

Ivan Kertzman

Curso
**PRÁTICO de
DIREITO
PREVIDENCIÁRIO**

23ª revista
ampliada
edição atualizada

2025

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Capítulo 27

Seguro-Desemprego e Abono do PIS

27.1. SEGURO-DESEMPREGO – DEFINIÇÃO, FINALIDADE E REQUISITOS

O seguro-desemprego é um **benefício previdenciário** conforme disposto no art. 201, III, do texto constitucional. Não é, entretanto, garantido pelo Regime Geral da Previdência Social (vide § 1º do art. 9º da Lei 8.213/1991), mas, sim, pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Trata-se de uma **vantagem temporária** concedida ao empregado que se tornou **involuntariamente desempregado**, ou seja, àquele que foi dispensado sem justa causa (vide art. 7º, II, da Constituição).

Não terão, portanto, direito ao seguro-desemprego os empregados:

- 1) Demissionários (aqueles que pediram para sair);
- 2) Despedidos com justa causa;
- 3) Desligados por conta do advento do termo final do contrato ou do alcance dos propósitos contratuais (aqueles que são contratados por tempo determinado);
- 4) Desligados por força de adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar.

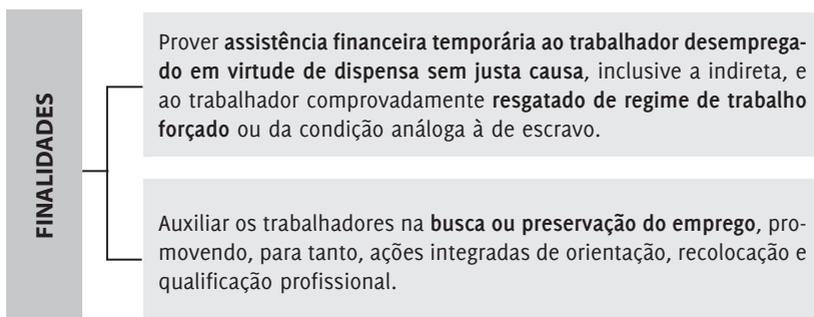
O seguro-desemprego está regulamentado pela Lei 7.998/1990, como suas diversas alterações. A última modificação relevante ocorreu com a publicação da Lei 13.134/2015.

De acordo com o art. 2º da Lei 7.998/1990, o programa do seguro-desemprego tem dupla finalidade:

Primeira finalidade – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;

Segunda finalidade – auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Vejamos gráfico esquemático:



Para auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, o art. 2º-A da Lei 7.998/1990, prevê a instituição da **bolsa de qualificação profissional** custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Esta bolsa será disponibilizada ao trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

O trabalhador que vier a ser **identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo**, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de **três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada**. Este trabalhador será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego (SINE), na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

Caberá ao Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT), por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do seguro-desemprego, observados os limites de recursos do FAT, **ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela**.

De acordo com o art. 3º da Lei 7.998/1990, alterada pela Lei 13.135/1990, terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador **dispensado sem justa causa**. Assim, não terão direito ao seguro-desemprego empregados demissionários (os que pediram para sair), despedidos por justo motivo, desligados por conta do advento do termo final do contrato ou do alcance dos propósitos contratuais (os que são contratados por tempo determinado) e, ainda, por força da interpretação do CODEFAT (Resolução 467/2005, art. 6º), os desligados por força de adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similares. Para ter direito, então, os dispensados sem justa causa devem comprovar:

I – ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

- pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;
- pelo menos nove meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

- c) cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

Atenção!

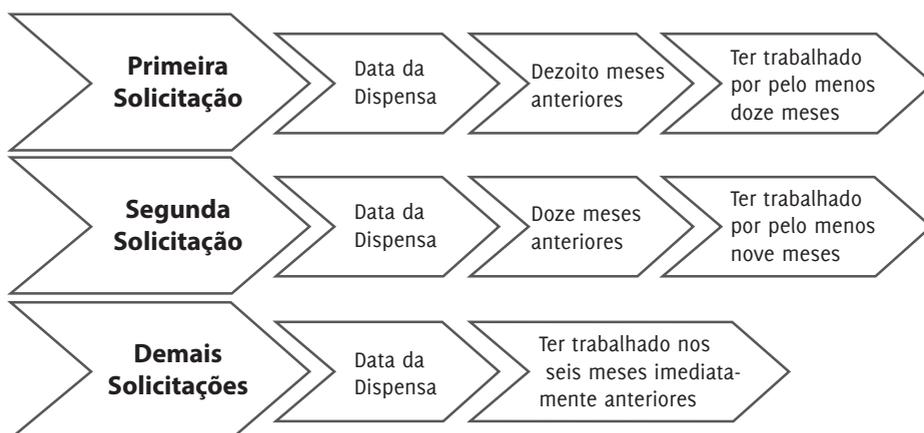
O requisito do modo como foi elaborado permite que um empregado **considere os salários recebidos em dois ou mais empregos sucessivos** para fins de habilitação ao benefício ora em exame. Imagine o exemplo de um empregado que, no seu primeiro emprego, trabalhou apenas dez meses para o seu empregador e, findo esse prazo, demitiu-se. Diante desse desligamento, ele não conseguiria habilitar-se ao seguro-desemprego, não somente porque demissionário, mas também porque ainda não teria cumprido o requisito da percepção de salários no período de doze meses nos últimos dezoito imediatamente anteriores à data de dispensa.

Esse requisito, entretanto, ainda poderá ser cumprido se o referido trabalhador vier a ser mais uma vez contratado pelo mesmo ou por outro empregador para novo vínculo que dure pelo menos o necessário ao cumprimento do tempo faltante e, se, obviamente, ele vier a ser futuramente desligado sem justa causa.

Cabe chamar a atenção do leitor, igualmente, para o fato de que a Lei 13.134/2015 pôs fim à exigência de que os salários fossem necessariamente e sempre consecutivos. De acordo com a atual sistemática, basta, como antedito, que o habilitando tenha trabalhado 12 meses nos últimos 18 imediatamente anteriores à sua dispensa, quando da primeira solicitação; ou pelo menos nove meses nos últimos 12, quando da segunda solicitação. Depois das duas primeiras solicitações é que a sistemática volta a ser a anteriormente adotada, mediante a qual se exigirá, desta vez com a necessária continuidade, a prova de recebimento de salários em **cada um dos 6 (seis) meses** imediatamente anteriores à data de dispensa.

Nota-se, ainda, que a Lei 13.134/2015 revogou expressamente o requisito segundo o qual o habilitando ao seguro-desemprego deveria ter, além dos mencionados “meses de salário”, pelo menos “seis meses de atividade” nos últimos 36 meses que antecessessem a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego. Exigia-se (não se exige mais), portanto, que o pretendente ao seguro-desemprego satisfizesse cumulativamente os critérios “meses de salário” e “meses de atividade”, sendo importante destacar que, para a caracterização do conceito de “meses de atividade” (conforme o § 3º do art. 2º da ora revogada Lei 8.900/1994), era (não é mais) indispensável que se demonstrasse trabalho em fração igual ou superior a quinze dias de trabalho para que se constatasse a ocorrência de mês integral de atividade. Dizer isso é relevante para explicar que, no passado (não mais agora), um empregado poderia ter recebido salários consecutivos no período de seis meses imediatamente anteriores à data de sua dispensa sem ter, necessariamente, seis meses de atividade.

Vejam o gráfico esclarecedor:



Vejamos a questão sobre o tema:

(CESPE – Técnico Bancário da Caixa – 2014) Luiza, contratada como empacotadora em determinado supermercado no dia 10/1/2013, recebendo mensalmente um salário mínimo, foi demitida sem justa causa no dia 5 de junho do mesmo ano. Nessa situação, é correto afirmar que Luiza, que recebia mensalmente um salário mínimo, tem direito a receber um seguro-desemprego no valor de um salário mínimo pelo período de dois meses?

RESOLUÇÃO:

Luiza não receberá o seguro-desemprego, pois trabalhou por apenas cinco meses. Mesmo que ele já estivesse na terceira solicitação, precisaria ter trabalhado por, no mínimo, seis meses.

Resposta: Errada

De acordo com o art. 8º-C da Lei 7.998/1990, para efeito de habilitação ao seguro-desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratual da bolsa de qualificação profissional, para o cálculo dos períodos de meses de trabalho que acabamos de estudar, necessários para a concessão do seguro-desemprego.

II – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar, bem como o abono de permanência em serviço;

Observe que dos benefícios previdenciários vigentes, o único que ainda existe na legislação atual é o auxílio-acidente. Tanto o auxílio suplementar, quanto o abono de permanência em serviço já foram extintos, podendo ser encontrados residualmente para os beneficiários que já gozavam destes antes da extinção, devido ao direito adquirido.

III – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

O auxílio-desemprego foi instituído pelo art. 5º da Lei 4.923/1965, como vantagem de natureza assistencial, mas não chegou a ser criado. A expressão, atualmente, tem sido

utilizada para designar benefícios assistenciais que eventualmente sejam concedidos por Estados ou por Municípios mediante programas emergenciais.

Não há dúvidas de que todos os entes políticos podem lícitamente assumir em seus orçamentos cargas assistenciais para atenuar a situação dos desempregados. Afinal, há autorização constitucional genérica para tanto diante da redação do art. 203 da Constituição da República. Nesses termos, desde que comprovada a necessidade, portanto, o legislador local, no interesse social, poderá suplementar a legislação nacional.

Havendo, portanto, fruição de auxílio-desemprego por parte do habilitando ao seguro-desemprego, cabe negar-lhe acesso a este programa por caracterização de dupla proteção.

IV – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

“Renda” é o resultado financeiro decorrente do exercício de atividades econômicas envolvendo o capital, o trabalho ou associação de ambos ao longo de um determinado período de tempo. A renda será própria quando os ativos – capital ou trabalho – sejam do próprio trabalhador, e não dos seus familiares. Assim, por exemplo, não receberá seguro-desemprego quem auferir rendimentos decorrentes do aluguel de um imóvel ou da aplicação de um determinado montante de dinheiro.

Seja como for, essa “renda própria” do desempregado precisará ser, ainda, “suficiente à sua manutenção e de sua família”, motivo pelo qual nunca poderá ter dimensão inferior a um salário mínimo mensal.

O simples registro como Microempreendedor Individual (MEI) não comprovará renda própria suficiente à manutenção da família, exceto se demonstrado na declaração anual simplificada da microempresa individual.

V – matrícula e frequência, quando aplicável, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

A União poderá condicionar o recebimento do seguro-desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 horas. A oferta de bolsa para formação dos trabalhadores considerará, entre outros critérios, a capacidade de oferta, a reincidência no recebimento do benefício, o nível de escolaridade e a faixa etária do trabalhador.

Nos termos do Decreto 8.118, de 2013, que mudou a redação do Decreto 7.721, de 16 de abril de 2012, o recebimento de assistência financeira pelo trabalhador segurado que solicitar o benefício do Programa de Seguro-Desemprego **a partir da segunda vez dentro de um período de dez anos** poderá ser condicionado à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei 12.513, de 26 de outubro de 2011, com carga horária mínima de 160 horas.

É importante observar que **não será exigida do trabalhador a condicionalidade** diante das situações de (i) *inexistência de oferta de curso compatível com o perfil do trabalhador* no município ou região metropolitana de seu domicílio, ou, ainda, em município limítrofe; e (ii) apresentação pelo trabalhador de comprovante de *matrícula e frequência mensal em outro curso* de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional com carga horária igual ou superior a 160 horas.

Cabe salientar que o benefício do seguro-desemprego do trabalhador sujeito à condicionalidade **poderá ser cancelado** diante de (i) recusa da pré-matrícula, realizada por escrito nas unidades do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou integrantes do SINE, no curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional ofertado; (ii) *não realização pelo trabalhador da matrícula efetiva* na instituição de ensino, no prazo estabelecido; e (iii) evasão do curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional em que estiver matriculado.

De acordo com o art. 3º-A da Lei 7.998/1990, a periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais **de pagamento da bolsa de qualificação profissional**, bem como os pré-requisitos para habilitação **serão os mesmos adotados em relação ao benefício do seguro-desemprego**, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

27.2. PARCELAS DO SEGURO-DESEMPREGO

O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por **período máximo variável de três a cinco meses**, contínuo ou alternado, a cada período aquisitivo, contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

O benefício do seguro-desemprego poderá ser retomado a cada novo período aquisitivo, satisfeitas as condições previstas para a sua concessão, conforme estudamos no tópico anterior.

A determinação do período máximo mencionado observará a seguinte **relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 meses que antecederem a data de dispensa** que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores:

I – para a primeira solicitação:

- a) **quatro parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, doze meses e, no máximo, 23 meses**, no período de referência; ou
- b) **cinco parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, 24 meses**, no período de referência;

II – para a segunda solicitação:

- a) **três parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, nove meses e, no máximo, 11 meses**, no período de referência;
- b) **quatro parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, 12 meses e, no máximo, 23 meses**, no período de referência; ou
- c) **cinco parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, 24 meses**, no período de referência;

III – a partir da terceira solicitação:

- a) **três parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, seis meses e, no máximo, 11 meses**, no período de referência;
- b) **quatro parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, 12 meses e, no máximo, 23 meses**, no período de referência; ou
- c) **cinco parcelas** – se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, **no mínimo, 24 meses**, no período de referência.

A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral para fins de contagem do número de meses de vínculo empregatício. Nos casos em que o cálculo da parcela do seguro-desemprego resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

O período máximo de três a cinco meses poderá ser excepcionalmente prolongado por até dois meses, para grupos específicos de segurados, a critério do CODEFAT, desde que o gasto adicional representado por esse prolongamento não ultrapasse, em cada semestre, 10% do montante da reserva mínima de liquidez do FAT.

Na hipótese de prolongamento do período máximo de percepção do benefício do seguro-desemprego, o CODEFAT observará, entre outras variáveis, a evolução geográfica e setorial das taxas de desemprego no País e o tempo médio de desemprego de grupos específicos de trabalhadores. O Codefat observará as estatísticas do mercado de trabalho, inclusive o tempo médio de permanência no emprego, por setor, e recomendará ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego a adoção de políticas públicas que julgar adequadas à mitigação da alta rotatividade no emprego.

27.3. VALOR DO SEGURO-DESEMPREGO

Para fins de apuração do benefício, será considerada a **média aritmética dos salários dos últimos três meses de trabalho** (art. 5º da Lei 7.998/1990). O salário será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos três últimos meses.

O trabalhador em gozo de auxílio por incapacidade temporária, convocado para prestação do serviço militar, ou ainda que não tenha percebido do mesmo empregador os três últimos salários, terá o valor do benefício baseado na média dos dois últimos ou, ainda, no valor do último salário.

No caso de o trabalhador receber salário fixo com parte variável, a composição do salário para o cálculo do seguro-desemprego tomará ambas as parcelas por referencial.

Quando o trabalhador receber salário por quinzena, por semana ou por hora, o valor do seguro-desemprego será calculado com base no que seria equivalente ao seu salário mensal. Nesse caso, será tomado por parâmetro, para essa equivalência, o mês de trinta dias ou duzentas e vinte horas, exceto para quem tem horário especial, inferior a duzentas e vinte horas mensais, que será calculado com base no salário mensal.

De acordo com o art. 5º, § 2º, da Lei 7.998/1990, o valor do benefício, obviamente, não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social divulga anualmente, tão logo identificado o índice de reajustamento do salário mínimo, uma tabela de três níveis com base na qual são fixados os valores do seguro-desemprego. Essa tabela está disponível no site www.mte.gov.br.

Veja a mais atual:

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
<p>Para média salarial até R\$ 2.138,76</p>	<p>O valor da parcela é obtido por meio da soma dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa. O valor da parcela corresponderá a 80% da média apurada, respeitando-se o valor do salário mínimo.</p> <p>Exemplo: para uma média salarial de R\$ 2.000,00 deve de ser atribuído seguro-desemprego no valor de R\$ 1.600,00, posto que resultante da seguinte operação matemática: $R\\$ 2.000,00 \times 0,8 = R\\$ 1.600,00$</p>
<p>Para média salarial compreendida entre R\$ 2.138,77 até R\$ 3.564,96.</p>	<p>O que exceder a R\$2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.711,01.</p> <p>Exemplo: para uma média salarial de R\$3.000,00 há de ser atribuído seguro-desemprego no valor de R\$ 2.141,63, porque resultante da seguinte operação matemática: $R\\$ 3.000,00 - R\\$ 2.138,76 = R\\$ 861,24$ (isso é o que excede de R\$ 2.138,76) $R\\$ 861,24 \times 0,5 (50\%) = R\\$ 430,62 + R\\$ 1.711,01 = R\\$ 2.141,63$ Nota-se que R\$ 1.711,01 corresponde a 80% do limite da faixa anterior de R\$ 2.138,76.</p>
<p>Para média salarial superior a R\$3.564,96</p>	<p>O valor da parcela será igual a R\$ 2.424,11, invariavelmente, não podendo ultrapassar esse valor.</p> <p>Exemplo: para uma média salarial de R\$5.000,00 deve de ser atribuído seguro-desemprego no valor fixo e invariável de R\$ 2.424,11.</p>

27.4. SUSPENSÃO OU CANCELAMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

O seguro-desemprego é direito pessoal e intransferível do trabalhador, podendo ser requerido a partir do sétimo dia subsequente à rescisão do contrato de trabalho. O pagamento do benefício do seguro-desemprego será **suspenso** nas seguintes situações:

- I – **admissão do trabalhador em novo emprego** – será suspenso por um período de dois anos, ressalvado o prazo de carência, dobrando-se este período em caso de reincidência;
- II – **início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social**, exceto o auxílio-acidente, o auxílio suplementar e o abono de permanência em serviço;
- III – **início de percepção de auxílio-desemprego** – conforme mencionado trata-se de benefício que pode ser concedido por município em razão de desemprego. Para não possibilitar a cumulação de ambos, o seguro-desemprego ficará suspenso, nesta hipótese. Neste caso, será suspenso por um período de dois anos, ressalvado o prazo de carência, dobrando-se este período em caso de reincidência
- IV – **recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego**, conforme regulamentação do Codefat.

Vejam uma questão do último concurso de Técnico Bancário da Caixa sobre este tema:

(CESPE – Técnico Bancário da Caixa – 2014) Após ter recebido seu primeiro mês de seguro-desemprego, Lucas, que havia sido demitido sem justa causa após trabalhar por cinco anos em determinada empresa de transportes, sofreu um acidente e passou, então, a receber auxílio-acidente. Nessa situação, é correto afirmar que o seguro-desemprego de Lucas deverá ser suspenso?

RESOLUÇÃO:

Note que o auxílio acidente é cumulável com o seguro-desemprego, sendo uma das exceções de benefícios da Previdência que podem ser cumulados com o seguro-desemprego.

Resposta: Errada

O benefício do seguro-desemprego será cancelado:

- I – **pela recusa por parte do trabalhador desempregado de outro emprego** condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- II – **por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação**;

III – **por comprovação de fraude** visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV – **por morte do segurado.**

O benefício poderá ser cancelado na hipótese de o beneficiário deixar de comprovar a matrícula e frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 horas.

27.5. BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Além da assistência financeira temporária ao trabalhador involuntariamente desempregado, o programa de seguro-desemprego tem outra finalidade: a de auxiliar o trabalhador na busca ou na preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Nesse sentido, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) custeia **bolsa de qualificação profissional** para o trabalhador que esteja com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim (**vide art. 2º-A da Lei 7.998/1990**).

O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer rescisão do contrato de trabalho.

O trabalhador, para ter direito a bolsa qualificação, terá de comprovar os requisitos para o recebimento do seguro-desemprego, exceto a dispensa sem justa causa, e, também, demonstrar:

- a) **A suspensão do contrato de trabalho devidamente anotado na Carteira de Trabalho;**
- b) **A inscrição em curso ou programa de qualificação profissional**, mantido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste.

O trabalhador com suspensão do contrato terá do início da suspensão até o término desta para requerer o benefício da bolsa qualificação. Se o trabalhador já tiver recebido o benefício do seguro-desemprego e solicitar a bolsa qualificação no mesmo período aquisitivo, deverão ser observadas as seguintes variáveis:

- I) **Se o trabalhador tiver recebido todas as parcelas do seguro-desemprego, não terá direito a bolsa qualificação;**
- II) **Se ele tiver direito a saldo de parcelas, receberá como bolsa qualificação apenas o saldo de parcelas.**

Exemplo:

Se o trabalhador teve direito a cinco parcelas do seguro-desemprego e recebeu três parcelas. Com o seu reemprego permanece o saldo de duas parcelas.

O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho.

O benefício da **bolsa de qualificação profissional** será cancelado nas seguintes situações:

- I – fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;
- II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional;
- IV – por morte do beneficiário.

De acordo com o art. 8º-B da Lei 7.898/1990 na hipótese de dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual para participação de curso de qualificação profissional ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, **sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego.**

27.6. SEGURO-DESEMPREGO PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO

Embora não devesse existir diferenças de tratamento entre empregados domésticos e não domésticos, elas teimam em manter-se vivas no ordenamento jurídico. Para melhor entender a situação, considera-se que os domésticos viveram quatro etapas históricas no que diz respeito à conquista do direito ao FGTS e, conseqüentemente, ao seguro-desemprego:

PRIMEIRO MOMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Até a publicação da Lei 10.208/2001, período em que eles não tinham direito a nenhuma prestação a título de FGTS, tampouco acesso ao programa do seguro-desemprego.
SEGUNDO MOMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Da publicação da Lei 10.208/2001 até a efetiva exigibilidade da EC 72/2013, os domésticos estavam submetidos à vontade patronal de oferecer o FGTS, o que condicionava o acesso posterior ao seguro-desemprego.
TERCEIRO MOMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Pós EC n. 72/2013 – qualquer empregado doméstico passou a ter direito aos recolhimentos do FGTS e ao programa do seguro-desemprego, condicionado ao momento em que viesse a ser publicada a correspondente regulamentação.
QUARTO MOMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Lei Complementar 150/2015 que, expressamente, previu e tornou exigível o recolhimento do FGTS.

Assim, desde que fosse garantido o recolhimento do FGTS, agora universalizado, os domésticos passaram a ver garantido o seu acesso ao programa do seguro-desemprego desde que, dispensados sem justa causa, comprovassem, além dos requisitos demonstrativos da falta de benefício ou de renda capaz de gerar o seu sustento próprio e familiar, terem exercido tal função por **pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses** que antecessessem a data da dispensa (art. 28, I, LC 150/2015).

Note que o legislador tomou por base para o seguro-desemprego dos domésticos uma exigência constante do texto originário do inciso II do art. 3º da Lei 7.998/1990. Os domésticos, em rigor, por paralelismo, deveriam cumprir o mesmo requisito dos demais empregados urbanos e rurais.

Apesar de posta em lei, é injustificável essa diferença de tratamento jurídico. Registra-se, ainda, que, para, efeito de contagem desse tempo, serão considerados os meses dos depósitos feitos no FGTS, em nome do empregado doméstico, por um ou mais empregadores.

Ao contrário do que acontece com beneficiários empregados urbanos e rurais, que podem requerer o seguro-desemprego do 7º ao 120º dia contado da data da dispensa (**vide Resolução 467/2005 do CODEFAT, com arrimo no inciso V do art. 19 da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990**), os empregados domésticos, sem que exista uma justificativa plausível para mais esse tratamento diferenciado e menos favorável, somente poderão fazê-lo do 7º ao 90º dia a partir da data da dispensa (*vide* art. 29 da Lei Complementar 150/2015).

Para finalizar o conjunto de diferenças (injustificáveis, diga-se de passagem), **o valor do benefício do seguro-desemprego do empregado doméstico corresponderá a, no máximo, um salário mínimo, e será concedido por um período máximo e invariável de três meses**, de forma contínua ou alternada (*vide* art. 26 da Lei Complementar 150/2015).

Para habilitar-se ao benefício do seguro-desemprego o empregado doméstico deverá apresentar-se aos órgãos autorizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com os seguintes documentos:

- a) Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, **durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses**;
- b) Termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;
- c) Comprovantes do **recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS**, durante o período referido na alínea “a”, na condição de empregado doméstico;
- d) Número de inscrição de contribuinte individual do INSS, ou o número de inscrição no PIS-PASEP;
- e) Declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte;
- f) Declaração de que não possui renda própria suficiente à sua manutenção e de sua família.

27.7. ABONO SALARIAL DO PIS

Com a Reforma da Previdência de 2019, o art. 239 da Constituição Federal de 1988 foi alterado passando a dispor que a arrecadação decorrente das contribuições para o PIS e para o PASEP serão destinados ao financiamento do seguro-desemprego, **a outras ações de Previdência Social** (trecho inserido pela EC 103/2019) e do abono do PIS.

Destes recursos, no mínimo, 28% serão destinados para o financiamento de programas de desenvolvimento econômico, por meio do BNDES, com critérios de remuneração que preservem o seu valor, devendo os resultados serem anualmente avaliados e divulgados em meio de comunicação social eletrônico. O percentual previsto anterior à Reforma era de 40%.

A Reforma da Previdência fez **uma** grande tentativa de mudança em relação à alteração de limite de remuneração para pagamento do abono anual do PIS. Na redação constitucional do § 3º do art. 239 da Constituição Federal, o abono é garantido aos empregados **que recebessem até dois salários mínimos**. Com a alteração, o texto constitucional deixa de definir o valor, apenas dispondo que o abono do PIS será garantido aos **empregados de baixa renda**.

De acordo com a proposta de redação do art. 27 da EC 103/2019, **até que lei disciplinasse o valor da baixa renda para garantir o acesso ao abono do PIS**, estes benefícios seriam concedidos apenas àqueles que tenham renda bruta mensal igual ou inferior a **R\$ 1.364,43**, que seriam corrigidos pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de Previdência Social.

O Senado Federal, todavia, aprovou um destaque no último momento da votação, garantindo a manutenção do texto original, mantendo previsão do art. 239, da Constituição ao direito ao abono do PIS para os trabalhadores que recebam até dois salários mínimos

O art. 9º da Lei 7.998/1990 regulamenta o texto constitucional, assegurando o recebimento de abono salarial anual, no valor máximo de um salário mínimo, aos empregados que (adaptado pela EC 103/2019):

- Tenham percebido, de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), **até dois salários mínimos médios de remuneração mensal** no período trabalhado e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos **durante 30 dias no ano-base**
- Estejam cadastrados **há pelo menos cinco anos** no Fundo de Participação PIS-Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador

Então, o empregado que ganhar até o máximo de dois salários mínimos, tiver trabalhado pelo menos por 30 dias no ano e já estiver inscrito há pelo menos cinco anos no PIS, terá direito a receber um abono do PIS.

Para comprovação do período de cadastramento no PIS, o trabalhador deve ter seus dados informados pelo empregador corretamente na **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)** do ano-base considerado.

O valor do abono salarial anual será calculado na **proporção de 1/12 do valor do salário mínimo, multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano** correspondente. A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será contada como mês integral. O valor do abono salarial será emitido em unidades inteiras de moeda corrente, com a suplementação das partes decimais até a unidade inteira imediatamente superior.

Vamos ao exemplo:

Exemplo:

Luciano, inscrito no programa do PIS há dez anos, trabalhou como empregado durante seis meses e 20 dias no corrente ano. Como recebia R\$ 1.800,00, teve direito ao abono do PIS. Qual o valor e seu benefício?

Resposta:

O valor será de 7/12 do salário mínimo, ou seja, R\$ 1.518 x 7/12, resultando em R\$ 885,50, aproximando para o número inteiro imediatamente superior, ou seja, R\$ 886,00, nesse caso.

Além do atual abono do PIS, o trabalhador cadastrado como participante do Fundo PIS/PASEP até 04/10/1988, que ainda não sacou o saldo de cotas na conta individual de participação, tem direito aos **Rendimentos do PIS**. Note que só os trabalhadores cadastrados antes da promulgação da Constituição de 1988, que não sacaram os seus saldos, ainda possuem este direito.

Os Rendimentos disponibilizados e não sacados durante o calendário de pagamentos são automaticamente incorporados ao saldo de Cotas do trabalhador ao final do período em 30 de junho de cada ano.

Conforme a Lei 7.859, de 25 de outubro de 1989, **o Abono Salarial devido ao trabalhador com saldo de cotas do PIS é pago juntamente com os rendimentos de suas contas individuais, sendo complementado até o valor do salário mínimo vigente**, quando for o caso.

Desta forma, o trabalhador com direito ao abono que tiver os rendimentos do PIS igual ou inferior ao valor do abono salarial a ser recebido, recebe o montante correspondente ao valor do abono salarial. Nos casos em que os rendimentos do PIS são superiores ao valor do Abono Salarial, recebe de abono/rendimentos o valor correspondente aos rendimentos do PIS (vide art. 9º, § 1º, da Lei 7.998/1990).

Por fim, o abono será pago pelo Banco do Brasil e pela Caixa Econômica Federal mediante:

- I – depósito em nome do trabalhador;
- II – saque em espécie; ou
- III – folha de salários.

Ao Banco do Brasil caberá o pagamento aos servidores e empregados dos contribuintes do PASEP e à Caixa Econômica Federal, aos empregados dos contribuintes do PIS. As instituições financeiras pagadoras manterão em seu poder, à disposição das autoridades

fazendárias, por processo que possibilite sua imediata recuperação, os comprovantes de pagamentos efetuados.

27.8. FAT E CODEFAT

O art. 10 da Lei 7.998/1990 institui o **Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT**, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico. Assim, o FAT é um fundo contábil, de natureza financeira.

Constituem recursos do FAT:

- I – o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao Pasep;
- II – o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações;
- III – a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos;
- IV – o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4º do art. 239 da Constituição Federal. De acordo com este dispositivo, o financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.
- V – outros recursos que lhe sejam destinados.

Vejamos uma assertiva de concurso público de Técnico Bancário sobre o tema:

(CESPE – Caixa – Técnico Bancário – Administrativo – 2010) O FAT, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, é destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

RESOLUÇÃO:

A questão reproduz o texto do art. 10 da Lei 7.998/1990, que acabamos de ver.

Resposta: certa.

Como já vimos, compete aos Bancos Oficiais Federais (Banco do Brasil e Caixa) o pagamento das despesas relativas ao Programa do Seguro-Desemprego e ao abono salarial conforme normas a serem definidas pelos gestores do FAT. Sobre o saldo de

recursos não desembolsados, os agentes pagadores remunerarão o FAT, no mínimo com correção monetária.

Já o art. 18 da Lei 7.998/1998 institui o **Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT)**, composto por representação de **trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais**, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

Os representantes dos trabalhadores serão **indicados pelas centrais sindicais e confederações de trabalhadores**; e os representantes dos empregadores, pelas respectivas confederações. Compete ao Ministro do Trabalho a nomeação dos membros do CODEFAT, que não serão remunerados.

Vejamos gráfico demonstrativo:



Compete ao Codefat gerir o FAT e deliberar sobre as seguintes matérias:

- a) aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do abono salarial e os respectivos orçamentos;
- b) deliberar sobre a prestação de conta e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT;
- c) elaborar a proposta orçamentária do FAT, bem como suas alterações;
- d) propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao seguro-desemprego e ao abono salarial e regulamentar os dispositivos desta Lei âmbito de sua competência;
- e) decidir sobre sua própria organização, elaborando seu regimento interno;
- f) analisar relatórios do agente aplicador quanto à forma, prazo e natureza dos investimentos realizados;