizatório outros não, e além disso suas principais características foram tratadas.

A obrigatoriedade do depósito e sua penalidade caso o empregador não realiza-lo, assim como o valor e data descritos em lei qual é de 8% até todo dia 7 de cada mês. Nota-se que foi citada todas as opções que a legislação permite que o saque do FGTS ocorra, inclusive em caso de justa causa.

Finalizando com o estuda da prescrição do FGTS e sua recente mudança pelo Supremo Tribunal Federal, através de um processo do Banco do Brasil qual foi julgado em 13 de novembro de 2014, fazendo assim uma mudança significativa na contagem do prazo prescricional no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

**5. REFERÊNCIAS**

CARVALHO, William Epitácio Teodoro. **Guia Trabalhista Avançado.** 1ª Ed. Campo Grande: Contemplar. 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.  **Direito do Trabalho.** 6ª Ed. São Paulo. Atlas. 2012.

MARTINS. Sergio Pinto.  **Direito do Trabaho.** 16ª Ed. São Paulo. Atlas. 2002.

MARANHÃO. Délio. **Direito do Trabalho.** 16ª Ed. Rio de Janeiro. Edições Trabalhistas, 2000.

Garcia, Barbosa Gustavo Filipe, 14 nov. 2014. Disponível em htpp://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI211259,31047-STF+decide+sobre+o+prazo+prescricion al+FGTS. Acesso em 26 ago de 2015.