

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 027

01/04/96



DSR DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivos, preferentemente aos domingos, e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local (art. 1º, da Lei nº 605/49).

O empregado perde quando, sem motivo justificado, não tiver trabalhado durante toda a SEMANA ANTERIOR, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. Excepcionalmente, quando o empregado é admitido no curso da semana, é garantido o primeiro DSR, porque inexistia a obrigação de comparecer na empresa.

“ Lei nº 605/49, art. 6º:

Não será devida a remuneração quando, em motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. “

Do mensalista não se desconta o DSR, porque no salário mensal, já foi embutido o DSR, e dela não se pode tirar, caso contrário estaria reduzindo o seu salário, o que fere dispositivos constitucionais. Via de prática, só é mensalista quem tem cargo de confiança, pois é aquele que não está sujeito ao controle disciplinar.

“ Lei nº 605/49, art. 7º, § 2º:

Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 e 15 diárias, respectivamente. “

Para efeito de pagamento do DSR, entende-se como a semana o período de 2ª a domingo, anterior à semana em recair o dia de repouso (§ 4º, art. 11, Decreto 27.048/49, Regulamento).

Assim, para melhor ilustrar, temos o seguinte calendário de março de 1996:

DOMINGO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Olhando o calendário, se o empregado ausenta-se injustificadamente no dia 12, perderá o DSR do dia 24. e não o dia 17, que é o DSR da mesma semana.

São consideradas faltas justificadas, não fazendo perder o DSR:

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica (art. 473 CLT);
- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento (art. 473 CLT);
- por 5 dias corridos, a contar da data do parto, em caso de nascimento de filho (licença-paternidade) (CF/88);
- por 1 dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada (art. 473 CLT);
- até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

- o período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar (matriculado em órgão de formação de reserva, por manobra ou exercício; do reservista em exercício de apresentação e no dia do reservista, excluindo-se a inspeção da saúde e juramento à Bandeira) (art. 473 CLT);
- ausências para testemunhar na Justiça do Trabalho (art. 822 CLT);
- ausência para testemunhar no processo cível (art. 419, Código Processo Civil);
- ausência para compor o júri nos processos judiciais (art. 430, CPP);
- ausência por greve declarada lícita, isto é, quando remunerada;
- ausência por licença remunerada;
- atraso por acidente de trânsito (trem, metrô, ônibus, etc);
- ausência justificada, a critério da administração da empresa;
- paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência da empresa, não tenha havido trabalho;
- a ausência fundamentado na lei sobre acidente do trabalho;
- a ausência por doença do empregado, devidamente comprovado através de atestados médicos (SUS-INSS; SESC/SES); médico da empresa ou convênio; médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, ou não existindo estes, o médico de sua escolha (particular);
- os eleitores nomeados para compor as mesas receptoras, devidamente comprovada pela Justiça Eleitoral (a ausência remunerada pela empresa, ocorre no dia seguinte ao da eleição e ao do eventual 2º turno) (Lei nº 8.713/93);
- ausência para comparecer as sessões dos conselhos nacionais da previdência social (Leis 8.212/91, art. 6º, § 11, e 8.213/91, art. 3º, § 6º).

TAREFEIROS OU PECISTAS

Para os que ganham por tarefa ou peça, toma-se como base o valor ganho durante a semana e divide-se pelo número dias efetivamente trabalho naquela semana.

COMISSIONISTA - CÁLCULO DO DSR

O cálculo da remuneração do DSR, dos que percebem a base de comissão, não tem regra específica na legislação, tratando-se tão somente, do salário por hora, dia, semana, quinzena, mês, tarefa e peça, por vezes, levando muitas empresas a acreditar que estão desobrigadas de pagar o DSR aos comissionistas.

O eminente Ministro do TST, Mozart Russomano, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, assim coloca:

“ Como a Lei nº 605, não fez nenhuma referência ao critério de cálculo do repouso remunerado dos “comissionistas”, sustentou-se, largamente, com grande apoio dos civilistas, que essa categoria de trabalhadores não tinha direito ao pagamento do salário relativo a domingos e feriados. O erro evidente. A regra geral, contida no art. 1º, assim como nos preceitos subsequentes, até o art. 4º, é esta: todo trabalhador tem direito ao repouso remunerado por força de seu contrato de trabalho. O comissionista é um trabalhador que se vincula à empresa mediante contrato de trabalho e, se assim não for, não terá direito ao repouso remunerado, apenas porque não será parte de um contrato especial e não estará protegido pelas leis trabalhistas. Houve, portanto, apenas, omissão do legislador quanto à maneira de se calcular o salário relativo ao repouso dos comissionistas. A solução, quando o comissionista não tem controle de horário, produzindo segundo seu próprio critério, pode ser, em tudo e por tudo, assemelhado ao trabalhador a domicílio. Então por evidente analogia, dever-se-á aplicar a regra que disciplina o cálculo do repouso remunerado desse trabalhador. Por outras palavras: o pagamento do domingo (ou feriado) corresponderá a 1/6 do valor total das comissões auferidas durante a semana anterior àquela em que recair o dia do descanso. “

O DSR é regulado pela Lei nº 605/49, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, que ao dispor sobre a remuneração do DSR, determinou em seu art. 1º, o seguinte:

“ Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. “

Portanto, via de regra, todo o empregado tem direito de ser remunerado pelo DSR, indistintamente. O art. 6º, da Lei nº 605, ao disciplinar de que forma o repouso será devido, estabelece:

“ Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprido integralmente o seu horário de trabalho. “

Hoje, o pagamento do DSR ao comissionista, está mais claro pela Sumula nº 27 do TST, que trás o seguinte texto:

“É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista. “

Quanto a forma de cálculo, muitas empresas tomam por base a comissão auferida durante o mês inteiro, que é dividida pelo número de dias trabalhados e multiplicada pelo número de dias de repouso. Por força de omissão da própria legislação, não deixa de estar errado.

Porém, pensamos correto a apuração da média de comissão por período semanal (total de comissões na semana, dividido por 6 dias de trabalho), creditando-se no DSR da semana seguinte. Porque, assim como DSR é conquistado pela semana completa de trabalho pelo empregado, a média de comissões também será com base na semana trabalhada.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS NO DSR

São computadas as horas extras habitualmente prestadas pelo empregado (art. 7º, a e b, da Lei nº 605/49; Lei nº 7.415/85; e Enunciado nº 172 do TST).

Para calcular a média de horas extras, à serem integralizadas no DSR, segue-se os seguintes passos:

- o primeiro passo é tabular as horas extras realizadas na semana anterior ao DSR, de acordo com os respectivos adicionais;
- o segundo passo é dividir por 6, o somatório das horas acumuladas, em cada um dos adicionais;
- por final, basta multiplicar pelos respectivos adicionais (cada uma) e multiplicar por salário-hora.

Exemplo:

DOMINGO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Olhando o calendário de março/96, o empregado totalizou 12 horas extras, a base de 50%, na semana de 04 a 10 de março de 1996. Seu salário-hora é de R\$ 3,60.

Calculando sucessivamente, temos:

12 hs : 6 = 2 hs (média diária durante a semana de 04 a 10 de março/96)
2 hs x 1.50 x R\$ 3,60 = R\$ 10,80 (valor à ser integrado no DSR do dia 17).

Portanto:

- valor do DSR (dia 17) = R\$ 26,29 (= 7.33 hs x R\$ 3,60)
- integração das HE = R\$ 10,80
- TOTAL = R\$ 37,09 (valor total do DSR do dia 17).

CÁLCULO PELO SISTEMA DE MÉDIA MENSAL

Via de prática, algumas empresas, para facilitar o cálculo, tem achado a média mensal de horas extras e posteriormente distribuindo a média para todos os DSR do mês.

Neste sistema, pode ocorrer o pagamento a menor ou maior em cada DSR, com relação à média semanal. Assim, o empregado poderá reclamar o DSR que recebeu a menor (a maior o empregado nunca reclama !). Não é correto a sua utilização desse sistema, sendo o correto a média semanal.

EXAME MÉDICO DEMISSIONAL



A Portaria nº 24, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, estendeu o exame médico demissional à todos empregados na ocasião de seu desligamento da empresa, independentemente se trabalham ou não em atividades insalubres, como antes era exigido.

O exame médico deve ser realizado 15 dias antes de seu efetivo desligamento.

Se o aviso prévio é trabalhado, o empregado poderá fazê-lo durante o seu cumprimento. Pois, havendo algum problema, o aviso prévio, poderá ser cancelado.

Para mulheres, o exame deverá verificar eventual estado de gravidez, pois, entre outros objetivos do respectivo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO - NR 7, é dar proteção aos trabalhadores, de caráter preventivo, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além de constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

O médico emite, para cada exame médico, o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em duas vias. A primeira via, fica arquivada no local de trabalho do empregado, para eventual apresentação a fiscalização do trabalho. A segunda via, é entregue ao empregado, mediante recibo na 1a. via.

O atestado deve conter no mínimo:

- nome completo do empregado;
- nº da Cédula de Identidade;

- sua função;
- indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o empregado, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados;
- definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador irá exercer, estiver exercendo ou exerceu;
- nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato;
- data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu nº de inscrição no Conselho Regional de Medicina - CRM.

Se o empregado negar a fazer o exame, a empresa deverá se documentar do fato. Uma declaração feita pelo próprio empregado, recusando-se a fazer o exame médico, ou então, faz-se uma carta de convocação, informando o local, dia e hora da realização do exame médico. Este documento assinado pelo empregado mais o registro de que não compareceu para fazer o exame médico, poderá servir de argumentação e prova perante fiscalização do trabalho.

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"