

SEGURO-DESEMPREGO

BREVE HISTÓRICO.

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art.7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal e tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente.

Após a Constituição de 1988, o benefício do Seguro-Desemprego passou a integrar o Programa do Seguro-Desemprego que tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, auxiliá-lo na manutenção e busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

COMO REQUERER

Ao ser dispensado sem justa causa, o trabalhador receberá do empregador o formulário próprio "Requerimento do Seguro-Desemprego", em duas vias, devidamente preenchido.

Deverá, então, dirigir-se a um dos locais de entrega munido dos seguintes documentos:

Requerimento do Seguro-Desemprego SD/CD (02 (duas) vias - verde e marrom);

Cartão do PIS-P ASEP, extrato atualizado ou Cartão do Cidadão;

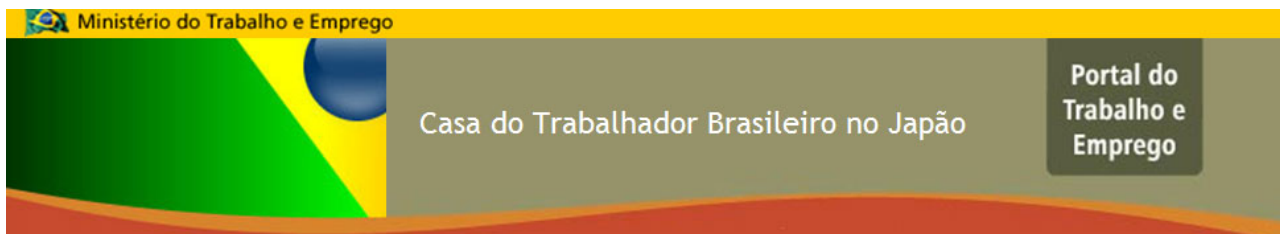
Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS (verificar todas que o requerente possuir);

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT devidamente quitado;

Documentos de Identificação - carteira de identidade ou certidão de nascimento/ certidão de casamento com o protocolo de requerimento da identidade (somente para recepção) ou carteira nacional de habilitação (modelo novo) ou carteira de trabalho (modelo novo) ou passaporte ou certificado de reservista;

02 (dois) últimos contracheques e o último salário constante no TRCT, campo "Maior Remuneração"; e,

Documento de levantamento dos depósitos do FGTS (CPF-GTS) ou extrato comprobatório dos depósitos ou relatório da fiscalização ou documento judicial (Certidão das Comissões de Conciliação Prévia / Núcleos Intersindicais / Sentença / Certidão da Justiça).



Com base na documentação apresentada o Posto de Atendimento informará ao trabalhador se ele tem direito ou não ao benefício.

Caso tenha direito, o Posto providenciará a inclusão do Requerimento do Seguro-Desemprego no sistema.

Postos do Ministério do Trabalho e Emprego:

1. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego;
2. Gerência Regional do Trabalho e Emprego;
3. Agências Regionais;
4. Postos Estaduais e Municipais do SINE - Sistema Nacional de Emprego;

QUANTIDADE DE PARCELAS

A assistência financeira é concedida em no máximo cinco parcelas, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses, conforme a seguinte relação:

1. três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, nos últimos trinta e seis meses;
2. quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo doze meses e no máximo 23 meses, nos últimos 36 meses;
3. cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 meses, nos últimos 36 meses.
4. Período aquisitivo é o limite de tempo que estabelece a carência para recebimento do benefício. Assim, a partir da data da última dispensa que habilitar o trabalhador a receber o Seguro-Desemprego, deve-se contar os dezesseis meses que compõem o período aquisitivo.

SUSPENSÃO/CANCELAMENTO DO BENEFÍCIO

O pagamento do benefício do Seguro-Desemprego será suspenso nas seguintes situações:

1. admissão do trabalhador em novo emprego;
2. início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;

Caso o motivo da suspensão tenha sido a admissão em novo emprego, o que implica em não recebimento integral do Seguro-Desemprego, o trabalhador poderá receber as parcelas restantes, referentes ao mesmo período aquisitivo, desde que venha a ser novamente dispensado sem justa causa.

A percepção pelo trabalhador de saldo de parcelas relativo a período aquisitivo iniciado antes da publicação da Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, será, desde que atendidos os requisitos do próximo parágrafo, na demissão que deu origem ao requerimento, substituído pela retomada de novo benefício.

Na hipótese da retomada prevista no parágrafo anterior, o período aquisitivo será encerrado e será iniciado novo período a partir dessa demissão.

O cancelamento do benefício do Seguro-Desemprego dar-se-á nos seguintes casos:

1. pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior;
2. por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
3. por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro-Desemprego;
4. por morte do segurado.

VALOR DO BENEFÍCIO

A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício na seguinte ordem:

1. Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses;
2. Caso o trabalhador em vez dos três últimos salários

VALOR DO BENEFÍCIO

A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses;

Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses;

Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração.

Observação:

Caso o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer um dos últimos três meses, o salário será calculado com base no mês de trabalho completo. Para aquele que recebe salário/hora, semanal ou quinzenal, o valor constante no requerimento deverá ser o do salário mensal equivalente, conforme a regra abaixo:

Cálculo do salário mensal

Salário/hora = Y --> Salário mensal = Y x 220

Salário/dia = Y--> Salário mensal = Y x 30

Salário/semana = Y --> Salário mensal = Y ÷ 7 x 30

Salário/quinzena = Y --> Salário mensal = Y x 2

O último salário é obrigatoriamente aquele recebido no mês da dispensa, constante no TRCT, no campo Maior Remuneração.

TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO JANEIRO/2010

Calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses trabalhados e aplica-se na tabela abaixo:

| Faixas de Salário Médio | Valor da Parcela |
|--------------------------------|--|
| Até R\$ R\$ 841,88 | Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%) |
| De R\$ 841,89 até R\$ 1.403,28 | O que exceder a 841,88 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 673,51. |
| Acima de R\$ 1.403,28 | O valor da parcela será de R\$ 954,21 invariavelmente. |

Salário Mínimo: R\$ 510,00

Observação:

- O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo.
- Em vigor a partir de 01 de Janeiro de 2010.

MODALIDADE - SEGURO-DESEMPREGO - BOLSA QUALIFICAÇÃO

A possibilidade de uso do benefício Seguro-Desemprego como Bolsa Qualificação Profissional para trabalhadores com contrato de trabalho suspenso é uma medida que surge como alternativa à demissão do trabalhador formal, em momentos de retração da atividade econômica que, por razões conjunturais associadas ao ambiente macroeconômico ou motivações cíclicas e estruturais, causam impactos inevitáveis ao mercado de trabalho.

A solicitação do benefício de SD - modalidade Bolsa Qualificação, pressupõe ações anteriores à solicitação do benefício pelo trabalhador.

Nesse sentido, é de extrema importância para o sucesso do Benefício Bolsa Qualificação que empregadores busquem, previamente, contato com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, para obter informações a respeito dessa modalidade no que se refere às exigências legais para recebimento do benefício.

A suspensão do contrato de trabalho está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No Artigo 476-A, da CLT consta o permissivo legal para a suspensão do contrato de trabalho, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, conforme transcrito abaixo: O trabalhador para ter direito a bolsa qualificação terá que comprovar os requisitos previstos na Lei 7998 de 1990 e suas alterações, exceto a dispensa sem justa causa, quais sejam:

“Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de Qualificação Profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de Qualificação Profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em

convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de Qualificação Profissional ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referente ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

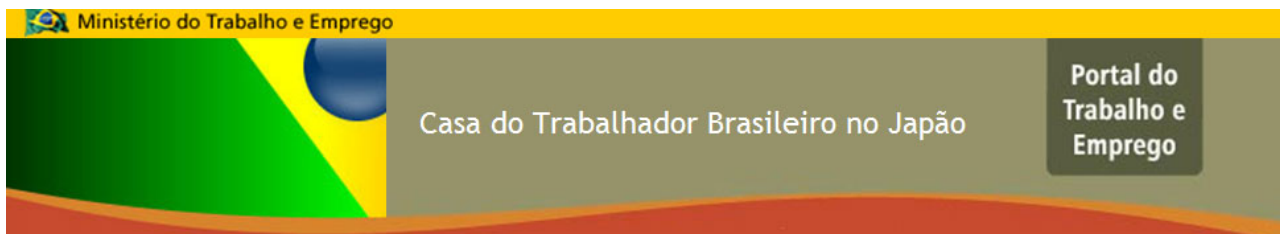
§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da Bolsa Qualificação Profissional no respectivo período.

Para a execução do benefício Seguro-Desemprego, na modalidade Bolsa Qualificação, é necessário que exista acordo entre o empregador e representante dos empregados, ou seja:

- a) deve existir dispositivo tratando do assunto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, devidamente aceita pela entidade representativa da classe trabalhadora;
- b) o acordo ou a convenção coletiva exige homologação nas unidades locais do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (antigas Delegacias Regionais do Trabalho).

Segundo as deliberações do CODEFAT, no âmbito do Plano Nacional de Qualificação, as ações de qualificação profissional envolvem atividades de educação profissional e devem possuir conteúdos relacionados com as atividades da empresa, sem prejuízo de outros que se definam em função da realidade local, das necessidades dos trabalhadores, do desenvolvimento do território, do mercado de trabalho e do perfil da população a ser atendida. No tocante à carga horária dos cursos, o Plano Nacional de Qualificação aprovado pelo CODEFAT, define:

- I. Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
- II. Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas;
- III. Frequência mínima de 75% às atividades do Curso.



O presente texto foi elaborado a partir das dúvidas dirigidas à Coordenação-Geral do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e Identificação Profissional do Departamento de Emprego e Salário - DES/SPPE/MTE, com intuito de contribuir e orientar a rede de atendimento, os trabalhadores e os empregadores na execução do Seguro-Desemprego - modalidade Bolsa Qualificação.

Assim, o texto foi elaborado na forma de perguntas e respostas e visa orientar sobre os procedimentos necessários à execução das normas referentes à Bolsa Qualificação.

Caso existam necessidades de informações adicionais, sugerimos contatos diretos com a rede de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, das unidades do Sistema Nacional de Emprego - SINE, no âmbito estadual e municipal ou, ainda, com esta Coordenação-Geral por meio de correspondência eletrônica enviada para o endereço cgsap@mte.gov.br.

MODALIDADE - SEGURO-DESEMPREGO - EMPREGADO DOMÉSTICO

O QUE É

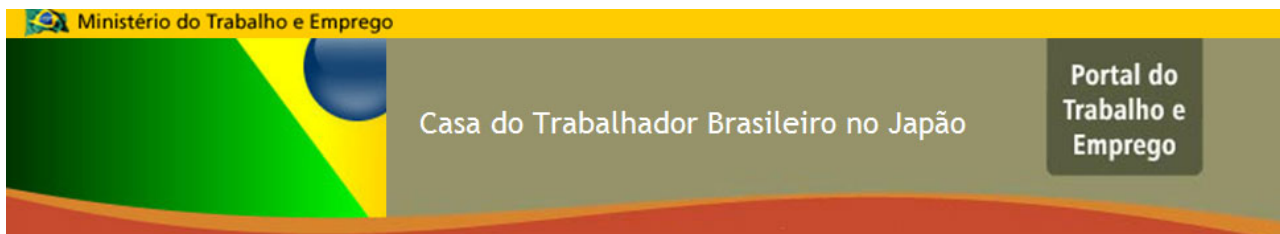
É um auxílio temporário concedido ao empregado doméstico desempregado, inscrito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, que tenha sido dispensado sem justa causa.

QUEM TEM DIREITO

O empregado doméstico dispensado sem justa causa, a partir de maior de 2001, que comprovar:

1. Ter trabalhado como empregado doméstico pelo menos 15 meses no últimos 24 meses.
2. Estar inscrito como Contribuinte Individual da Previdência Social e possuir, no mínimo, 15 contribuições ao INSS.
3. Ter, no mínimo, 15 recolhimentos ao FGTS como empregado doméstico.
4. Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.
5. Não possui renda própria para seu sustento e de sua família.

QUAL O VALOR DO BENEFÍCIO



Para o empregado doméstico o valor máximo de cada parcela é de 1 salário mínimo

COMO RECEBER

O empregado, ao ser dispensado sem justa causa, deverá dirigir-se aos Postos de Atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (Delegacia Regional - DRT, Sistema Nacional de Emprego - SINE ou postos conveniados) para que seja preenchido por este postos o requerimento do benefício.

QUAIS OS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA REQUERER

1. Carteira de Identidade ou CNH (modelo novo) ou CTPS (modelo novo) ou Certidão de Nascimento com protocolo da identidade
2. Comprovante de Inscrição de Contribuinte Individual ou cartão do PIS-PASEP.
3. Termo de rescisão de contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa.
4. Comprovantes de recolhimentos das contribuições previdenciárias e do FGTS.

QUAL O PRAZO PARA ENCAMINHAR

Para solicitar o benefício em um dos Postos do Ministério do Trabalho e Emprego, o empregado terá um prazo de 7 a 90 dias, contado do dia seguinte à data de sua dispensa.

QUAL A QUANTIDADE DE PARCELAS

A lei garante ao trabalhador o direito de receber o benefício por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses.

QUANDO E ONDE RECEBE

Depois de encaminhar o requerimento, o trabalhador deverá aguardar aproximadamente 30 dias e dirigir-se a qualquer agência da CAIXA ECONOMICA FEDERAL para recebimento do benefício.