

RT INFORMA



Seguro-desemprego: conheça as principais regras

O seguro-desemprego é um benefício previdenciário com previsão constitucional (art. 7º, II e art. 201, III da CF/88), pago **temporariamente** pelo Estado ao trabalhador com carteira assinada que foi **demitido sem justa causa, ou de forma indireta**.

Para ter direito a esse benefício, é necessário atender a alguns requisitos, como tempo de trabalho, desemprego involuntário, entre outros.

Esse benefício também é assegurado aos trabalhadores resgatados de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à escravidão, ao pescador artesanal durante período em que a pesca é proibida devido a procriação das espécies (defeso), ao empregado doméstico ou no caso do *lay-off*.

A par disso, apresentamos este trabalho, não exaustivo, com as principais regras do seguro-desemprego para os casos em que o benefício é concedido nas modalidades do “seguro-desemprego do trabalhador formal” e da “bolsa de qualificação profissional – *lay-off*”.

Confira neste RT Informa!

Como funciona o seguro-desemprego

A relação empregatícia traz uma série de deveres e direitos que podem se estender após o fim da relação contratual. Esse é o caso do seguro-desemprego, benefício garantido pela Constituição Federal ao trabalhador, nos casos de perda involuntária do emprego.

Constituição Federal:

“Art. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;”

No plano legal, o Seguro-Desemprego foi instituído pela [Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), alterado pela Lei 8.900, de 30 de junho de 1994, e, posteriormente, pela Lei 13.134, de 16 de junho de 2015, com a finalidade de **prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado sem justa causa, e**

auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego, provendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Ademais, o benefício do Seguro-Desemprego é detalhado pela Resolução 467/2005 do CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Recentemente, a [Resolução 957/2022 do CODEFAT](#) atualizou a regulamentação sobre concessão, processamento e pagamento do benefício do programa do seguro-desemprego.

Principais regras para empregadores

A principal obrigação do empregador, para fins de seguro-desemprego, é fornecer o termo de rescisão, o termo de quitação ou homologação ao ex-empregado, bem como comunicar ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) as informações indicadas adiante.

Para habilitação do trabalhador ao benefício do seguro-desemprego, serão consideradas informações prestadas pelos empregadores por meio do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), da Guia de Recolhimento do FGTS, da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP) e do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) ou documento judicial que detalhe a data de admissão, demissão, remuneração, vínculo empregatício e ocupação exercida pelo empregado. O empregador deve comunicar ao MTP os dados necessários para que o ex-empregado possa realizar o requerimento de seguro-desemprego, que são:



Quanto à bolsa de qualificação profissional (*lay-off*), há regras mais específicas a serem seguidas pelo empregador, que foram atualizadas pela Resolução 957/2022 do CODEFAT, como se verá adiante.

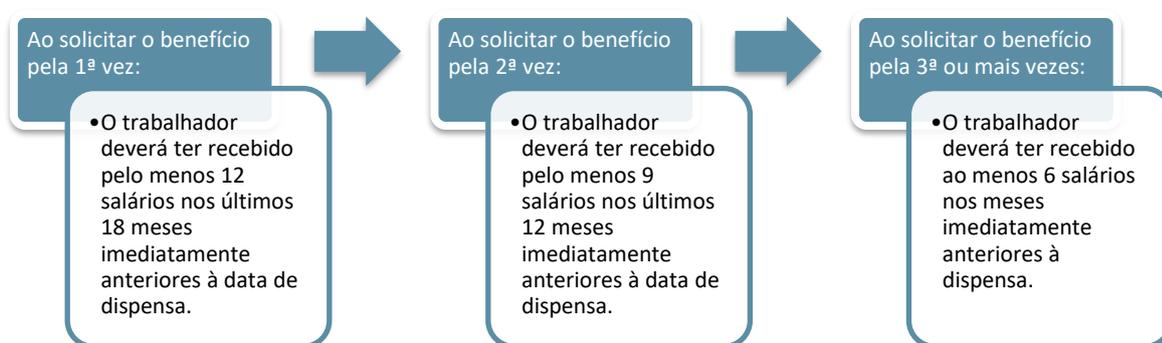
Principais regras para empregados

O seguro-desemprego é direito pessoal e intransferível do trabalhador podendo ser requerido a partir do 7º e até o 120º dia subsequente à rescisão do contrato.

Para requerer o benefício do seguro-desemprego, o trabalhador deverá se cadastrar no portal de serviços do governo federal (gov.br), acessível na internet ou aplicativo Carteira de Trabalho Digital, fazendo uso do serviço "solicitar o seguro-desemprego".

O requerimento também poderá ser realizado presencialmente (para aqueles impossibilitados do uso dessas plataformas digitais) em uma unidade das SRTs ou nas unidades do SINE. Devendo o trabalhador apresentar identidade civil com foto, e informar o seu CPF e o NIS.

Para ter direito ao benefício o trabalhador deverá **comprovar ter recebido salários de pessoa jurídica (ou pessoa física a ela equiparada) da seguinte forma:**



O trabalhador **não pode possuir outra fonte de renda de qualquer natureza** durante o período em que estiver recebendo o Seguro-Desemprego. Também **não poderá acumular o Seguro-Desemprego com qualquer outro benefício previdenciário de prestação continuada.**

Valores

Em 2022, a quantia mínima paga a título de seguro-desemprego pelo Estado **não poderá ser menor que um salário-mínimo**, ou seja, R\$ 1.212,00.

Já o valor máximo **é de R\$ 2.106,08** para trabalhadores que recebam salário acima de R\$ 3.097,26. Os valores pagos aos trabalhadores que possuam faixa salarial intermediária seguirão as seguintes regras:

- Para salários de até R\$ 1.858,17, multiplica-se o salário médio por 0,8;
- Para salários entre R\$ 1.858,18 e R\$ 3.097,26, calcula-se o valor que exceder R\$ 1.858,17, multiplica-se por 0,5 e soma com o valor de R\$ 1.486,53;
- Para salários acima de R\$ 3.097,26, o valor será o teto de R\$ 2.106,08.

Bolsa de Qualificação Profissional (lay-off)

A bolsa de qualificação profissional (*lay-off*) é uma modalidade do benefício do seguro-desemprego.

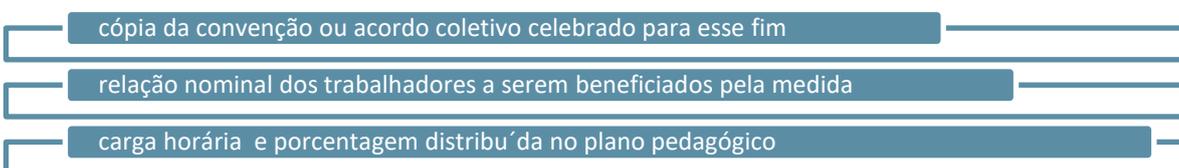
Conforme a Resolução 957/2022 do CODEFAT, a bolsa de qualificação profissional é devida ao empregado **com suspensão de contrato de trabalho**, por sua participação em curso ou programa de qualificação

profissional **oferecido pelo empregador**, conforme disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para esse fim.

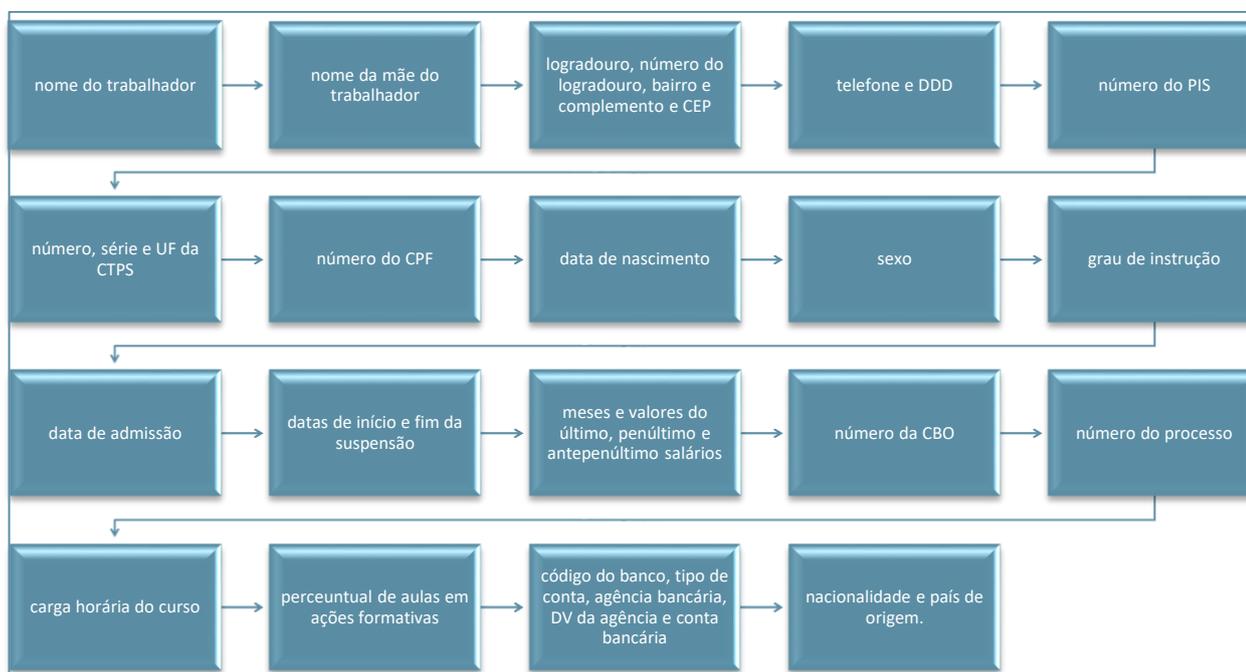
Terá direito à bolsa de qualificação o empregado com contrato de trabalho suspenso na forma prevista no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 476-A da CLT: 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.

Para a concessão da bolsa de qualificação profissional, o empregador deverá registrar na Superintendência Regional do Trabalho (SRTE) a suspensão do contrato de trabalho acompanhada dos seguintes documentos:



Realizado o registro, o empregador **comunicará ao Ministério do Trabalho e Previdência, exclusivamente por meio eletrônico, no portal gov.br, os seguintes dados:**



Esses dados deverão ser transmitidos pelo empregador à SRTE **entre o início e o fim da suspensão do contrato de trabalho**. Após a transmissão dos dados, o empregador deverá disponibilizar ao trabalhador o formulário de requerimento de bolsa de qualificação profissional.

Caso ocorra demissão após o período de suspensão do contrato de trabalho, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado houver recebido serão **descontadas das parcelas do benefício do seguro-desemprego a que tiver direito**, sendo garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do benefício seguro-desemprego.

O contrato de trabalho não poderá ser suspenso mais de uma vez no período de **dezesesseis meses**, sendo **permitida a prorrogação da bolsa de qualificação profissional** quando observados os requisitos apontados no texto da Resolução, quais sejam: (i) previsão da prorrogação na norma coletiva; (ii) comunicação da prorrogação pelo empregador à SRT; (iii) alteração da data fim da suspensão do contrato de trabalho antes do término da suspensão anterior.

Suspensão e cancelamento do seguro-desemprego

A habilitação do trabalhador ao Programa Seguro-Desemprego poderá ser **suspensa** ou **cancelada** nas seguintes situações:

Suspensão

- admissão em novo emprego
- percepção de benefício de prestação continuada do INSS (exceto auxílio-acidente e pensão por morte)
- recusa injustificada pelo trabalhador desempregado em participar de ação de recolocação de emprego.

Cancelamento

- pela recusa do trabalhador desempregado de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior
- por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação
- por comprovação de fraude visando à - percepção indevida do benefício do seguro-desemprego
- por morte do segurado
- fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho, nos casos previstos no art. 8-A da Lei nº 7.998/90

Outras novidades da Resolução 957/2022 do CODEFAT

A Resolução 957/2022 do CODEFAT ainda traz regras quanto a **restituição de valores indevidos**, **processamento de recursos administrativos**, **normas específicas para o seguro-desemprego do trabalhador resgatado e do trabalhador doméstico**, entre outros.

Jurisprudência em foco

STJ: está em discussão no Superior Tribunal de Justiça, em sede de recurso repetitivo, a seguinte tese: **Legalidade da fixação, por ato normativo infralegal, de prazo máximo para o trabalhador requerer o seguro-desemprego e apresentar a documentação necessária** (Tema 1136). O julgamento já foi iniciado e aguarda conclusão.

TST: Nos termos da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a dispensa decorrente de adesão a plano de demissão voluntária (PDV) não gera direito ao recebimento de seguro-desemprego, tampouco à indenização equivalente pela não liberação das respectivas guias pelo empregador (RR-137400-75.2009.5.15.0009 e outros).

Acesse aqui a [Lei 7.998/90](#) e a [Resolução CODEFAT 957/2022](#), que regulam o seguro-desemprego.