

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FORMA DE CÁLCULO

Danielle Mendonça Guimarães¹

Luciana Aparecida Augusta de Oliveira²

RESUMO

Este trabalho apresenta um estudo sobre Descanso Semanal Remunerado (DSR), proporcionando um entendimento do conceito de direito do trabalho, definição de empregado e empregador, requisitos para a remuneração do DSR e sua forma de cálculo. Esse artigo tem por objetivo demonstrar quem tem direito a receber o DSR, em que situações podem perder esse direito, e exemplificar como são realizados os cálculos que serão acrescidos na folha de pagamento do empregado. Foi realizada pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema, buscando saber se os empregados conhecem e sabem como realmente é feito esse cálculo sobre o seu salário. Através desses dados, conclui-se que dos 72% dos entrevistados responderam que não sabem como calcular o DSR e, somente 21% acertaram como é realizado o cálculo referente ao salário variável, ou seja, comissões e horas extras.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Descanso Semanal Remunerado (DSR). Cálculo DSR.

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE.

² Professora Especialista do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE.

1. INTRODUÇÃO

O Descanso Semanal Remunerado, também conhecido pela sigla DSR é um direito do empregado que só foi assistido por lei, através de evoluções históricas do direito do trabalho. O trabalho é bem antigo, pois desde antes o homem trabalhava para garantir o seu próprio sustento e o de sua família.

Entende-se por Descanso Semanal Remunerado, o intervalo de 24 horas consecutivas a cada sete dias trabalhados que o empregado terá direito ao não comparecimento ao local de serviço, sem prejuízo a sua remuneração. Esse descanso é importante, pois através dele é possível que o empregado tenha um período para que possa recuperar suas energias físicas e mentais, conviver em família e em sociedade e por consequência desempenhar com êxito suas atividades laborais.

Com o acesso as tecnologias de informações, é possível que se tenha um acesso mais rápido e prático sobre diversos assuntos de interesse de empregados, empregadores e do público em geral, mas, mesmo com essas informações facilitadas, muitos trabalhadores ainda possuem dúvidas e em outros casos, poucos conhecimentos ou até mesmo nenhum sobre o tema em destaque, seus direitos e deveres perante a Lei.

Essa pesquisa tem por objetivo geral definir descanso semanal remunerado, demonstrando os requisitos para sua remuneração e como são realizados os cálculos que serão acrescidos na folha de pagamento do empregado. Os objetivos específicos visam relatar a história do direito do trabalho, seus avanços históricos até se estender ao descanso semanal remunerado. Também conceitua empregado e empregador de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A metodologia aplicada no artigo científico corresponde uma pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema. Utilizando por meio de 90 questionários, para saber se os acadêmicos da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE, sabem em relação ao tema descanso semanal remunerado e forma de cálculo.

A análise dos resultados obtidas através desses questionários foi de extrema importância, possibilitando concluir que 72% dos entrevistados responderam que não sabem como calcular o DSR e, 21% acertaram como é realizado o cálculo referente ao salário variável, ou seja, comissões e horas extras.

2. DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é resultado da evolução e cultura de um povo, sua formação e evolução foram influenciadas por vários fatores sociais, econômicos e políticos, que passaram por transformação ao decorrer dos tempos.

Desde a antiguidade, sempre existiu dois grupos: a dos empregados e dos empregadores. O homem sempre foi submetido a exercer alguma atividade trabalhista, pela necessidade de satisfazer a fome e garantir a sua defesa natural.

Frediani (2011, p. 1) explica a “evolução histórica desde a escravidão até a revolução industrial, onde ocorreram mudanças significativas, que possuem reflexos na situação atual”.

De acordo com Moura (2014) o direito do trabalho tem início com o regime de escravidão, onde essa classe trabalhadora era considerada como coisas, instrumentos de venda, troca e doação; avançando a história surge a servidão. Essa classe já apresentou uma melhoria na situação do trabalhador, pois diferente dos escravos, eles não se concentravam mais constantemente sujeito ao seu proprietário, passando então a situação de prisioneiro de terra. Depois surgiram as corporações de ofícios, onde os trabalhadores se organizavam por profissões e eram orientados por mestres e amparados por companheiros que auxiliavam na execução do serviço.

Com o surgimento das manufaturas, Paulo; Alexandrino (2010) explica nessa época o trabalho ainda era feito manualmente e dividido em funções, ou seja, cada trabalhador era responsável por uma etapa do processo de produção. Nesse sistema os empregados já possuíam remuneração quanto ao seu trabalho, mas ainda não podiam reivindicar melhores condições trabalhistas. Aos poucos os trabalhadores foram melhorando suas condições de trabalho, e isso foi a partir da Revolução Industrial, onde o trabalhador foi introduzido ao processo produtivo por meio de uma relação de subordinação para com o empregador.

Em consequência de todas essas mudanças no sistema trabalhista, foi necessário a criação de uma ciência responsável em regular a relação entre empregado e empregador. Então, foi criado o direito do trabalho, também denominado Direito Laboral, caracteriza-se pela proteção ao empregado, com o objetivo de assegurar seus objetivos principais, evitar comportamentos abusivos por

parte do empregador, para alcançar melhores condições de trabalho e garantir um relacionamento mais harmônico entre empregado e empregador. (FREDIANI, 2011).

O direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 8).

Assim explica que o direito do trabalho tem por finalidade regular a relação entre empregado e empregador, visando certificar ao empregado melhores condições de trabalho, assegurando seus direitos e por meio de medidas de proteção e destacando as condutas que deverão ser seguidas pelo empregador. Atualmente, seria difícil imaginar as relações de trabalho sem essas normas e princípios de proteção dos empregados. Pois como já foi citado na época da escravidão, eles não possuíam meios nenhum para reivindicar melhorias da situação em que viviam. E isso só é possível hoje, pois foram vários avanços na história que resultou no direito do trabalho.

2.1.1 EMPREGADOR

Segundo Nascimento (2011), explica que empregador é um ente a qual o empregado deve prestar serviços, com características de personalidade, subordinados e assalariados.

Está previsto no art. 2º da CLT a definição de empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ainda no mesmo artigo no §1º equipara a empregador “para efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. (Martins 2000, p.162).

Para Martins (2000):

[...] empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade

regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos.

Em relação à equiparação do empregador ainda no art. 2º no § 1º da Consolidação das Leis de Trabalho:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Segundo Frediani (2011), é responsabilidade principal do empregador assumir os deveres da empresa, aplicar as punições quando necessário e garantir pagamento do salário do empregado com essa obrigação principal, surgem várias outras complementares como, seguir as medidas preventivas de higiene, segurança do trabalho, pagamento de férias, descanso semanal remunerado, etc. Ainda possuem os deveres com o Estado, de efetuar o pagamento das guias de recolhimentos fiscais e previdenciários. Deverá atuar de boa fé, respeitando os direitos do empregado, evitando o uso de tratamentos com rigor excessivo, ou atos que vão lesar a honra do funcionário.

2.1.2 EMPREGADO

Segundo o art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (CLT DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943).

Para Martins (2000, p.128) para ser feita a definição de empregado, é necessário verificar cinco requisitos tais como “(a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços”.

De acordo com os requisitos citados acima, pode-se dizer que o empregado é sempre uma pessoa física (não admite a hipótese de ser empregado pessoa jurídica); deve ser subordinado(contratado para prestar serviços para o empregador de forma não eventual, respeitando às ordens lícitas do empregador), com recompensa de salário pelo serviço prestado pelo trabalhador, e apesar dessa submissão, ao contrário do que era observado há um tempo, os empregados

possuem vários direitos que são amparados por lei, como férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, entre outros.

Os direitos dos empregados foram sendo alcançados no decorrer dos tempos. O empregado deve agir de forma ética, sempre respeitando os costumes da empresa e obedecendo as ordens lícitas do empregador. Devem manter sempre um bom relacionamento com seu superior e com os colegas de trabalho, ser ético e manter sigilo em relação às informações da empresa que trabalham.

2.2 CONCEITO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

De acordo com Martins (2000), o Descanso semanal remunerado teve origem a partir de costumes religiosos, pois era um dia de descanso das atividades com o objetivo de proporcionar um dia para que as pessoas pudessem participar das cerimônias religiosas. Depois da morte de Jesus Cristo, o domingo passou a ser o dia guardado para o descanso, pois recorda a ressurreição de Jesus. Em 321 d.C. o Imperador Constantino, proibiu o trabalho aos domingos, exceto as atividades agrícolas.

São várias as denominações usadas para se referir ao Descanso Semanal Remunerado, como: repouso semanal remunerado, repouso hebdomadário, descanso hebdomadário, folga semanal, repouso dominical, entre outros.

Segundo Martins (2000), explica que no art.121 da Constituição de 1934, usava a expressão repouso hebdomadário, mas esse termo não se refere somente há sete dias, ele também indica sete semanas ou sete anos, por conta disso, usar a expressão repouso hebdomadário ou descanso hebdomadário não é apropriado. Quando se trata de repouso dominical ou descanso dominical, também não são adequadas, pois a folga é preferencialmente aos domingos, mas não necessariamente deverá ser cedida aos domingos, podendo ser dada em outro dia da semana.

Usar somente a denominação repouso semanal ou descanso semanal não representa a maneira correta, pois além de ser descanso semanal, de acordo com a Lei 605/49, o descanso passou a ser remunerado.

O repouso semanal remunerado consiste na interrupção semanal de trabalho, com a sustação pelo prazo de 24 horas da prestação de serviços

pelo obreiro, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens, preferencialmente exercido aos domingos. (SARAIVA, 2009, p. 232).

O Descanso semanal remunerado significa que o empregado terá o direito de não comparecer ao local de trabalho ao menos um dia da semana, no total de 24 horas consecutivas, sem sofrer danos a sua remuneração. No caso dos trabalhadores que possuem salário fixo, não haverá adicional do Descanso Semanal Remunerado (DSR), pois o mesmo já se encontra incorporado no valor do salário.

O principal objetivo dessa folga proporcionada pelo DSR antes de qualquer coisa é a preocupação com a saúde física e psíquica do trabalhador. Além disso, com esse descanso o trabalhador poderá ter convívio familiar e social e, isso irá refletir no ambiente de trabalho, pois com esse descanso, o trabalho renova as energias para executar suas atividades.

De acordo com Saraiva (2009), e com o art. 67 da CLT, diz que para as empresas autorizadas ao funcionamento nos domingos e feriados, deverá ser seguido um esquema de turnos e revezamentos organizados mensalmente, para que o descanso coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas trabalhadas. Além dessa escala de revezamento é interessante entender que o empregado deverá gozar de folga compulsória, ou seja, quando não folgar em um dia, terá o direito ao descanso em outro dia da semana. Caso o empregador não ceder essa folga, ou seja, o empregado trabalhar no dia do seu descanso e não ter folga compulsória, o empregador deverá pagar o dobro o valor do DSR.

2.2.1 REQUISITOS PARA REMUNERAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Faz Jus ao recebimento do DSR quem preenche alguns requisitos como citados no art. 6º da Lei 605/1949 “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”. Caso o empregado não preencha esses requisitos, perderá a remuneração e não o descanso.

Se o empregado faltou de forma injustificada, ou não cumpriu totalmente a jornada de trabalho ao longo de toda a semana, perde o direito à remuneração do dia que faltou e também a do domingo, mas não perde a folga. (RESENDE, 2011, p. 398).

É vedado o trabalho em dias de feriados civis e religiosos. A lei 605/1949 trata em seus artigos 1 e 2, quais são os feriados civis e religiosos que devem ser levados em conta para efeito do cálculo do DSR. São feriados civis: “I - os declarados em lei federal; II - a data magna do Estado fixada em lei estadual; III - os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal”. São feriados religiosos: “[...] os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão”.

Em relação aos feriados, aplica-se a mesma regra do DSR “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”. (Súmula 146 do TST).

2.3 FORMA DE CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

De acordo com o artigo 7º a Lei 605/1949 a remuneração do Descanso Semanal Remunerado valerá para: os que trabalham por dia, semana, quinzena, mês, hora, tarefa ou peça e também para o empregado em domicílio. No caso dos empregados que recebem por semana, quinzena ou por mês, o DSR já está incluído na folha de pagamento.

Integram para efeito de cálculo do DSR os seguintes adicionais: horas extras, horas noturnas e sobre as comissões. Não integram os adicionais: Gorjetas, Insalubridade, Periculosidade e Gratificações ou Produtividade.

Segundo a Súmula 354 do TST, as gorjetas que são compradas pelo empregador nas notas fiscais de serviço, ou aquelas que são entregues voluntariamente pelos clientes só serão agregadas na remuneração do empregado, mas não irão servir de base para cálculo do DSR, horas extras, aviso-prévio adicional noturno, etc. Isso vale também para as gratificações, produtividade, insalubridade e periculosidade.

Para iniciar o cálculo do DSR antes de tudo é necessário observar o calendário, pois precisa separar os dias úteis dos não úteis do respectivo mês. O sábado é considerado como dia útil, exceto se coincidir com um feriado.

“Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho,

a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração". (CONSOLIDAÇÃO CLT).

O empregado que recebe por mês, o valor do descanso semanal remunerado já está incluído no salário mensal da folha de pagamento. Para o empregado que trabalha por semana, dia ou hora, a sua remuneração corresponde a um dia normal de trabalho, ou seja, a remuneração equivale a 1/6 do total das horas laboradas durante a semana. (GONÇALVES, 2003).

De acordo com o conteúdo explicado por Rocha (2014), foi possível chegar aos seguintes entendimentos sobre os cálculos do Descanso Semanal Remunerado:

$DSR = \text{Salário Mensal} / \text{quantidade de dias úteis no mês} \times \text{Quantidade de DSR's (domingos e feriados) no mês.}$

Em relação ao empregado que receber por hora "obtem-se o valor do DSR multiplicando o valor da hora pelo número de horas trabalhadas na jornada normal diária, ou pela média de horas trabalhadas na semana". (ROCHA, 2014, p.31). Para os que trabalham por semana segue a seguinte forma de cálculo: divide-se o valor do salário mensal pelos dias úteis e multiplica pelos dias não úteis.

De acordo com as Súmulas 27, 60 e 172 do TST, serão computadas para efeito de cálculo do DSR os valores referentes a comissões, horas extras e horas noturnas. Para realizar os cálculos segue basicamente a mesma estrutura do cálculo do DSR do empregado Mensalista. A diferença, portanto, será o acréscimo dessas horas, sejam comissões, horas extras e horas noturnas.

Rocha (2014), explica que para fazer o cálculo do DSR tanto sobre horas extras, comissões e horas noturnas irá utilizar a mesma forma de cálculo, ou seja:

- Somam-se todas as horas extras, comissões ou horas noturnas realizadas no mês;
- Divide-se esse total de horas extras pelo número de dias úteis do determinado mês;
- Multiplica-se pelo número de DSR (domingos e feriados) do mês;
- Multiplica-se pelo valor da hora extra.

De acordo com Leite (2012, p.166):

O salário fixo se distingue do salário variável, em relação ao salário fixo, o valor é fixado de acordo com o valor estipulado pelo contrato de trabalho. Já o salário variável, o empregado recebe o salário firmado de acordo com o contrato de trabalho e acréscimos de encargos, como por exemplo, comissões, horas extras, etc.

Um ponto bastante importante a se destacar, é que o no salário fixo, o valor correspondente ao DSR já está incluso no salário do empregado, então o mesmo não se encontra lançado de forma separada no holerite do empregado. Já no caso do salário variável (remuneração), o DSR apresenta-se lançado separadamente do salário e dos acréscimos de encargos.

2.3.1 DSR SOBRE HORAS EXTRAS

As horas extras aumentam a jornada de trabalho do empregado, refletem um acréscimo na folha de pagamento em um dia de descanso, geralmente no domingo e/ou feriado, configurando assim o Descanso semanal Remunerado (DSR). “Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas”. (SÚMULA 172 TST).

O art. 7º da CF, XVI trata do adicional das horas extras como sendo garantia do empregado, requerer ao empregador um acréscimo de, no mínimo 50% sobre a hora normal em sua remuneração.

O empregado X trabalha em uma empresa no ramo do comércio, recebeu um salário bruto mensal de R\$ 980,00. No mês de Julho/2017, trabalhou de forma integral e realizou um total de 19,15 horas extras com adicional de 50%. Sabendo que possui jornada de trabalho de 220 horas mensais.

De acordo com Rocha (2014, p. 29) a maneira de calcular será:

Quadro 01: Cálculo de DSR sobre hora extra de salário Fixo e Variável.

Dados para cálculo	Cálculo
Julho/2017 Dias úteis: 25 dias Dias não úteis (DSR): 5 dias (5 domingos+0 feriados) Salário Mensal: 980,00 Horas extras totais: 19,15 Adicional de Hora extra: 50%	Valor salário hora: (Salário ÷ horas mensais). $980,00 \div 220 = 4,45$ Valor hora extra com adicional: (valor da hora extra normal + adicional) $4,45 + 50\% = 6,68$ Valor hora extra do mês: (valor da hora extra com adicional x quantidade de horas extras realizadas) $= 6,68 \times 19,15 = 127,95$ DSR = Total das horas extras ÷ dias úteis x dias não úteis. $DSR = 127,95 \div 25 \times 5 = 25,59$

Fonte: Autora

Essas informações estão discriminadas da seguinte maneira do Holerite do empregado:

Figura 01: Cálculo DSR sobre horas extras, salário fixo e variável.

Cód.		Descrição	Referência	Proventos	Descontos
2		SALARIO NORMAL	220,00	980,00	
180		HORAS EXTRAS 50%	19,15	127,95	
180		HORAS EXTRAS 50% D.S.R	5,00	25,59	
560		I.N.S.S	8,00		90,68
MENSAGENS				Total dos Vencimentos	Total dos Descontos
				1.133,54	90,68
				Líquido a Receber:	1.042,86
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
980,00	980,00	1.133,54	90,68	1.133,54	

EMPREGADOR **Recibo de Pagamento de Salário**

Nome _____ Referente ao Mês / Ano

Endereço _____ **outubro-17**

CNPJ _____

CÓDIGO NOME DO FUNCIONÁRIO CBO FUNÇÃO

1 _____ **Vendedor (a)**

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO _____

DATA _____

Fonte: Autora

Com base nas informações do quadro 01, o Descanso Semanal Remunerado foi lançado separadamente, pois além de um salário fixo (salário normal do mês), obteve também um salário variável (salário normal + horas extras realizadas no mês).

Para se chegar aos resultados apresentados no holerite acima representado pela figura 01, primeiro se calcula o valor da hora normal, dividindo-se o salário normal pela quantidade de horas mensais de acordo com a jornada de trabalho. Após encontrar o valor da hora, calcula-se o valor correspondente à uma hora extra, somando a hora normal mais a porcentagem referente ao percentual do adicional de horas extras. Em seguida multiplica-se as horas extras do mês com adicional pela quantidade de horas extras efetuadas no mês de julho. O valor encontrado corresponde às horas extras 50%. Esse resultado encontrado será a base para o cálculo do DSR. E para executá-lo basta dividir o valor total das horas extras de 50%

pelos dias úteis do mês e em seguida multiplicar pelo número de DSR's (domingos e feriados)

2.3.2 DSR SOBRE AS COMISSÕES

Martins (2000), explica que comissão é um tipo de remuneração que geralmente é estabelecida para os empregados que trabalham no comércio em geral, mas também algumas outras atividades poderão fazer parte desse grupo de comissionistas, como por exemplo, os bancários, representantes comerciais, entre outros. Ainda, se o empregado não ter salário fixo e receber apenas por comissões, no mês em que as comissões forem menores que o salário mínimo, o empregador precisa complementar o valor para que alcance o valor do salário.

O empregado Y trabalha em uma empresa de materiais elétricos, no mês de Abril/2017 auferiu um total de comissões de R\$ 1.000,00 reais. Segundo o conteúdo explicado por Rocha (2014), chega-se a seguinte resolução do cálculo:

Quadro 02: Cálculo de DSR sobre Comissões de salário Variável.

Dados para cálculo	Cálculo
Abril/2017	DSR= Total das comissões ÷ dias úteis
Dias úteis: 23 dias	× dias não úteis.
Dias não úteis (DSR): 7 dias (5 domingos+2 feriados)	DSR= 1.000,00 ÷ 23 × 7= 304,35
Total Comissões: 1.000,00	

Fonte: Autora

Estarão discriminadas dessa maneira no holerite do empregado:

Figura 02: Cálculo DSR sobre comissões, salário variável.

EMPREGADOR		Recibo de Pagamento de Salário		
Nome		Referente ao Mês / Ano		
Endereço		Abril de 2017		
CNPJ				
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	CBO	FUNÇÃO	
1			Vendedor (a)	
Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
11	COMISSOES	1,00	1.000,00	
11	COMISSOES D.S.R	7,00	304,35	
560	I.N.S.S	8,00		80,00
MENSAGENS			Total dos Vencimentos	Total dos Descontos
			1.304,35	80,00
			Líquido a Receber:	1.224,35
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF
1.000,00	1.000,00	1.304,35	104,35	1.304,35

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.
 /
 /
 DATA
 ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

Fonte: Autora

De acordo com os dados apresentados no quadro 02, no caso dos empregados que recebe por comissões, no mês em que não alcançar um valor considerável de comissões, deverá ser assegurado o salário mínimo.

Na figura 02, as informações apresentadas resultaram a partir da divisão do total das comissões pelos dias úteis do mês de abril de 2017. Em seguida, basta multiplicar pela quantidade de DSR's (domingos e feriados) do respectivo mês.

2.3.3 DSR SOBRE FALTAS NÃO JUSTIFICADAS

O Empregado H recebe por mês um salário fixo de R\$ 980,00 e no mês de Abril/2017 teve um total de 2 faltas injustificadas (1 falta no dia 10/04/2017 e outra no dia 18/04/2017). Saraiva (2009), explica que se o empregado faltar de forma injustificada ou chegar atrasado, ele perde a remuneração semanal do dia da falta e do DSR. Nesse exemplo, como o empregado faltou 2 dias em semanas alternadas, perdeu 2 DSR's que correspondem a dois dias trabalhados, ou seja, um total de R\$ 130,66 referentes às faltas e a remuneração dos DSR's (domingos e/ou feriados).

Quadro 03: Cálculo DSR, salário fixo, empregado com 2 faltas injustificadas.

Dados para cálculo	Cálculo
Abril/2017 Salário Normal: 980,00 Nº de faltas: 2 dias	DSR= Valor da remuneração ÷ 30 × quantidades de faltas no mês. DSR= 980,00 ÷ 30 × 2 = 65,33

Fonte: Autora.

Estarão representados no holerite do empregado com a seguinte estrutura:

Figura 03: Cálculo DSR, salário fixo, empregado com 2 faltas injustificadas.

EMPREGADOR		Recibo de Pagamento de Salário			
Nome		Referente ao Mês / Ano			
Endereço		Abril de 2017			
CNPJ					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	CBO	FUNÇÃO		
1			Vendedor (a)		
Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos	
2	SALARIO NORMAL	220,00	980,00		
398	FALTAS EM DIAS	2,00		65,33	
436	DESCONTOS DE DSR SOBRE FALTAS	2,00		65,33	
560	I.N.S.S	8,00		78,40	
MENSAGENS			Total dos Vencimentos	Total dos Descontos	
			980,00	209,06	
			Líquido a Receber:	770,94	
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
980,00	980,00	980,00	78,40	901,60	

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

DATA

Fonte: Autora

Através das informações apresentadas no quadro 03, para chegar a esse resultado apresentado na figura 03, basta dividir o valor da remuneração fixa do empregado por 30, seguindo o modelo adotado pelo software contábil CONSISA SGRH. Em seguida multiplicar pela quantidade de faltas no mês.

3. METODOLOGIA

Este artigo é fundamentado nos indicadores do modelo de elaboração do trabalho de conclusão do curso da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE, Jaciara- MT.

Tendo em consideração a forma de abordagem do assunto, foi realizada uma pesquisa quantitativa com objetivos descritivos, Marconi; Lakatos (2011), explica que esse tipo de pesquisa que tem por objetivo coletar os dados de uma população, por exemplo, através de técnicas como entrevistas, questionários e formulários, e através dessas informações investigarem os elementos para se chegar as conclusões desejadas.

Os procedimentos técnicos que foram utilizados se resumem em pesquisa bibliográfica que segundo Severino (2012, p.122):

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Marconi e Lakatos (2011) cita que método pode ser entendido como um conjunto de mecanismos que tem por finalidade atingir um dado ou resultado desejado. Em relação à sua classificação, o método utilizado foi o dedutivo, pois partiu do tema geral para concluir em fenômenos particulares.

Nesse caso foi aplicado um questionário, composto por oito perguntas onde as quatro primeiras foram feitas com o objetivo de identificar o público alvo da pesquisa e as outras quatro questões são de caráter específico sobre o tema do trabalho. Em seguida, as informações contidas no questionário, foram transformados em gráficos e analisados, com o propósito de demonstrar os principais pontos de cada questionário de forma separada e uma conclusão de todos eles analisados em conjunto.

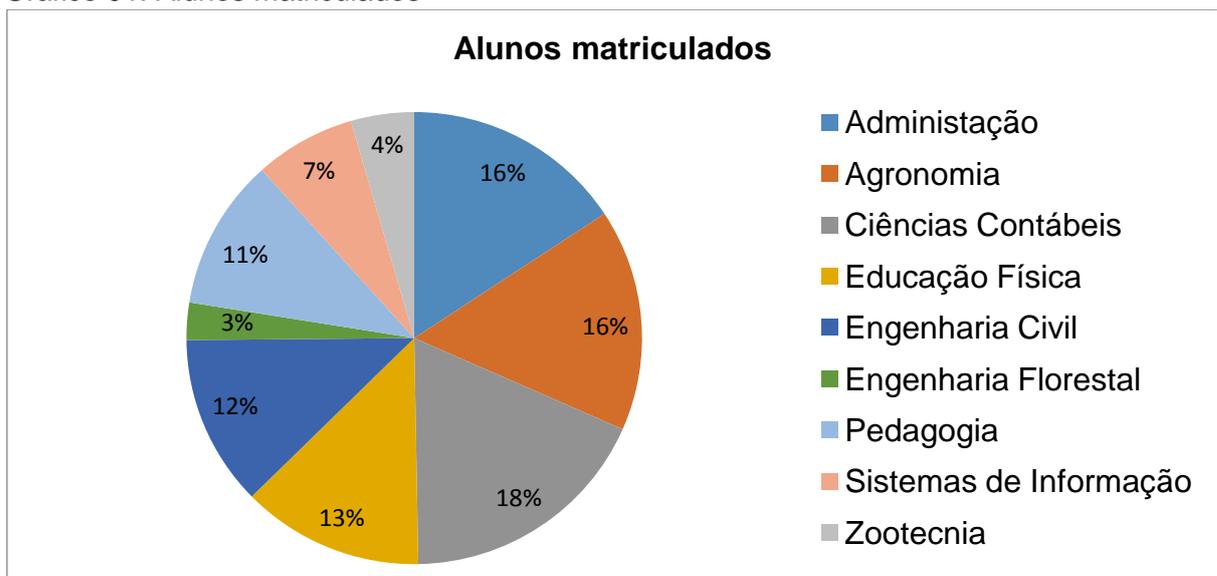
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa foi aplicada na Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE. , situada no município de Jaciara-MT, que possui 712 (setecentos e doze) alunos matriculados e, foi coletada uma amostra, onde 90

alunos responderam o questionário. Sabe-se que o objetivo principal do trabalho é verificar se os alunos dos cursos: Administração, Agronomia, Ciências Contábeis, Educação Física, Engenharia Civil, Engenharia Florestal, Pedagogia, Sistemas de Informação e Zootecnia conhecem o Descanso Semanal Remunerado, o conceito, os requisitos para a remuneração do DSR e como é realizado o cálculo. De acordo com esse Objetivo, foi elaborado um questionário contendo oito questões, das quais as quatro primeiras foram feitas com o objetivo de identificar o público alvo da pesquisa e as outras quatro questões são de caráter específico sobre o tema do trabalho. Esse questionário foi aplicado a noventa graduandos, sendo distribuído dez para cada curso que a Instituição possui.

Foi feita a pesquisa para saber desse total, qual era a porcentagem de alunos matriculados referentes a cada curso de forma separada.

Gráfico 01: Alunos matriculados



Fonte: Autora

Dessa forma, sabe-se que 16% correspondem ao curso de Administração, composta por 112 alunos matriculados distribuídos entre o 2º, 4º, 6º e 8º semestres. O curso de agronomia também é representado por 16% com um total de 113 alunos matriculados, entre o 2º, 4º e 6º semestres. O curso de ciências contábeis é o mais numeroso que a faculdade possui, com um total de 129 alunos dividido entre o 2º, 4º, 6º e 8º semestre. Educação física possui um total de 92 alunos matriculados entre o 2º, 4º e 6º semestres. Engenharia civil por ser um curso novo, possui

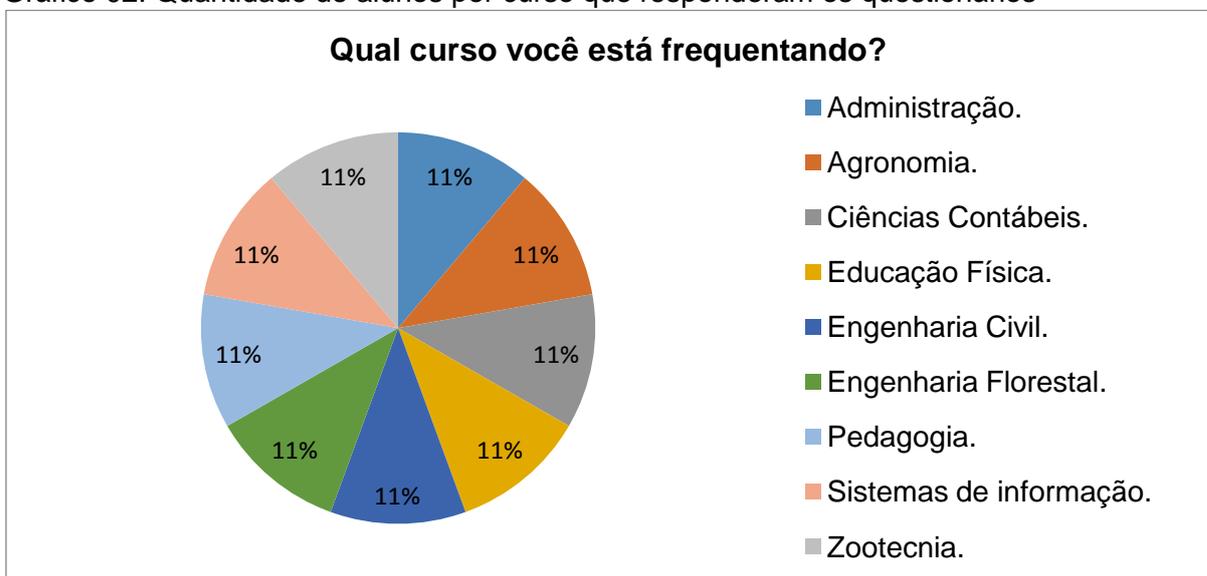
somente o 2º e 4º semestres, com um total de 87 alunos matriculados. Engenharia florestal possui somente 19 alunos matriculados, referente ao 4º semestre representa 3%. O curso de pedagogia corresponde a 11%, sendo composto pelo 2º, 4º, 6º e 8º semestre, com um total de 77 alunos. Em sistemas de informação são 51 alunos matriculados, sendo representado por 7%, composto pelo 2º, 4º, 6º e 8º semestres. Por último, o mais novo curso da Faculdade EDUVALE, zootecnia com somente a turma do 2º semestre, representado por 4% com um total de 32 alunos matriculados.

Para todos os cursos, foi coletadas 10 amostras de questionários para cada curso que a Instituição possui, por semestres de formas alternadas, para saber se os acadêmicos da Faculdade EDUVALE sabem o que é o Descanso Semanal Remunerado, se sabem como realizar o cálculo.

Conforme os questionários aplicados, 53% são pessoas do sexo feminino e 47% são do sexo masculino. Referente a idade dos entrevistados, 56% são pessoas com idade até 25 anos; 27% de 26 a 35 anos e 17% acima de 35 anos.

Os resultados dos questionários estão discriminados nos gráficos a seguir:

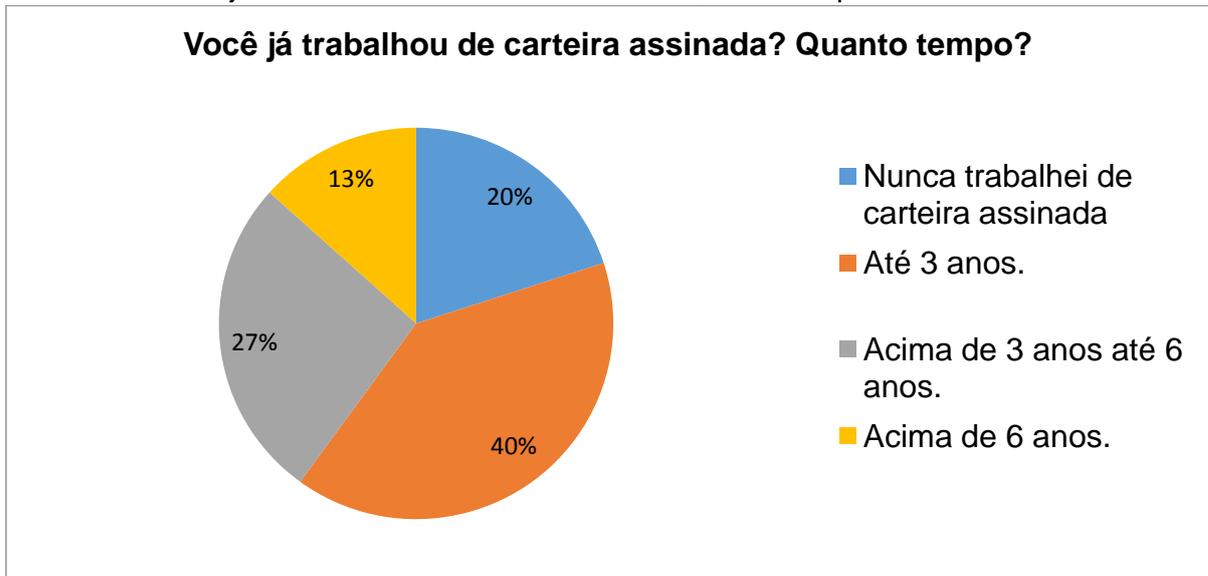
Gráfico 02: Quantidade de alunos por curso que responderam os questionários



Fonte: Autora

Foram coletadas 90 amostras, sendo respectivamente 10 para cada curso. E corresponde um total de 11% para os 09 cursos que a Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE possui.

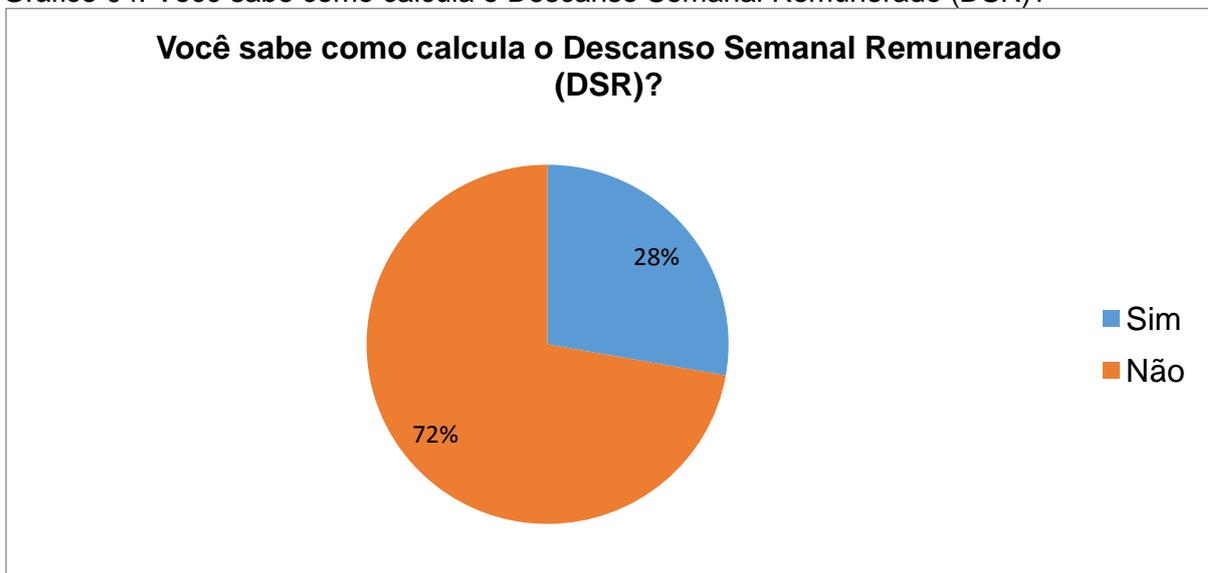
Gráfico 03: Você já trabalhou de carteira assinada? Quanto tempo?



Fonte: Autora

De acordo com o gráfico 03, 20% dos entrevistados nunca trabalharam de carteira assinada; 40% até 3 anos; 27% acima de 3 anos até 6 anos e 13% trabalhou acima de 6 anos.

Gráfico 04: Você sabe como calcula o Descanso Semanal Remunerado (DSR)?

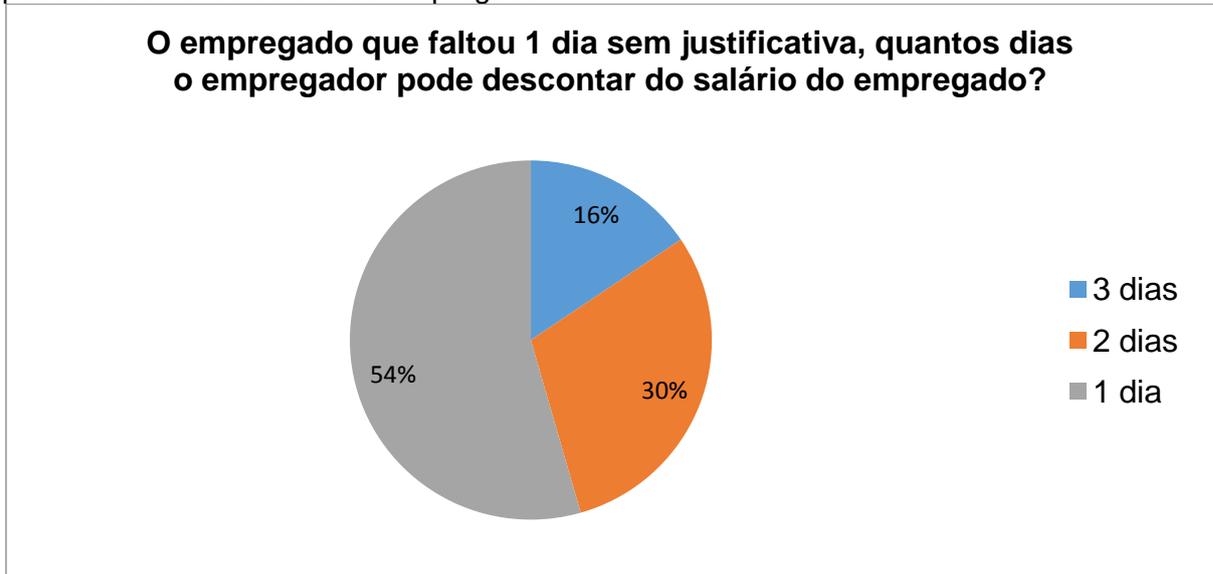


Fonte: Autora

A partir do gráfico 04, a pesquisa mudou o foco de apresentação do público alvo, para dar início aos conhecimentos específicos sobre o tema de Descanso Semanal Remunerado (DSR). Na pergunta 04, foi questionado se os entrevistados

sabiam como se calcula o DSR e, grande parte das pessoas responderam que não sabem como calcula o Descanso Semanal Remunerado (DSR) um total de 72% dos entrevistados e 28% que sim, que sabem como realizar o cálculo do DSR.

Gráfico 05: O empregado que faltou 1 (um) dia sem justificativa, quantos dias o empregador pode descontar do salário do empregado?

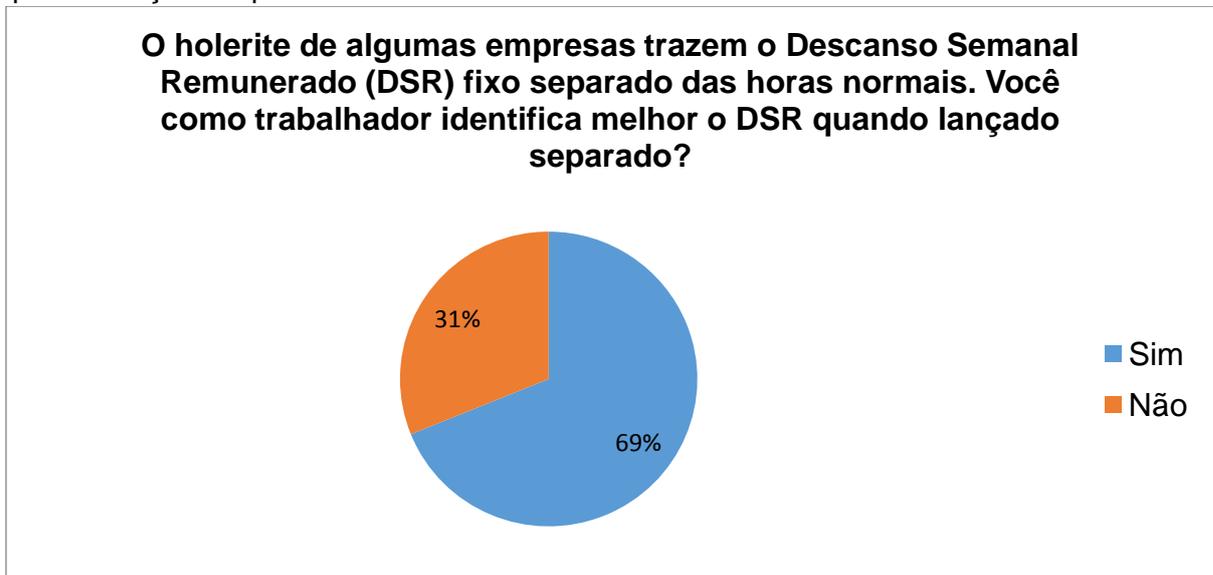


Fonte: Autora

Foi realizada uma pergunta para saber quantos dias deverá ser descontado do empregado que faltou 1 dia sem justificativa, e através do gráfico 05, concluiu-se que 54% respondeu que o desconto corresponde a 1 dia; 30% referente há 2 dias e 16% dos entrevistados disseram que precisa ser 3 dias de descontos.

Para ter direito a remuneração do DSR, o empregado precisa ser assíduo e pontual, como explicado por Resende (2011, p. 398) que “se o empregado faltou de forma injustificada ou não cumpriu totalmente a jornada de trabalho ao longo de toda a semana, perde o direito à remuneração do dia que faltou e do domingo”.

Gráfico 06: O holerite de algumas empresas trazem o Descanso Semanal Remunerado (DSR) fixo separado das horas normais. Você como trabalhador identifica melhor o DSR quando lançado separado?



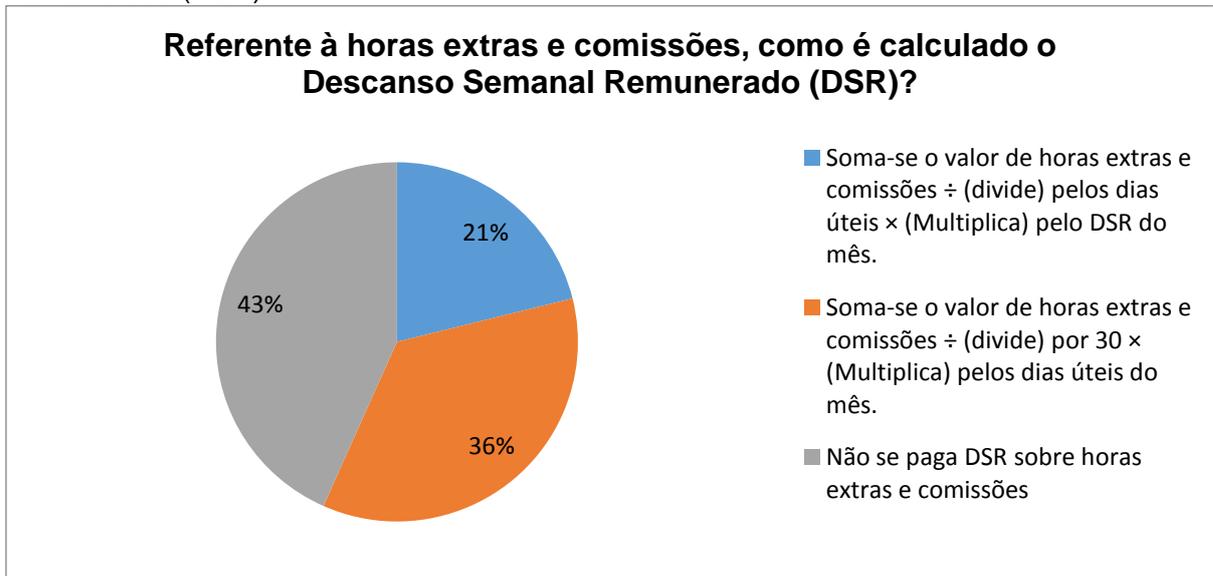
Fonte: Autora

De acordo com o gráfico 06, foi questionado para os estudantes, se eles consideravam mais fáceis identificar o Descanso Semanal Remunerado (DSR) lançado separado das horas normais, e concluiu-se que a maioria (69%) concorda que sim e 31% afirma que não.

O cálculo do DSR nada mais é do o valor das horas que o empregado encontra-se em casa, por exemplo, descansando. No caso de empregados que recebem salário fixo, ou seja, aquele que o salário é fixado no contrato de trabalho, o DSR já é embutido no valor do salário; no caso dos empregados que recebem remuneração variável, ou seja, o salário firmado no contrato de trabalho com acréscimos de encargos como comissões, horas extras, etc.

Os entrevistados afirmaram que se o DSR fosse lançado da mesma forma que é lançado em casos de salários variáveis, seria mais fácil a visualização do mesmo no holerite e facilitaria a compreensão do valor a receber.

Gráfico 07: Referente à horas extras e comissões, como é calculado o Descanso Semanal Remunerado (DSR)?



Fonte: Autora

A pergunta de nº 7 foi referente a forma de cálculo do Descanso Semanal Remunerado (DSR) salário variável, ou seja, comissões e horas extras. Foi questionado se os graduandos sabem como realizar o cálculo. Através do gráfico 07, constatou-se que 43% acreditam que não se paga DSR sobre horas extras e comissões; 36% afirmaram que a forma de cálculo é representada pela fórmula (Soma-se o valor das horas extras e comissões ÷ (divide) por 30 × (Multiplica) pelos dias úteis do mês e a menor parte, correspondente a 23%, respondeu a questão corretamente, dizendo que a fórmula é Soma-se o valor de horas extras e comissões ÷ (divide) pelos dias úteis × (Multiplica) pelo DSR do mês.

Rocha (2014,) explica que para fazer o cálculo do DSR tanto sobre horas extras, comissões e horas noturnas irá utilizar a mesma forma de cálculo, ou seja: Basta somar as horas extras, comissões ou horas noturnas realizadas no mês; em seguida dividir esse total de horas extras pelo número de dias úteis do determinado mês; logo após multiplica-se pelo número de DSR (domingos e feriados) do mês; e finaliza em multiplicar o resultado encontrado pelo valor da hora extra.

Em conformidade com as pesquisas representadas pelos gráficos acima, o maior público foi composto por graduandos do sexo feminino, com idade de até 25 anos e grande parte (40%) trabalhou de carteira assinada por até 03 anos. Ao Interrogá-las sobre como é feito o cálculo do DSR, 72% afirmaram que não tinham conhecimento e somente 28% disseram que compreendiam sobre o assunto. Depois

de perguntadas sobre a forma de cálculo, apenas 21% respondeu corretamente, compreendendo que a fórmula pode ser exemplificada por: $DSR = \frac{\text{Salário Mensal}}{\text{quantidade de dias úteis no mês} \times \text{Quantidade de DSR's (domingos e feriados) no mês}}$.

4.1 ANÁLISE DE DADOS

De acordo com os dados obtidos, ao ser perguntado se os graduandos possuem conhecimento de qual a forma correta do cálculo referente ao DSR sobre as horas extras e comissões, 79% responderam de forma incorreta e apenas 21% afirmaram que conhecem a maneira de calcular. Esta pergunta está condizente com a de nº 4, pois ao respondê-la, 72% admitiu que não sabiam e apenas 28% afirmaram que possuía conhecimento sobre o assunto e na pergunta de nº 5 referente as faltas e descontos do salário, 70% respondeu de forma incorreta e somente 30% evidenciou que apresenta conhecimento. Essa pergunta serviu de complemento para concluir que o Descanso Semanal Remunerado é um tema que os trabalhadores e as pessoas em geral, não possuem tantos conhecimentos.

Esses resultados obtidos pode-se ter relação com os diferentes cursos que a faculdade possui, pois espera-se que os alunos do curso de ciências contábeis e dos últimos semestres, possam entender mais sobre o assunto, pois o DSR é estudado na disciplina de Direito do Trabalho e acredita-se que os acadêmicos tenham conhecimento obtido pelo menos em sala de aula. Analisando de forma conjunta com os outros cursos, conclui-se que dos 712 (setecentos e doze alunos matriculados), 79% errou como calcula o DSR.

Através da pesquisa, foi possível também identificar que no caso dos empregados que recebe salário fixo, 69% afirmaram que para melhor ser identificado, o DSR, o mesmo poderia ser lançado separado do salário normal.

Esta pesquisa foi de suma importância, pois por intermédio da mesma, foi possível ampliar o conhecimento e fazê-los refletir sobre o assunto e a buscar novos conhecimentos, pois no caso dos trabalhadores, é importante saber o que é DSR, como calcula, quando tem e quando perde o direito a recebê-lo, para evitar possíveis dúvidas em relação ao cálculo, descontos, etc. apresentados no seu holerite, e impedir que o empregador haja de má fé, pois grande parte dos

trabalhadores são leigos em relação aos direitos e deveres que devem exercer como empregado.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa buscou obter informações sobre qual o nível de conhecimento dos acadêmicos da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE em relação ao tema descanso semanal remunerado e forma de cálculo.

Através da aplicação de questionários, foi possível analisar e concluir que 72% dos entrevistados que responderam que não sabem como calcular o DSR e, somente 21% acertaram como é realizado o cálculo referente ao salário variável, ou seja, comissões e horas extras.

Essa pesquisa valeu de modelo para questionamentos posteriores que os fizeram indagar sobre o tema, como nunca tiveram curiosidade de aprofundar sobre o assunto. Foi de grande importância, pois com o trabalho e os questionários, muitos passaram a se interessar em entender mais sobre seus direitos trabalhistas, como as faltas refletirão em seu holerite, como é calculado o DSR e, como ele é apresentado na sua folha de pagamento.

O objetivo da pesquisa foi alcançado, pois assim como foi esperado, esse tema não é bastante discutido e, mesmo as pessoas que apresentavam bastante tempo de carteira assinada, mostraram que não tinham conhecimento. Grande parte por não visualizarem o DSR no seu holerite, como no caso dos trabalhadores que recebem o salário fixo, pois o mesmo já se encontra embutido no valor normal do salário do empregado.

Para um melhor resultado, uma sugestão para futuros trabalhos seria pesquisar por curso e por semestre, dessa forma, buscando priorizar o curso de ciências contábeis e acadêmicas dos últimos semestres, pois assim, poderia comprovar se realmente sabem sobre o tema, pois espera-se que grande parte possua conhecimento sobre o DSR, pois já ter ser aplicado o conteúdo em sala de aula.

REFERÊNCIAS:

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 172**, São Paulo. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 27**, São Paulo. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 354**, São Paulo. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____.Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 60**, São Paulo, Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____. Consolidação das leis do trabalho. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

_____. Lei n. 605, de 05 de janeiro de 1949. Código Civil. Brasília, 1949. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em: 15 de julho.de 2017

CARVALHO, Augusto César Leite de, **Direito Do Trabalho: Curso e Discurso**, Evocati Aracajú- SE, 2011.

FREDIANI, Yone, **Direito Do Trabalho: Coleção sucesso concursos públicos e OAB**, Manole, Barueri, SP: 2011.

GONÇALVES, Gilson, **Resumo Prático De Cálculos Trabalhistas: Fórmulas e Exemplos**, Ed. Juruá, CURITIBA 2003.

MARCONI, Marina de Andrade, e LAKATOS, Eva Maria, **Técnicas De Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**, 7º Ed. Atlas, São Paulo, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito Do Trabalho** 10.ª Edição, Ed. Atlas, São Paulo,. – 2000.

MOURA, Marcelo, **Curso De Direito Do Trabalho: Ideal Para Graduação E Concursos**, Saraiva, São Paulo- 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso De Direito Do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho** / 26. Ed., Saraiva, São Paulo, 2011.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo, **Manual De Direito Do Trabalho**, 14. ed, Método Forense, São Paulo, 2010.

RESENDE, Ricardo, **Direito Do Trabalho Esquematizado**, Método, São Paulo, 2011

ROCHA, Gisele Mariano da, **Cálculos Trabalhistas: Para Rotinas, Liquidação De Sentenças E Atualização de Débitos Judiciais**, 5ª ed., Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2014.

SARAIVA, Renato, **Direito Do Trabalho Para Concursos Públicos**, 10ª Ed. Método Rio De Janeiro, 2009).

SEVERINO, Antonio Joaquim, **Metodologia Do Trabalho Científico**, 23 Ed. Cortez, São Paulo, 2007.