

SEGURO DESEMPREGO

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. Embora previsto na Constituição de 1946, foi introduzido no Brasil no ano de 1986, por intermédio do Decreto-Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986 e regulamentado pelo Decreto n.º 92.608, de 30 abril de 1986.

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. Atualmente existem cinco modalidades para pagamento do Seguro-Desemprego:

Seguro-desemprego formal

O Seguro-Desemprego Formal foi instituído pela [Lei n.º7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), alterado pela [Lei n.º 8.900, de 30 de junho de 1994](#) e posteriormente pela [Lei n.º 13.134, de 16 de junho de 2015](#), com a finalidade de prover assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa, e auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego, provendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social que tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado sem justa causa, auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. O trabalhador no período que estiver recebendo o seguro-desemprego, não pode receber outra remuneração oriunda de vínculo empregatício formal ou informal.

- **Como Requerer?**

O trabalhador dispensado sem justa causa recebe do empregador o Requerimento do Seguro-Desemprego devidamente preenchido. Duas vias desse formulário devem ser levadas a um posto de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, junto com outros documentos, como Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e os dois últimos contracheques.

Confira a relação de documentos que deve ser apresentada:

- Guias do seguro-desemprego conforme Resolução CODEFAT nº 736 (Empregador Web)

- Cartão do PIS-Pasep, 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; ou
- 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.
- Três últimos contracheques, dos três meses anteriores ao mês de demissão;
- Documento de levantamento dos depósitos do FGTS (CPFGTS) ou extrato comprobatório dos depósitos ou relatório da fiscalização ou documento judicial (Certidão das Comissões de Conciliação Prévia / Núcleos Intersindicais / Sentença / Certidão da Justiça).
- Comprovante de residência.
- Comprovante de escolaridade.

Solicitação	Exigências	Número de parcelas
Primeira	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 18 e no máximo 23 meses no período de referência.	Quatro
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 24 meses no período de referência.	Cinco
Segunda	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo nove meses e no máximo 11 meses no período de referência.	Três
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses no período de referência.	Quatro
Terceira	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 24 meses no período de referência.	Cinco
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo seis meses e no máximo 11 meses no período de referência.	Três
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses no período de referência.	Quatro
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 24 meses no período de referência.	Cinco

- **Valor do Benefício**

TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO JANEIRO/2016

Calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos 3 meses anteriores a dispensa e aplica-se na fórmula abaixo:

Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ 1.360,70	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
De R\$ 1.360,71 até R\$ 2.268,05	O que exceder a 1.360,70 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 1.088,56.
Acima de R\$ 2.268,05	O valor da parcela será de R\$ 1.542,24 invariavelmente.

Obs: O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo. Salário Mínimo: R\$ 880,00

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 daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses;
3. 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.
4. 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.

• Intermediação de Segurados

A Lei 7.998/1990 que rege o Seguro-Desemprego prevê a articulação entre o seguro-desemprego e a intermediação da mão-de-obra:

Art. 2º O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

I - 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; [\(Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002\)](#)

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

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego tem auxiliado os trabalhadores no retorno ao mercado de trabalho. Ao dar entrada no requerimento do Seguro-Desemprego nas agências do MTE, na CAIXA ou nas agências do SINE, o trabalhador está automaticamente inscrito no processo de intermediação de emprego. Se der entrada no SINE o processo

de busca pelo emprego ocorrerá de forma automática, no exato momento do requerimento, visto que informações mais detalhadas do perfil do trabalhador estão sendo coletadas na própria agência. Contudo, o trabalhador que requerer seu benefício nas agências do MTE e da CAIXA, caso existam vagas compatíveis com seu perfil profissional, será convidado a comparecer no SINE para participar do processo de seleção.

Vale ressaltar que o benefício do seguro-desemprego será cancelado pela recusa, por parte do trabalhador desempregado condizente com sua qualificação e remuneração anterior, de outro emprego.

Para ver vagas de emprego e consultar o seguro-desemprego acesse: <http://maisemprego.mte.gov.br/>

● **Qualificação de Segurados - PRONATEC**

O Programa é regido pela Lei nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e recentemente foi alterado pela Lei nº **12.513/2011**.

Com a sanção da [Lei nº 12.513/2011](#), foi criado o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec – que tem como objetivo principal expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) para a população brasileira.

O que muda no Seguro-Desemprego?

A Lei nº 12.513/2011 acrescentou artigo na Lei nº 7.998/1990 que associa o recebimento do benefício à matrícula e frequência em curso de qualificação, fornecido gratuitamente aos trabalhadores dispensados sem justa causa, requerentes do seguro-desemprego – PRONATEC. Desta forma:

1. O recebimento da assistência financeira do Programa Seguro-Desemprego fica condicionado à comprovação de matrícula e de frequência do trabalhador em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional.
2. O benefício Seguro-Desemprego será cancelado pela recusa por parte do trabalhador em matricular-se em curso condizente com sua qualificação registrada ou declarada, ou sua evasão.

Como serão os cursos?

1. gratuitos;
2. disponibilizados em período diurno;
3. limitados ao período de quatro horas diárias;
4. realizados sempre em dias úteis.

Esses cursos presenciais serão realizados pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, por escolas estaduais de EPT e por unidades de serviços nacionais de aprendizagem como o SENAC e o SENAI, de seu município. Os trabalhadores matriculados em cursos ofertados pelo PRONATEC terão direito a cursos de qualidade, a alimentação, a transporte e a todos os materiais escolares necessários que possibilitarão a posterior inserção profissional dos beneficiários.

Legislação:

[Lei nº 7.998/1990](#)

[Lei nº 12.513/2011](#)

Observações:

Para fins do Programa Seguro-Desemprego

- dispensa sem justa causa é a que ocorre contra a vontade do trabalhador;
- dispensa indireta é a que ocorre quando o empregado solicita judicialmente a dispensa do trabalho, alegando que o empregador não está cumprindo as disposições do contrato;
- salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador ao trabalhador;
- considera-se salário qualquer fração superior ou igual à remuneração de um dia de trabalho no mês;
- remuneração é o salário-base acrescidas das vantagens pessoais;
- a remuneração (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 457) compreende:
 - salário-base;
 - adicional de insalubridade;
 - adicional de periculosidade;
 - adicional noturno;
 - adicional de transferência, nunca inferior a 25% do salário que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação;
 - anuênios, biênios, triênios, quinquênios e decênios;
 - comissões e gratificações;
 - descanso semanal remunerado;
 - diárias para viagens em valor superior a cinquenta por cento do salário;
 - horas extras, segundo sua habitualidade;
 - prêmios, pagos em caráter de habitualidade;
 - prestação in natura.

Atenção:

- Constituição Federal - CF, artigo 72, inciso XXIII: "São direitos dos trabalhadores... além de outros... adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.";
- CLT, artigo 193: É considerado em condição de periculosidade, ou seja, perigosa, o trabalhador exposto à ação de inflamáveis, explosivos e eletricidade;
- CLT, artigo 189: Insalubres são aquelas atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde;
- horário noturno é aquele compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte;
- habitualidade significa frequência. A CLT não estipula o prazo para a habitualidade, portanto, esse prazo deverá estar registrado na convenção ou acordo coletivo de cada categoria;
- prestações in natura são pagamentos feitos ao empregado mediante fornecimento de vantagens que substituam o pagamento em dinheiro;

- as férias, o adiantamento de férias, o salário-família e o décimo terceiro salário não integram a remuneração;
- para a contagem do período de seis meses, os últimos seis salários devem corresponder ao mês de dispensa e aos cinco meses imediatamente anteriores a esse;
- considera-se um mês de atividade, para a contagem de meses trabalhados, a fração igual ou superior a quinze dias;
- são pessoas físicas equiparadas às jurídicas os profissionais liberais inscritos no Cadastro Específico do INSS - CEI;
- o tempo de serviço militar obrigatório doze meses será registrado para a contagem dos meses trabalhados e para os seis últimos salários.
- a indenização de aviso-prévio, independentemente de se referir ao último vínculo empregatício, poderá integrar o cômputo dos seis salários e dos meses trabalhados;
- os contratos por tempo determinado, temporários, safra ou a título de experiência são registrados para efeito dos meses trabalhados e dos salários;
- benefício de prestação continuada concedido pela Previdência Social compreende aposentadoria, pensão e auxílio reclusão. Auxílio-acidente é concedido ao trabalhador acidentado no trabalho e do qual resulte seqüela. Abono de permanência é a prestação mensal anteriormente paga pela Previdência ao trabalhador que continuava em atividade, após ter completado os requisitos para se aposentar.

Seguro-desemprego pescador artesanal

O Seguro-Desemprego Pescador Artesanal é dirigido ao pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individual ou em regime de economia familiar, ainda que com auxílio eventual de parceiros e que teve que interromper a pesca devido ao período de proibição da pesca para preservação da espécie (defeso), fixado através de Instrumento Normativo publicado no Diário Oficial da União.

O que é

É uma assistência financeira temporária concedida ao pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de parceiros, que teve suas atividades paralisadas no período de defeso.

Principais requisitos:

- Exercer a pesca de forma ininterrupta, sozinho ou em regime de economia familiar;
- Estar impedido de pescar, em função de período de defeso da espécie que captura. Veja os [períodos por região](#) e a [lista de defesos suspensos](#) pelo MMA (Ministério do Meio Ambiente);
- Ter cadastro ativo no Registro Geral de Pesca (RGP) há pelo menos um ano, como pescador profissional artesanal;
- Ser segurado especial da Previdência Social, na condição de pescador artesanal;
- Comercializar a sua produção a pessoa física ou jurídica, comprovando a contribuição previdenciária, nos últimos 12 meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício ou desde o último período de defeso até o início do período atual, o que for menor;
- Não estar em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Assistência Social ou da Previdência Social, exceto auxílio-acidente, auxílio-reclusão e pensão por morte; e

- Não ter vínculo de emprego ou outra relação de trabalho ou fonte de renda diversa da decorrente da atividade pesqueira.

Documentos:

- Documento de identificação oficial válido e com foto (Carteira de Identidade ou Carteira Profissional, por exemplo);
- Comprovante de inscrição no Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- Cópia do comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária (GPS), caso tenha comercializado sua produção à pessoa física; ou
- Cópia de documento fiscal de venda do pescado à empresa adquirente, consumidora ou consignatária da produção, em que conste a operação realizada e o valor da respectiva contribuição previdenciária;
- Registro de pescador profissional na categoria artesanal, emitido há pelo menos um ano;
- Comprovante de residência em municípios abrangidos pela portaria que declarou o defeso.

Outras informações

[Lista pública de beneficiários do seguro-defeso;](#)

Agendamento de recurso: não é necessário para este serviço;

Valor para pagamento da guia: deve estar de acordo com as normas da Receita Federal:

Código de recolhimento: 2704 – Comercialização da Produção Rural;

Competência: mês/ano (mm/aaaa) de referência do recolhimento;

Identificador: matrícula CEI (categoria Segurado Especial, pescador artesanal) de titularidade do requerente;

Valor: 2,1% do valor total da venda do pescado no mês de referência indicado no campo competência.

Bolsa qualificação

A Bolsa de Qualificação Profissional é o benefício instituído pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 (vigente em consonância com o art. 2º da emenda constitucional n.º 32 de 11 de setembro de 2001). É uma política ativa destinada a subvencionar os trabalhadores, com contrato de trabalho suspenso, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

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

(<http://portal.mte.gov.br/#srtes>), 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:

1. deve existir dispositivo tratando do assunto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, devidamente aceita pela entidade representativa da classe trabalhadora;
2. 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:

1. Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
2. Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas;
3. Freqüência 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 a Coordenação-Geral por meio de correspondência eletrônica enviada para o endereço cgsap@mte.gov.br.

Seguro-Desemprego Empregado Doméstico

O Seguro-Desemprego Empregado Doméstico trata-se de ação que resulta em pagamento do benefício instituído pela Lei n.º 10.208 de 23 de março de 2001, tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao empregado doméstico dispensado sem justa causa. O valor de cada parcela é de um salário mínimo, sendo que cada segurado recebe no máximo três parcelas.

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:

- Ter trabalhado como empregado doméstico pelo menos 15 meses no últimos 24 meses.
- Estar inscrito como [Empregado Doméstico da Previdência Social](#) e possuir, no mínimo, 15 contribuições ao INSS.
- Ter, no mínimo, 15 recolhimentos ao FGTS como empregado doméstico.
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.
- Não possui renda própria para seu sustento e de sua família.

Valor do benefício

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

Como receber

O requerimento precisa ser apresentado às unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou aos órgãos autorizados, no prazo de 7 a 90 dias contados da data da dispensa. É preciso levar a carteira de trabalho, termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa, declaração de que não recebe benefício de prestação continuada – exceto auxílio-acidente e pensão por morte – e também declaração de que não tem renda suficiente para manter a família.

Documentação

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

Quantidade de Parcelas

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

Seguro-Desemprego Empregado Trabalhador resgatado

O Seguro-Desemprego Trabalhador Resgatado é um auxílio temporário concedido ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. Tendo direito a no máximo três parcelas no valor de um salário mínimo.

Quem tem direito

O trabalhador resgatado dispensado sem justa causa, a partir de 20 de dezembro de 2002, que comprovar:

- Ter sido comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.
- Não possui renda própria para seu sustento e de sua família.

Valor do Benefício

Para o trabalhador resgatado o valor de cada parcela é de um salário mínimo.

Como receber

O Auditor Fiscal do trabalho conferirá os critérios de habilitação e fornecerá ao trabalhador a Comunicação de Dispensa do Trabalhador Resgatado - CDTR, devidamente preenchida.

Documentos necessários para requerer

- Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente anotada pelo auditor fiscal do Ministério do trabalho e Emprego; ou Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT; ou documento emitido pela fiscalização do Ministério do trabalho e Emprego que comprove a situação de ter sido resgatado da situação análoga à escravidão;
- Comprovante de Inscrição de Contribuinte Individual ou cartão do PIS-PASEP.

Prazo para encaminhar

O trabalhador poderá requerer o benefício do Seguro-Desemprego até 90 dias subsequente à data do resgate (data da dispensa).

Quantidade de parcelas

A lei garante ao trabalhador o direito de receber o benefício por um período máximo de três meses, a cada período aquisitivo de doze meses a contar da última parcela recebida.