

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

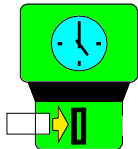
# Relatório Trabalhista

Nº 028

09/04/2009

## Sumário:

- DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - JORNADA DE TRABALHO
- ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO - DANOS MORAIS



## DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO JORNADA DE TRABALHO

### Conceito

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 (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 (Lei nº 605/49, art. 6º). 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, sem 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 (Lei nº 605/49, art. 7º, § 2º), e dele 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. "

Nota:

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 46

JORNADA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. PERIODICIDADE. O descanso semanal remunerado deve ser concedido ao trabalhador uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo. Inexiste obrigação legal de concessão de descanso no dia imediatamente após o sexto dia de trabalho, sistema conhecido como de descanso hebdomadário. REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 11 do Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949.

## Cálculos

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 nº 27.048/49, Regulamento).

Assim, para melhor ilustrar, temos o calendário abaixo, com o feriado no dia 12:

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 acima, vamos simular as seguintes hipóteses:

- se o empregado ausenta-se injustificadamente no dia 13, perderá o DSR do dia 24 (e não o dia 17 que é o DSR da mesma semana);
- se a ausência recair no dia 11, perderá o DSR do dia 24 (lembre-se que o dia 12 pertence a mesma semana e portanto não poderá ser descontado);
- se a ausência recair no dia 7, desconta-se todos os DSR's da semana posterior, isto é, os dias 12 e 17.

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 fundamentada na lei sobre acidente do trabalho;
- a ausência por doença do empregado, devidamente comprovada através de atestados médicos (SUS/INSS; SESC/SESI; 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 comprovadas 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);
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9.471, de 14/07/97, DOU de 15/07/97).

### **Cálculos - 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 de dias efetivamente trabalhados naquela semana.

### **Cálculos - Comissionista:**

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 subseqüentes, 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 devido 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 pelo Enunciado nº 27 do TST, que traz o seguinte texto:

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

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

Assim, 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 o DSR é conquistado pela semana completa de trabalho pelo empregado, a média de comissões também será com base na semana trabalhada.

### Cálculo pelo método de média mensal:

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

Porém, neste método, pode ocorrer o pagamento a menor ou maior em cada DSR, com relação à média semanal. Assim, o empregado pode reclamar o DSR recebido a menor, pois, quando recebe à maior, temos a certeza de que não irá reclamar.

### Integração da média de horas extras 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 acima, o empregado totalizou 12 horas extras, a base de 50%, na semana de 04 a 10. Seu salário-hora é de R\$ 3,60.

Calculando sucessivamente, temos:

12 horas : 6 = 2 horas (média diária durante a semana de 04 a 10)

2 horas x 1.50 x R\$ 3,60 = R\$ 10,80 (valor à ser integrado nos DSRs dos dias 12 e 17).

Nota:

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 41  
REMUNERAÇÃO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INCIDÊNCIA DO ADICIONAL NOTURNO.

I - Cabível a repercussão do adicional noturno nos cálculos do repouso semanal remunerado de empregado que tem salário pago na base da unidade dia ou mensalistas e quinzenalistas cujo trabalho não seja exclusivamente noturno. II - Para os empregados mensalistas ou quinzenalistas que cumprem jornada exclusivamente noturna, o salário acrescido do adicional de 20% já inclui a remuneração do repouso. REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 73 da CLT; Art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.



**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO  
DANOS MORAIS**

Caracteriza-se por constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condução de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assim, está previsto no Código Penal (art. 216-A), o crime de assédio sexual no trabalho, introduzida pela Lei nº 10.224, de 15/05/01, DOU de 16/05/01.

Portanto, para efeito de caracterização do crime, torna-se necessário que o fato ocorra nas relações de trabalho e que seja praticado pelo seu superior hierárquico. Não se aplica aos colegas do mesmo nível hierárquico ou inferior ao seu.

O assédio sexual tem consequências graves na saúde da pessoa, causando perturbações de ordem física e psicológica, tais como: depressão, ansiedade, tensão, irritabilidade, desconcentração, insônia, fadiga, etc., resultando no afastamento por doença ou abandono do emprego. Portanto, o assunto é de suma importância para o RH.

### **Cantada ou Assédio sexual ?**

Uma simples cantada nem sempre caracteriza assédio sexual, se correspondida naturalmente ou se não correspondida por única vez. Por outro lado, não havendo a reciprocidade (a resposta "é não"), seguido de persistência, então poderá ocorrer a caracterização do assédio sexual (constrangimento). Outras provocações, também podem levar à caracterização, tais como: insinuações (verbais, olhares, gestos), beliscos, piadinhas maliciosas, insistência ou pressão para ceder a convites, etc.

### **Chantagem**

Normalmente, vem em seguida da cantada frustrada. A chantagem é uma barganha sexual sob ameaças, exclusivamente de quem ter poder na empresa..

Exemplo:

- Se você não atender o meu pedido:

- "eu posso suspender aquela promoção que você estava esperando"
- "eu posso substituir você"
- "eu posso mandar você para aquela outra unidade da empresa, longe daqui"
- "eu posso ser mais rigoroso daqui para frente"
- "eu posso ... "

Via de regra, quem tem poder dentro da organização do trabalho, evidentemente pode dar ou manter o emprego da vítima, influenciando nas promoções e/ou na carreira, prejudicando no rendimento profissional, enfim, literalmente levando à humilhação.

### **O assédio sexual ocorre somente contra as mulheres ?**

Na maioria dos casos, as vítimas são as mulheres. Mas, podem ocorrer contra os homens também, sendo um percentual muito pequeno (apenas 1% dos casos), em raríssimas circunstâncias . Mas por quê este resultado ?

Se realizarmos uma pesquisa junto aos agressores, na maioria dos casos, obteríamos as seguintes argumentações:

- "mas ela, estava usando uma mini-saia que dava para ver até o que não devia ..."
- "mas ela, sorriu tão maliciosamente para mim ..."
- "mas ela, estava usando um decote que vi até ..."
- "mas ela, estava pedindo ..."

Ao contrário, se realizarmos uma pesquisa junto às vítimas, teríamos as seguintes contra argumentações:

- o homem, é mais "sem-vergonha", é "cara-de-pau";
- o homem, pensa que a gente é objeto sexual;
- o homem, só pensa naquilo ...

Já podemos perceber nesta pesquisa que "deste mato não sai coelho".

Como palpite, por muito tempo os brasileiros conviveram com a cultura machista, do "amante latino", cuja a sua marca patente é de um "bom conquistador de mulheres", prova de sua masculinidade, sendo incorporado como padrão de comportamento. Mesmo havendo vários movimentos de igualdade entre homens e mulheres neste planeta, no Brasil pela CF/88, alguns homens ainda carregam estas raízes e agem irresponsavelmente contra as mulheres no ambiente de trabalho (resultado dos 99% dos agressores).

### ***"Assédio só é crime quando o homem é feio."***

Propaganda das Lojas Renner, Moda Masculina, publicada na:  
Folha de S. Paulo, 24/04/97  
O Estado de São Paulo, 15/03/97

### **Humor - Assédio Sexual no Trabalho**

Numa empresa, o funcionário passa pela colega de trabalho e lhe diz que o seu cabelo tem um cheiro gostoso. Imediatamente, ela procura o RH para fazer a queixa de assédio sexual.

O gerente de RH fica admirado e diz-lhe:

- Mas, afinal, qual é o mal de um colega lhe dizer que o seu cabelo tem um cheiro gostoso ?

Ela - O safado é anão !!!

Estudante de direito no seu primeiro dia de aula pergunta ao professor:

- "Fessô" ... levar a secretária eletrônica para a cama é assédio sexual ?

### **Curiosidades**

O Diário Oficial do Mato Grosso do Sul publicou no dia 16/11/96, um edital de concorrência pública para compra de 150 pênis de borracha pela Secretaria de Saúde do Estado, que destinava-se para campanhas educativas sobre o uso da camisinha.

No dia 20/11/96, foi publicada a seguinte retificação:

onde se lê: "pênis oco de borracha, 16 centímetros de diâmetro"

leia-se: pênis oco de borracha, 16 centímetros de comprimento por 3 de diâmetro"

Nota: Dizem que as funcionárias da secretaria sentiram-se constrangidas com a publicação (antes da retificação), diante de gozações, brincadeiras e insinuações que chegavam até elas. A comunicação é muito importante para a saúde de uma organização.

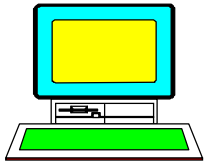
### **RH - Treinamento de sensibilização**

Por parte da empresa, cabe o RH adotar regras de conduta de comportamento no trabalho, a fim de amenizar/evitar este problema. Pois, afeta a produtividade, a qualidade, a imagem da empresa e cria-se demandas jurídicas, além de ser um grande obstáculo à participação das mulheres no mercado de trabalho e na vida social.

Como treinamento de sensibilização aos empregados, recomendamos o filme "Terra Fria", DVD ou VHS, disponível nas locadoras de vídeos.

Baseado numa história verdadeira, trata-se de um drama sobre assédio sexual no trabalho, que conta a história de uma mulher que trabalhava em uma mina, e que abre um processo de assédio sexual contra uma empresa mineradora de Minnesota, nos Estados Unidos.

No início dos anos 70, Josie Aimes foge do marido e volta para sua terra natal, onde começa a trabalhar em uma mina de ferro. Ela e suas colegas são molestadas pelos homens que trabalham no local, mas os proprietários não fazem nada a respeito. É quando Josie decide mover uma ação legal contra eles. Inspirado no primeiro caso bem sucedido de assédio sexual nos Estados Unidos.



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**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: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"