

Respostas dos Exercícios

Desvendando o Departamento de Pessoal

Rita de Cássia Alves de Oliveira



editora
VIENA

8ª Edição
Bauru/SP
Editora Viena
2018

Capítulo 1

1.

O departamento administrativo se subdivide em: diretoria, setor financeiro, setor contábil e setor pessoal.

2.

Entre as tarefas do setor de departamento pessoal, podemos citar: o recrutamento, admissão de empregados, levantamento e cálculos de folha de pagamento, cálculos de horas extras, recolhimento de impostos e encargos, controle de horários, agendamento de férias, pagamento de 13º salário e rescisão do contrato de trabalho.

3.

O profissionalismo está ligado mais ao sentimento de crença nos próprios méritos, no fazer o melhor possível mesmo precisando contestar ideias e procedimentos. Já a disciplina se baseia no cumprimento dos propósitos que lhe são confiados, no fazer ao momento certo.

4.

Seria a ação “reguladora” da ética agindo no desempenho das profissões, fazendo com que o profissional respeite seu semelhante quando no exercício da sua profissão. A ética profissional estudaria e regularia o relacionamento do profissional com sua clientela, visando a dignidade humana e a construção do bem-estar no contexto sócio-cultural onde exerce sua profissão.

5.

Entre as principais causas de falhas no departamento pessoal, podemos citar:

- Falta de apoio da administração: quando ocorre a ausência de incentivos à equipe na execução das tarefas diárias;
- Falta de organização: quando não há um planejamento daquilo que será feito, ambiente desorganizado etc.;
- Falta de treinamento: quando não há uma preparação para executar determinadas funções, por isso, o funcionário tem dúvidas em relação a determinadas tarefas;
- Falta de disciplina: quando a equipe não segue o cronograma que é repassado para executar suas funções;

- Falta de recursos: quando falta materiais ou equipamentos adequados para a execução das funções pela equipe;
- Falta de tempo: quando ocorre congestionamento na rotina de trabalho, faltando tempo para realizar todas as tarefas necessárias e que por consequência causará atraso no cumprimento da demanda;
- Falta de espírito de equipe: quando não há uma união entre a equipe, falta espírito de colaboração;
- Falta de conhecimento: quando não se sabe realizar tarefas básicas do cotidiano, o que pode causar problemas por realizar tarefas de maneira incorreta;
- Falta de consistência: quando há muita dúvida em relação a determinado assunto, e há hesitação no momento de tomar decisões;
- Perder de vista os objetivos do departamento pessoal: quando se perde o foco do real objetivo do departamento e suas funções;
- Ficar discutindo formiguinha e não ver um elefante cor-de-rosa passar voando: por exemplo, quando se dá muita atenção a detalhes insignificantes e se esquece do principal;
- Não buscar entender qual é a falha do departamento de pessoal e sim detectar o problema e resolvê-lo.

6.

Para desenvolver suas atividades, a empresa precisa de pessoas. Essas pessoas, que constituem os recursos, são muito importantes para que a empresa possa atingir seus objetivos.

A empresa será tão mais eficiente quanto mais eficientes forem as pessoas que a compõem. De nada adianta a empresa dispor de ótimos recursos materiais (máquinas, equipamentos, dinheiro, etc.) e de excelentes recursos técnico-administrativos (formulários, documentos, etc.), se não possuir recursos humanos capacitados e motivados para utilizá-los.

Para conseguir bons recursos humanos, a empresa deve:

1. recrutar e selecionar pessoas com aptidões desejadas;
2. desenvolver essas aptidões individuais mediante programas de treinamento;
3. motivar os empregados por meio de incentivos.

O setor responsável por essas atividades chama-se:

Departamento de Pessoal;

Departamento de Recursos Humanos; ou

Seção de Pessoal.

A opção pelos nomes acima apresentados fica a critério da empresa, combinando com sua dimensão e sistema de divisão interna.

7.

- a) disciplina.
- b) individualismo.
- c) código de ética.
- d) ética.
- e) fraude; desrespeito; despreparo.
- f) mentira.
- g) pessoas.
- h) recursos financeiros.
- i) sigilo.
- j) falta de organização.
- k) CLT.

Capítulo 2

1.

EMPREGADOR: A CLT assim conceitua o empregador no seu Art. 2º “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

EMPREGADO: A CLT define empregado no seu Art. 3º “Considera-se empregado toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

2.

- a) Eventual: O trabalhador eventual é aquele que presta serviços eventualmente a uma empresa.
- b) Temporário: O trabalhador temporário é aquele que presta serviços através de uma empresa de trabalho temporário, cuja atividade é fornecer mão de obra às outras empresas.
- c) Autônomo: O autônomo é o trabalhador que exerce sua atividade sem qualquer subordinação.
- d) Empreitada: Na empreitada, visa-se ao resultado, não à atividade, como no contrato de trabalho. A parte que é contratada para fazer determinada obra pode ser pessoa física ou jurídica, ao contrário de trabalho do empregado, em que este só pode ser pessoa física.

3.

O objetivo da entrevista de seleção é conhecer as características do candidato. Para isso, são efetuadas perguntas abordando os seguintes aspectos: Vida profissional – para verificar se o candidato já trabalhou; quantas vezes mudou de emprego e quais os motivos das mudanças; sua experiência profissional. Vida escolar – para verificar se o candidato estuda, se parou de estudar e, se for o caso, por que isso ocorreu; se pretende continuar estudando; de quais matérias mais gosta. Pretensões profissionais – para verificar o que o candidato espera da empresa e como poderá ajudá-la.

Vida familiar e social – para verificar se o relacionamento do candidato com a família e os amigos é bom; seus principais interesses: esporte, música, leitura, cinema, teatro, etc.

4.

Recrutamento é a busca de recursos humanos para suprir as necessidades da empresa.

Antes de iniciar o recrutamento, a empresa precisa definir as características do empregado que deseja contratar. Entre essas características, destacam-se: idade, escolaridade, experiência na atividade, etc.

Existem vários meios de executar o recrutamento: anúncios em jornais; indicações dos próprios funcionários da empresa; rádio, TV e Internet; cartazes na frente da empresa; utilização de agências de emprego; procura em escolas e faculdades.

5.

Um anúncio de jornal, para atingir seus objetivos, deve conter os seguintes itens: o título do cargo ou função – auxiliar de departamento pessoal, gerente, auxiliar de contabilidade, etc; os requisitos exigidos – sexo, idade, escolaridade, experiência anterior, etc; as características da empresa – tipo de empresa, localização, horário de trabalho, etc.; o que oferece – salário, benefícios e outras vantagens; forma de contato – aonde ir, a quem procurar, em qual horário, etc.

Capítulo 3

1.

CTPS; título de eleitor; fotografia 3x4; certificado de reservista; RG; CIC; certidão de casamento; certidão de filhos menores de 14 anos; comprovante de frequência escolar para maiores de 7 anos; cartão de vacinação; PIS; exame admissional. A

CLT dispõe que a CTPS deve ser devolvida em 48 horas devidamente anotada, no entanto, o empregador doméstico não está subordinado.

2.

Sim, porque estes recibos deverão ser apresentados no ato de uma fiscalização, para comprovar a entrega e a devolução.

3.

Os registros deverão ser em ordem cronológica.

4.

Base Cálculo

Salário valor: R\$ 1.400,00

Valor Horas extras: R\$ 256,00

Valor Total da Remuneração: R\$ 1.656,00

Conforme a tabela da época a empregada não tem direito ao salário família.

Capítulo 4

1.

Não.

2.

Sim.

3.

a.

4.

a.

5.

O afastamento pode ser por auxílio doença ou acidentário. Exemplo – o empregado se acidenta no emprego, precisando se afastar durante um período para sua recuperação.

6.

- a) PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.
- b) ASO - Atestado de Saúde Ocupacional.

7.

- a) CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.
- b) RAIS - Relação Anual de Informação Social.

Capítulo 5

1.

Prorrogação - a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente as duas horas.

Compensação - a compensação de horas deverá ser ajustada por acordo escrito, individual ou coletivo.

2.

a) Horário flexível - trata-se de horário que permite uma elasticidade quanto ao início ou término da jornada de trabalho.

b) Serviços externos - os serviços externos deverão ser controlados por cartão de ponto ou marcação de ponto.

c) Horas in itinere - são horas utilizadas pelo empregado para se locomover até o local de trabalho.

d) Horas de sobreaviso - é a situação em que o empregado permanece fora do ambiente de trabalho, a espera de um chamado do empregador.

3.

a) 11 horas; descanso; um período; 11 horas.

b) 15 minutos.

Capítulo 6

1.

Salário é a contraprestação devida ao empregado, pela prestação de seus serviços pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre as partes.

Remuneração é a soma do salário contratual devido com outras vantagens e ou adicionais percebidos pelo empregado, em decorrência do exercício de suas atividades.

2.

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário para efeitos legais, alimentação; habitação; vestuário; transporte etc., conforme Art. 458 CLT.

3.

Salário / 220 X quantidade de horas extraordinárias X adicional conforme convenção coletiva ou CLT.

4.

O empregado tem direito ao adicional de insalubridade quando é exposto a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada conforme a CLT; e periculosidade é operação perigosa à vida.

5.

O trabalho noturno deverá ser remunerado com o adicional de pelo menos 20% sobre a hora normal.

Capítulo 7

1.

- a) DE
- b) DL
- c) DL

- d) DE
- e) DE
- f) DL
- g) DL
- h) DL

2.

O cálculo deverá ser feito conforme tabela do período.

3.

O cálculo deverá ser feito conforme tabela do período.

4.

Contribuição sindical é uma obrigação tributária principal anual, devida por todas as pessoas jurídicas, autônomos, profissionais liberais; empregados; aos respectivos sindicatos da categoria a que se enquadram, nos termos estabelecidos pela CLT.

Contribuição confederativa é uma obrigação para manutenção do sistema confederativo sindical.

Contribuição associativa é uma obrigação estatutária devida aos associados dos sindicatos.

Capítulo 8

1.

Conforme o inciso 18º do artigo 7º da Constituição – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com duração de 120 dias.

2.

A licença paternidade é direito assegurado a todos os trabalhadores tendo por objetivo a ausência remunerada do empregado ao serviço durante o prazo de 5 dias a partir do nascimento do filho.

3.

A diferença entre a 1º e 2º parcela é que a 2º acrescenta adicionais e tem descontos de INSS e IRRE, conforme tabela da época.

4.

A gratificação natalina visa auxiliar os empregados no final do ano. É parte integrativa do salário, conforme decreto 27.048/49 e da Lei 605/49.

5.

a) Período Aquisitivo - Após cada período de 12 meses trabalhando, o empregado adquire o direito às férias.

b) Período Concessivo - São os 12 meses subsequentes ao período aquisitivo.

c) Comunicação - O empregado deverá ser comunicado por escrito, com antecedência mínima de 30 dias.

d) Pagamento - Deve ser feito até dois dias do início da concessão das férias.

e) Férias em dobro - Ocorre quando o empregador não concede as férias dentro do período aquisitivo.

f) Férias coletivas - Poderão ser concedidos a todos os empregados, determinados estabelecimentos ou setores da empresa conforme Art. 139 CLT.

g) Férias Proporcionais - As férias proporcionais são devidas, somente na hipótese sem justa causa, término de contrato a prazo e pedido de demissão, quando o empregado possuir mais de um ano na empresa.

Capítulo 9

1.

No cálculo da folha de pagamento deverão ser utilizadas as tabelas atualizadas da época, conforme os dados fornecidos.

Capítulo 10

1.

O refeitório deverá ser estabelecido conforme a portaria 3.214/78 NR24; as instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo; vestiários também deverão ser separados por sexo conforme portaria 3.214/78 NR24.

2.

A segurança do trabalho deverá seguir algumas normas; e a empresa deverá constituir o SESMT.

3.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

4.

Equipamento de Proteção Individual.

5.

As obrigações do empregador está no item 10.4.3, e as do empregado está no item 10.44.

Capítulo 12

1.

Até o advento da Lei nº11. 234/06, o direito a estabilidade provisória do empregado doméstico era uma questão muito controversa.

Inclusive, no entendimento da maioria dos operadores do direito, a categoria dos empregados domésticos não tinham este direito assegurado.

Todavia, atualmente, este entendimento encontra-se ultrapassado, vez que a Lei supra mencionada, dispôs expressamente que “é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto”.

Assim, a resposta para esta questão é afirmativa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

2.

A palavra doméstico provém do latim, *domesticus*, ou seja, da casa, da família, do lar. Na realidade, pode-se dizer que será considerado doméstico, todo aquele que trabalha para a família, no âmbito residencial desta.

Todavia, nosso ordenamento jurídico, através do artigo 1º da Lei 5.859/72, preocupou-se em estabelecer o conceito de empregado doméstico, senão vejamos: Lei 5.859/72 Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

3.

Não é necessário que as partes assinem um contrato de trabalho à parte da Carteira Profissional.

Na verdade o contrato pode ser até verbal, e mais, os direitos e responsabilidades de cada uma das partes independe da anotação e assinatura da Carteira Profissional do empregado doméstico.

É que os direitos trabalhistas nascem em razão do contrato realidade, portanto, havendo prova da prestação de serviço, estará formado o vínculo empregatício nos termos da legislação.

Contudo, se as partes quiserem registrar os termos da contratação por um instrumento escrito, será de muita utilidade tanto para o empregador quanto para o empregado, vez que neste contrato poderão ser estabelecidas, com todas as minúcias, a forma e as condições da relação de emprego.

Neste documento poderá constar por exemplo a duração e horário da jornada de trabalho, como e quando será definida a folga semanal (repouso remunerado), se o empregado vai receber salário in natura e como será descontado no pagamento, quais são as atribuições do empregado, quais as normas da casa e da família que deverão ser observadas, a data de pagamento dos salários, enfim, todos os detalhes acertados verbalmente entre empregado e empregador.

4.

O empregado doméstico na demissão imotivada tem direito ao saldo de salário do mês; aviso prévio de trinta dias ou indenização correspondente; 13º salário proporcional, equivalente a 1/12 da remuneração mensal por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias; férias vencidas; férias proporcionais, equivalentes a 1/12 da remuneração mensal por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias.

5.

É necessário aplicar o artigo 482 da CLT, por analogia, para se verificar a existência ou não da justa causa.

Da mesma forma que acontece com os demais empregados, tendo o empregado doméstico cometido falta grave que possa ensejar sua demissão por justa causa, deve o empregador, demiti-lo de imediato sob pena de se entender que houve o perdão tácito da falta.

Quando um empregado doméstico é demitido por justa causa seus direitos são reduzidos, resumindo-se ao saldo de salário, que tiver no dia da demissão, e as férias vencidas, portanto devidas somente se já o empregado tiver completado o período aquisitivo de 12 meses de trabalho.

O empregado que comete falta grave não tem direito ao aviso prévio, não tem direito ao 13º salário proporcional e não tem direito às férias proporcionais.

6.

O empregado doméstico tem direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Portanto, é certo que em um dia da semana, o empregador deverá lhe conceder a folga e, sempre que possível esta deverá coincidir como o domingo. Os empregados domésticos não tinham assegurado o direito ao gozo de descanso nos feriados e dias santos, todavia, a Lei nº 11.324/006, revogou a alínea “a”, do artigo 5º, da Lei nº 605/49, que tratava da exclusão do gozo dos feriados civis e religiosos a categoria dos empregados domésticos.

Desta forma, a partir de 2006, esta categoria passou a ter direito de folgar nos feriados civis e religiosos, seja ele municipal, estadual ou nacional, sem prejuízo de sua remuneração.

7.

Com o advento da Constituição Federal o empregado doméstico também tem direito ao 13º salário.

Para o empregado que não tiver mais de um ano de contratação, o 13º salário deverá ser pago na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior ou igual a 15 dias, contados retroativamente do dia 31 de dezembro do ano em curso.

O valor do 13º salário integral deverá ser igual à remuneração que for devida no mês de dezembro.

A data limite para pagamento do 13º salário é o dia 20 de dezembro de cada ano, contudo o empregado poderá solicitar que 50% (cinquenta por cento) do 13º salário lhe seja adiantado quando do gozo de férias.

Neste caso, havendo o adiantamento, na época limite do pagamento o empregador considerará o valor da remuneração de dezembro, deduzirá a importância em dinheiro que já houver adiantado para o empregado, e efetuará o pagamento do saldo.

8.

Questão que envolvia grandes questionamentos jurídicos era a possibilidade do empregador doméstico realizar descontos no salário de seu empregado a título de moradia, alimentação, higiene e vestuário.

Atualmente, após as alterações introduzidas pela Lei nº 11.324/06, é vedada qualquer desconto no salário do empregado doméstico para fins de compensar estes benefícios assegurados pelo empregador.

Todavia, há uma exceção a esta regra. Trata-se da hipótese em que o empregador assegura ao empregado moradia numa residência diversa do local da prestação do serviço e mesmo assim, este desconto somente é autorizado se esta questão tiver sido expressamente acordada pelas partes.

9.

Sim. O motorista para ser considerado empregado doméstico deve pautar seus serviços ao âmbito familiar desenvolvendo funções relativas à família. Isto é: se o motorista realiza algum transporte para a empresa do empregador ou leva o empregador a clientes em benefício da empresa, estará descaracterizado a atividade doméstica, devendo esta relação trabalhista ser regida pela CLT.

O motorista para ser considerado empregado doméstico deve tão somente ter funções diretamente relacionadas com o âmbito residencial do empregador, como por exemplo, levar o empregador ao serviço, as crianças ao colégio, à aula de ginástica, etc.

10.

O Espécie de trabalhador autônomo que causa grande divergência na doutrina e jurisprudência é a figura da diarista.

Por definição, diarista é empregado autônomo que presta seus serviços no âmbito residencial da família, sem finalidade lucrativa e de forma descontínua.

Como se pode verificar, a forma descontínua da prestação de serviços é a principal característica responsável pela descaracterização da relação de emprego doméstica. Tal entendimento se baseia no fato de que a prestação de serviços da diarista não segue a nenhum padrão sequencial, mesmo porque o ganho do trabalhador se refere a venda do dia trabalhado que, na maioria dos casos, é determinado pela própria diarista, visto que na prática, presta seus serviços em várias residências, ao longo da semana.

Desta forma, clara é distinção entre o empregado doméstico e o trabalhador diarista.

A confusão surge no momento em que um trabalhador diarista presta serviços à residência de determinada pessoa, pelo menos duas vezes por semana, sempre no mesmo dia, todas as semanas, sem faltar.

Neste caso, a doutrina e a jurisprudência se dividem.

Parte da doutrina entende que, mesmo trabalhando em dias certos da semana, não há formação de relação de emprego, vez que a continuidade da prestação de serviço, exigida para caracterização do trabalho doméstico, não foi obedecida.

Para esta parte da doutrina, o ato de prestar serviços uma, duas ou até três vezes por semana em nada alterará a condição de diarista da pessoa, pois há o rompimento da continuidade da prestação do trabalho.

Todavia, para outra parte da doutrina estará presente a relação de emprego doméstico. Neste sentido, argumentam que a continuidade da prestação de serviços não significa prestar serviços todos os dias, mas com habitualidade. Sendo assim, para o caso tratado, estará caracterizado o trabalho doméstico.

Na realidade, não há o critério mais correto para se saber se está ou não caracterizado o trabalho doméstico.

O certo é analisar cada caso concreto, observando também os outros requisitos necessários à formação de uma relação de emprego, como a subordinação, a pessoalidade, etc.

Capítulo 15

1.

Atualmente, a lei só preve estabilidade para o empregado que retorna do auxílio acidente, conforme o Art. 346 do Decreto 3.048/99. No entanto, mesmo a lei não prevendo a estabilidade ao empregado que retorna do auxílio doença, a empresa deve observar se há algo previsto na convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria, na qual o empregado está filiado.

2.

Meu entendimento, conforme Decreto nº 3.048/99 em seu Art. 82 parágrafo 3º, quando o pai e a mãe são empregados, ainda que na mesma empresa, aos dois é devido o pagamento do salário família. O pagamento do salário família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, à apresentação anual do atestado de vacinação obrigatória. O valor será pago até o mês em que, o filho, menor sob tutela ou equiparado, completar 14 anos. Em caso de falecimento, a partir do

mês seguinte em que ocorrer o óbito. Em caso de invalidez até a data em que cessar a invalidez do filho. E no mês em que exista a rescisão de contrato, por qualquer de suas formas.

3.

O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos legais, dessa forma, haverá integração no cálculo do DSR.

4.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias, ao término do aviso prévio, será feito no dia seguinte e, se este não for dia útil, o pagamento deverá ser feito no dia útil imediatamente anterior, conforme parágrafo 2º do Art. 11 da IN. SRT nº 3/2002.

5.

Meu entendimento conforme Art. 143 da CLT, o abono pecuniário é a conversão em dinheiro de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito. Por exemplo: o empregado tem direito a 30 dias de férias, poderá converter 10 dias em dinheiro e gozar 20 dias de férias.

O valor do abono pecuniário deve ser calculado sobre a remuneração das férias já acrescidas do 1/3 constitucionalmente garantido. A conversão tratada no Art. 143 da CLT é uma opção do empregado, independente da concordância do empregador, desde que requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Quando requerido após este período, é facultado ao empregador atender ou não. No caso de férias coletivas, a conversão deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual.

6.

Conforme nosso entendimento e previsto no artigo 58, combinado com o artigo 64 da CLT é legal o pagamento de salário proporcional para jornadas reduzidas, desde que tomado por base de cálculo o piso salarial da categoria profissional.

7.

Conforme disposto no Art. 450 da CLT, o empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, será garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como retorno ao cargo anterior. De acordo com o Enunciado nº

159 (TST), enquanto houver a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado que estiver substituindo outro terá direito a receber o valor do salário contratual daquele à que está substituindo. É importante consultar o documento coletivo do sindicato da categoria, a fim de verificar possíveis determinações quanto à substituição de funcionário.

8.

Em meu entendimento e previsto no artigo 134 da CLT - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregador tiver adquirido o direito. Artigo 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo a que se trata o artigo 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Exemplo: Período aquisitivo: 04/01/2008 à 03/01/2009; Período Concessivo: 04/01/2009 à 03/01/2010. Neste caso, o período concessivo vence em 03/01/2010, ou seja, até esta data o empregador deverá ter gozado as suas férias.

9.

Em meu entendimento e disposto na Lei nº 10.208, Art. 6ºA - O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. 1º - O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

10.

Conforme meu entendimento, e previsto na Instrução Normativa nº 100, a empresa prestadora de serviços que sofreu retenção no ato da quitação da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, poderá compensar o valor retido quando do recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social, desde que a retenção esteja destacada na nota fiscal, na fatura ou no recibo de prestação de serviços, ou ainda pedir restituição junto a Previdência Social.

11.

Durante o afastamento, o salário da doméstica será pago pela Previdência Social pelo período de 120 dias e o Empregador deverá recolher ao INSS a sua parte equivalente a 12% sobre o salário da doméstica. Nos meses de afastamento e retorno o empregador deverá recolher a parte descontada da Doméstica dos dias trabalhados, juntamente com os 12% sobre o salário total. Fundamento:

Instrução Normativa INSS/DC Nº 100, de 18 de dezembro de 2003. Optando pela compensação dos valores retidos em GPS, se após a compensação, restar saldo em seu favor, poderá requerer a restituição do valor não compensado junto ao INSS, ou poderá ser compensado nas competências subsequentes.

12.

Salário Total referente a 30 dias é R\$ 622,00 - sendo que esta empregada trabalhou proporcional metade do mês percebendo o seguinte valor R\$ 311,00. O desconto de INSS conforme tabela é de 8% . – valor de R\$ 24,88.

Aplica-se ao empregador doméstico também, relativamente aos empregados domésticos a seu serviço, cujos salários de contribuição sejam iguais ao valor do salário mínimo, ou inferiores, nos casos de admissão, dispensa ou fração do salário em razão de gozo de benefício, o mesmo dispositivo da trimestralidade facultada aos contribuintes individuais e facultativos. Portanto, no caso da pergunta em tela, o empregador poderá optar por qualquer uma das situações previstas acima (Acumular com a próxima competência ou optar pelo recolhimento trimestral).

13.

Sim, pode dispensá-lo. A respeito do aviso prévio devido a empresa estar inativa, ele será indenizado conforme nova lei.

14.

Em meu entendimento, ocorrendo a extinção da empresa, e havendo empregadas que se encontram gestantes ou em licença maternidade, o empregador poderá transferi-las para outro estabelecimento da empresa, caso haja. Caso não haja possibilidade de transferência e tratando-se de extinção total da empresa, as rescisões destas empregadas poderão ser efetuadas.

Porém, deve ser observado que a Constituição Federal/88 em seu artigo 10, inciso II, “b”, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Portanto, no caso de dispensa, fica o empregador obrigado a pagar as verbas rescisórias correspondentes a uma dispensa sem justa causa, e ainda deve indenizar todo o período estável.

Jurisprudência:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA. Hipótese em que remanesce o direito da autora à estabilidade conferida pelo artigo 10, II, alínea “b”, do ADCT, mesmo após encerradas as atividades da reclamada. A garantia constitucional não visa somente beneficiar a trabalhadora. Trata-se de salvaguarda à saúde e ao bem-estar do recém-nascido, norma de ordem pública, inafastável, ainda que impossibilitada

a continuidade da atuação empresarial. Diante da inviabilidade da reintegração no emprego, cumpre assegurar o direito a salários e vantagens correspondentes ao período estável, adotando-se entendimento pacificado no En. 244/ TST. Recurso da reclamante provido.

15.

Em meu entendimento e conforme dispõe a Portaria MPS 822/2005, Art.4º, § 2º - O direito à cota do salário-família é definido em razão da remuneração que seria devida ao empregado no mês, independentemente do número de dias efetivamente trabalhados.

§ 3º Todas as importâncias que integram o salário-contribuição serão consideradas como parte integrante da remuneração do mês, exceto o 13º salário e o adicional de férias previsto no inciso XVII do Art.7º da Constituição Federal de 1988, para efeito de definição do direito à cota de salário-família.

Portanto, além do salário do empregado, deve ser computado todas as demais verbas (horas extras, adicionais, gratificações etc) que fazem parte do salário de contribuição do empregado, exceto o 13º salário e 1/3 de férias.

16.

Em meu entendimento e disposto no artigo 134 da CLT - As férias serão concedidas ao empregado por ato do empregador, em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.