

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 007

22/01/01



SEGURO-DESEMPREGO GENERALIDADES

Criado em 11/01/90, através da Lei nº 7.998, e posteriormente alterada pela Lei nº 8.900, de 30/06/94, o seguro-desemprego tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta e auxiliar na busca de uma nova recolocação.

Via de regra, as empresas deverão fornecer aos empregados dispensados sem justa causa, o Requerimento do Seguro-Desemprego, com a Comunicação de Dispensa - CD, além de anotação na CTPS. Os empregados doméstico e temporário, bem como aqueles regidos por contratos de trabalho por prazo determinado, não têm direito ao benefício.

DIREITO

Tem direito ao Seguro-Desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa, inclusive a indireta, que comprove:

- ter recebido salários consecutivos no período de 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, de uma ou mais pessoas jurídicas ou físicas equiparadas às jurídicas (inclusive os profissionais liberais inscritos no Cadastro Específico do Instituto Nacional do Seguro Social (CEI));
- ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica durante, pelo menos, 6 meses (fração igual ou superior a 15 dias) nos últimos 36 meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;
- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento de Benefícios da Previdência Social, excetuando o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

A comprovação deverá ser feita:

- mediante as anotações da CTPS;
- pela apresentação do TRCT, homologado quando o período trabalhado for superior a um ano;
- mediante documento utilizado para levantamento dos depósitos do FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos;
- pela apresentação da sentença judicial transitada em julgado, acórdão ou certidão judicial, onde conste os dados do trabalhador, da empresa e se o motivo da demissão foi sem justa causa;
- mediante verificação a cargo da fiscalização trabalhista ou previdenciária, quando couber.

A comprovação dos demais requisitos será feita mediante declaração firmada pelo trabalhador, no Requerimento do Seguro-Desemprego - RSD.

PARCELAS

O beneficiário pelo Seguro-Desemprego poderá receber de 3 até 5 parcelas mensais, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses, conforme o critério abaixo, de acordo com o seu tempo de serviço nos últimos 36 meses (vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física).

O período aquisitivo é contado a partir da data de dispensa que deu origem à última habilitação, não podendo ser interrompido quando a concessão do benefício estiver em curso. A primeira dispensa que habilitar o trabalhador determinará o número de parcelas a que este terá direito no período aquisitivo. A concessão do Seguro-Desemprego poderá ser retomada a cada novo período aquisitivo.

- 3 parcelas = de 6 a 11 meses
- 4 parcelas = de 12 a 23 meses
- 5 parcelas = a partir de 24 meses

VALOR DAS PARCELAS

O valor de cada parcela é encontrado pela média aritmética dos salários dos últimos 3 meses de trabalho. O salário será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos 3 últimos meses.

O empregado que recebe salário fixo + parte variável, para efeito de base, soma-se os dois. Já para o empregado que recebe salário por quinzena, por semana, ou por hora, a base será o equivalente ao seu salário mensal. Assim, multiplica-se por 30 dias ou 220 horas, conforme o caso.

O empregado que estava afastado por auxílio-doença ou convocado para prestação do serviço militar, não tendo percebido do mesmo empregador os 3 últimos salários, a base será a média dos 2 últimos ou, ainda, no valor do último salário.

A Resolução nº 252, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador CODEFAT, divulgou a tabela para cálculo das respectivas parcelas. A tabela é corrigido anualmente por índice oficial, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo.

FAIXA SALARIAL	VALOR
até R\$ 249,27	Salário médio dos 3 últimos meses trabalhados pelo fator 0,8
de R\$ 249,27 a R\$ 415,49	Até o limite anterior, a regra nele contida, e, no que exceder o fator 0,5. O valor da parcela do Seguro-Desemprego será a soma desses dois valores;
acima de R\$ 415,49	= R\$ 282,52, não podendo ultrapassar esse valor.

Exemplo:

média dos 3 últimos salários = R\$ 320,00

Calculando-se sucessivamente, temos:

249,27 x 0.8 = R\$ 199,42
70,73 x 0.5 = R\$ 35,37

Valor da parcela será = R\$ 234,79

REQUERIMENTO:

É de competência do empregador fornecer o requerimento do Seguro-Desemprego - RSD e a Comunicação de Dispensa - CD, devidamente preenchidas com as informações constantes da CTPS, no ato da dispensa sem justa do empregado.

O beneficiário deverá a partir do 7º e até o 120º dias subsequentes à data da sua dispensa para dar entrada junto ao MTb por intermédio dos postos credenciados das suas Delegacias, do Sistema Nacional de Emprego SINE e Entidades Parceiras.

Juntamente com o requerimento o beneficiário deverá apresentar:

- Carteira de Identidade;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Documento de identificação no Programa de Integração Social PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público PASEP;
- Requerimento do Seguro-Desemprego - RSD e Comunicação de Dispensa CD;
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho TRCT, homologado quando o período de vínculo for superior a um ano;
- Documento de levantamento dos depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos.

O pagamento da 1ª parcela é liberada a partir de 30 dias após à data do requerimento. As demais parcelas a cada intervalo de 30 dias.

O beneficiário tem 90 dias de prazo, a contar da data de sua ciência, para entrar com recurso junto ao MTb, na hipótese em que ocorra o indeferimento do pedido.

Via de regra o Seguro-Desemprego é pessoal e intransferível, salvo nos casos de:

- morte do segurado, para efeito de recebimento das parcelas vencidas, quando será pago aos dependentes mediante apresentação de alvará judicial;
- grave moléstia do segurado, comprovada pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social INSS, quando será pago ao seu curador, ou ao seu representante legal, na forma admitida pela Previdência Social.

PERDA DO DIREITO

A adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similares, não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária.

SUSPENSÃO DAS PARCELAS:

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

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

Nota: Será assegurado o direito ao recebimento do benefício e/ou retomada do saldo de parcelas quando ocorrer a suspensão motivada por reemprego em contrato temporário, experiência, tempo determinado, desde que o motivo da dispensa não seja à pedido ou por justa causa, observando que o término do contrato ocorra dentro do mesmo período aquisitivo.

CANCELAMENTO:

O Seguro-Desemprego será cancelado:

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

Exceto por motivo de morte do empregado, o Seguro-Desemprego será suspenso por 2 anos, dobrando-se este prazo em caso de reincidência.

INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:

A Resolução nº 148, de 23/09/97, DOU de 24/09/97, do CODEFAT, estabeleceu novos procedimentos relativos à concessão do Seguro-Desemprego e à reinserção do trabalhador requerente do benefício no mercado de trabalho.

De acordo com a referida Resolução, a CEF ao receber do trabalhador o requerimento do SD ou durante a sua habilitação, o mesmo, será encaminhado ao SINE - Sistema Nacional de Emprego - MTb, a fim de integrá-lo no mercado de trabalho.

A recusa, implica no cancelamento do SD e suspensão por 2 anos. A suspensão do benefício, também implicará, se o trabalhador não comparecer ao posto de atendimento, após 3 notificações.

RESTITUIÇÃO DE PARCELAS RECEBIDAS INDEVIDAMENTE:

As parcelas do Seguro-Desemprego, devidamente corrigidas pelo INPC, recebidas indevidamente pelos segurados, serão restituídas mediante depósito em conta do Programa Seguro-Desemprego na Caixa Econômica Federal - CAIXA, por formulário próprio a ser fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

FORMULÁRIOS

A Resolução nº 71, de 26/10/94, instituiu um novo formulário para concessão do seguro-desemprego a ser utilizado a partir de novembro/94. Em forma de aerograma, a 1ª via (requerimento - SD) é de cor verde e a 2ª via (comunicação de dispensa - CD), marrom. É adquirido no comércio.

Formulário Contínuo:

A Resolução nº 203, de 17/12/98, DOU de 22/12/98, do CODEFAT, facultou às empresas utilizarem formulários formato A4 para imprimir o requerimento do Benefício do Seguro-Desemprego, em substituição aos formulários atuais.

As empresas, optantes por este sistema, deverão observar as normas constantes na Resolução nº 71/94, do CODEFAT, que dispõe sobre as especificações técnicas do formulário, bem como a quantidade de caracteres definidos para cada campo, conforme discriminado.

O formulário formato A4 somente poderá ser confeccionado de acordo com o modelo e a numeração específica fornecida pelo Ministério do Trabalho, mediante requerimento próprio encaminhado à Secretaria de Políticas de Emprego e Salário, que emitirá a necessária autorização.

Formulário A4 - Seguro-Desemprego

Campo 2	Nome do Dispensado	(máximo 40 caracteres)
Campo 3	Endereço do Dispensado	(máximo 40 caracteres)
	Complemento do endereço	(máximo 16 caracteres)
	CEP	(8 caracteres)
	UF	(2 caracteres)
	Telefone	(máximo 10 caracteres)
Campo 4	Nome da mãe do Dispensado	(máximo 40 caracteres)
Campo 5	Tipo de inscrição	(1 caracter)
Campo 6	CGC ou CEI	(máximo 14 caracteres)
Campo 7	Atividade econômica	(5 caracteres)
Campo 8	PIS-PASEP	(11 caracteres)
Campo 9	CTPS - número	(7 caracteres)
	Série	(3 caracteres)
	UF	(2 caracteres)
Campo 10	CBO	(5 caracteres)
Campo 11 e 12	Data de ADM e DEM	
	Dia	(2 caracteres)
	Mês	(2 caracteres)
	Ano	(2 caracteres)
Campo 13	Sexo	(1 caracter)
Campo 14	Grau de instrução	(1 caracter)
Campo 15	Data de nascimento	
	Dia	(2 caracteres)
	Mês	(2 caracteres)
	Ano	(2 caracteres)
Campo 16	Horas trabalhadas	(2 caracteres)
Campo 17	Meses	(2 caracteres)
	Salários	(máximo 11 caracteres, considerando a vírgula)
Campo 18	Soma dos 3 últimos salários	(máximo 12 caracteres, considerando a vírgula)
Campo 19	Domicílio Bancário - Banco	(3 caracteres)
	Agência	(5 caracteres)
Campo 20	Meses trabalhados	(2 caracteres)
Campo 21	Salários	(1 caracter)
Campo 22	Aviso prévio indenizado	(1 caracter)

Eliminação do carimbo do CGC - SD e CD:

A Resolução nº 168, de 13/05/98, DOU de 15/05/98, do CODEFAT, facultou às Pessoas Jurídicas de Direito Público ou Privado a substituírem o carimbo do CGC, pela transcrição do número da inscrição do nome e endereço completo nos formulários de Requerimento do Seguro-Desemprego.

SEGURO-DESEMPREGO - EXTRAVIO OU PERDA

Na hipótese em que o funcionário extravia ou perde o referido documento original, a legislação do Seguro-Desemprego nada previu.

Assim, “presume-se” que a empresa deva fornecer uma 2ª via, mesmo que a numeração não corresponda ao documento anterior. Em seguida, faz-se novas anotações na ficha de registro e também na CTPS.

Por último, recomenda-se que o empregado elabore uma carta de próprio punho, declarando que o referido documento fora realmente extraviado, evitando-se a cumplicidade da empresa de uma possível fraude arquitetada pelo ex-funcionário.

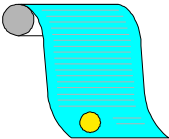
TEMPO DE GUARDA DOS DOCUMENTOS

É de 5 anos, a contar da data da dispensa do empregado, o tempo de guarda de documentos relativos ao seguro-desemprego (CD e SD) (Resolução nº 71, de 26/10/94).

Fds.: Lei nº 8.900, de 30/06/94; Instrução Normativa nº 1, de 30/06/94; Resolução nº 71, de 26/010/94; e Resolução nº 75, de 16/12/94.

Notas finais:

- O MTb dispõe do telefone 0800-61-4820, para tirar qualquer dúvida sobre o seguro-desemprego;
- Para pescador artesanal, consulte regime especial para concessão do seguro-desemprego, não exposto neste trabalho;
- Matéria atualizada pela Resolução nº 252, de 04/10/00, DOU de 06/10/00.



TRABALHO A TEMPO PARCIAL
(MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.709, DE 06/08/98)

Criada pela Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/98, DOU de 07/08/98, o Contrato a Tempo Parcial, permite a contratação de empregados em jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais e o pagamento de salários proporcional a sua jornada. Uma outra característica diferencial desta modalidade de contratação é a redução do período de férias, com relação ao regime normal.

A opção para esta modalidade de contrato é extensivo aos atuais empregados, existentes na empresa. Porém, deverá ser realizada mediante instrumento decorrente de negociação coletiva.

Aplicam-se aos empregados regidos por esta modalidade de contrato, todas as normas da CLT, desde que não conflitante com algumas regras aqui estabelecidas.

Em síntese, temos:

Jornada de trabalho:

- o contrato parcial tem limitação de 25 horas semanais;
- o empregado não poderá realizar horas extras;
- as horas acumuladas no banco de horas, devidamente prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, poderá ser compensado em até 12 meses.

Salários:

- o salário a ser pago é proporcional à sua jornada de trabalho, em relação àqueles com jornada integral;

Férias:

- o empregado tem direito a férias após completado o período aquisitivo de 12 meses, conforme a tabela abaixo, no entanto, havendo mais 7 faltas injustificadas, ficará reduzido à metade;
- o empregado não tem direito à conversão em abono pecuniário e nem gozar em dois períodos;
- a empresa poderá incluir esses empregados nas férias coletivas.

Tabela:

FÉRIAS	DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL
18 dias	superior a 22 horas, até 25 horas
16 dias	superior a 20 horas, até 22 horas
14 dias	superior a 15 horas, até 20 horas
12 dias	superior a 10 horas, até 15 horas
10 dias	superior a 05 horas, até 10 horas
08 dias	igual ou inferior a 05 horas

Nota: A Portaria nº 666, de 07/10/98, DOU de 08/10/98, do Ministério do Trabalho, instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho, Comissão Tripartite integrada por representantes do Governo, dos Empregadores e dos Trabalhadores, para efetuar a análise da Convenção sobre o Trabalho em Tempo Parcial nº 175 e da Recomendação sobre o Trabalho em Tempo Parcial, nº 182, adotadas pela 81ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 24/06/94.

Legislação:

Medida Provisória nº 1.952-31, de 14/12/00, Dou 15/12/00

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nos 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - Acrescentem-se os seguintes arts. 58-A, 130-A, 476-A e 627-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943):

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva." (NR)

"Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade." (NR)

"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 o 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 subsequentes 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 referentes 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 de qualificação profissional, no respectivo período." (NR)

"Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho." (NR)

Art. 2º - Os arts. 59, 143, 628, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 59 - (...)

(...)

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

(...)

§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras." (NR)

"Art. 143 - (...)

(...)

§ 3º - O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial." (NR)

"Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

(...) " (NR)

"Art. 643 - (...)

(...)

§ 3º - A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho." (NR)

"Art. 652 - (...)

a) (...)

(...)

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;

(...) " (NR)

Art. 3º - O art. 1º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 1º - (...)

§ 1º - As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal.

§ 2º - O cumprimento do prazo fixado no parágrafo anterior será exigido a partir de 1º de janeiro de 2001." (NR)

Art. 4º - Acrescentem-se os seguintes §§ 2º e 3º ao art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, transformando-se o parágrafo único do artigo mencionado em § 1º :

"§ 2º - As pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos trabalhadores por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de seis meses.

§ 3º - As pessoas jurídicas beneficiárias do PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses." (NR)

Art. 5º - O § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 1º - Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial." (NR)

Art. 6º - O inciso II do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a redação seguinte:

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

Art. 7º - Acrescentem-se os seguintes arts. 2º -A, 2º -B, 3º -A, 7º -A, 8º -A, 8º -B e 8º -C à Lei nº 7.998, de 1990:

"Art. 2º -A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º , fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o 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." (NR)

"Art. 2º -B. Em caráter excepcional e pelo prazo de seis meses, os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre doze e dezoito meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do Seguro-Desemprego, farão jus a três parcelas do benefício, correspondente cada uma a R\$ 100,00 (cem reais).

§ 1º - O período de doze a dezoito meses de que trata o caput será contado a partir do recebimento da primeira parcela do Seguro-Desemprego.

§ 2º - O benefício poderá estar integrado a ações de qualificação profissional e articulado com ações de emprego a serem executadas nas localidades de domicílio do beneficiado.

§ 3º - Caberá ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT o estabelecimento, mediante resolução, das demais condições indispensáveis ao recebimento do benefício de que trata este artigo, inclusive quanto à idade e domicílio do empregador ao qual o trabalhador estava vinculado, bem como os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT." (NR)

"Art. 3º -A. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º -A desta Lei, 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." (NR)

"Art. 7º -A. O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho." (NR)

"Art. 8º -A. 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." (NR)

"Art. 8º -B. Na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, 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." (NR)

"Art. 8º -C. Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratual de que trata o art. 476-A da CLT, para o cálculo dos períodos de que tratam os incisos I e II do art. 3º desta Lei." (NR)

Art. 8º - O caput do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º - Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por trinta e seis meses, a contar da data de publicação desta Lei:" (NR)

Art. 9º - Ao empregado com contrato de trabalho suspenso nos termos do disposto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT aplica-se o disposto no art. 15, inciso II, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 10 - Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a adoção das providências administrativas necessárias à implementação da bolsa de qualificação profissional, disponibilizando o acesso ao benefício a partir de 1º de janeiro de 1999.

Art. 11 - O inciso I do § 2º do art. 14 da Medida Provisória nº 2.037-24, de 23 de novembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

"I - a empresa estabelecida na Amazônia Ocidental ou em área de livre comércio;" (NR)

Art. 12 - Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.952-30, de 16 de novembro de 2000.

Art. 13 - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 14 - Revoga-se o art. 32 da Medida Provisória nº 2.037-24, de 23 de novembro de 2000.

Brasília, 14 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles
Gilmar Ferreira Mendes

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"