

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

DSR - Descanso semanal remunerado (Reflexo sobre adicionais)

Considerações adicionais

Para se ter uma ideia mais clara de onde se origina tecnicamente a necessidade de aplicação do percentual de reflexo do descanso semanal remunerado sobre os adicionais trabalhistas calculados com base em salário hora, permitimo-nos aqui tergiversar um pouco sobre o tema adotando exemplo de fácil e didática apreensão.

Para tanto, tomemos como exemplo um salário base de R\$ 2.200,00, salário base este, múltiplo perfeito de 220 horas, o que nos ajudará a visualizar bem o conceito da remuneração do DSR. Com este exemplo de salário mensal de R\$ 2.200,00, temos que o salário hora é igual a R\$ 10,00.

Salário hora = R\$ 2.200,00 ÷ 220 horas = R\$ 10,00 / hora

Se o empregado trabalha um mês inteiro sem faltas e sem feriados e sem horas extraordinárias, o máximo de horas normais trabalhadas que ele pode realizar por lei é 191,32 horas resultado do seguinte cálculo:

Total horas/mês = Número médio de semanas/mês x 44 horas normais semanais

Total horas/mês = 30,4375 dias/mês ÷ 7 x 44 horas normais semanais

Total horas/mês = 4,348214 semanas/mês x 44 horas normais semanais

Total horas/mês = **191,32 horas normais/mês**

Arredondando = 191 horas

Se o empregado do exemplo acima recebesse apenas por hora trabalhada, seu salário ao final do mês seria de:

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

Salário = 191 horas trabalhadas x R\$ 10,00 = **R\$ 1.910,00**

Contudo, como não houve nenhuma falta ele vai receber o salário base de R\$ 2.200,00 significando dizer que, mesmo tendo trabalhando somente 191 horas no mês e não 220 horas, ele terá direito ao recebimento do valor integral do salário base, estando paga a diferença de 29 horas não trabalhadas relativas ao descanso semanal ao valor de R\$ 10,00 reais a hora.

Este exemplo nos mostra que no salário hora de R\$ 10,00, obtido pela divisão do salário base por 220, não está embutido o pagamento do DSR. No exemplo, por não ter havido nenhuma falta, ele recebeu o DSR simplesmente porque o empregado é mensalista e não faltou nenhum dia.

No mesmo exemplo, para que o valor do salário hora já contivesse o efeito do DSR, ele deveria ser obtido pela divisão do salário base por 191 horas, conforme segue:

Salário hora = R\$ 2.200,00 ÷ 191 horas = R\$ 11,52 / hora

Agora sim, se multiplicarmos as 191 horas trabalhadas no mês pelo salário hora de R\$ 11,52, teremos o salário base mensal de R\$ 2.200,00. Isto ocorre porque no salário hora de R\$ 11,52 já está embutido o DSR, ao contrário do exemplo do salário hora de R\$ 10,00.

Todavia, diferentemente desse cálculo acima, desde a constituição de 1988, o salário hora deve ser apurado pela divisão do salário base mensal por 220 horas. Ou seja, semelhante aqueles R\$ 10,00 do exemplo inicial. Assim, temos que o salário hora legal adotado pelas empresas para pagamento de horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna, intervalo de repouso e alimentação, derivam do produto da quantidade de horas do evento respectivo pelo valor do salário hora apurado na forma correspondente ao

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

exemplo dos R\$ 10,00 aqui explanado, ou seja, um salário hora que não contém o reflexo do descanso semanal remunerado.

Assim, não foi à toa que a legislação trabalhista e as convenções coletivas em geral nela suportadas, passaram a definir que sobre todos os adicionais calculados e pagos com base na remuneração horária, como é o caso da hora extra, do adicional noturno, da hora reduzida noturna e do intervalo de refeição, devem sofrer o reflexo do descanso semanal remunerado, para que em tais adicionais também se inclua os efeitos do DSR, tal como já está incluso no salário base mensal em relação às 191 horas normais trabalhadas por mês.

Em conformidade com a Súmula 172 do TST, a forma mais amplamente aceita (inclusive em juízo) para definir o percentual do reflexo do Descanso Semanal Remunerado é aquela decorrente do quociente entre o nº dias improdutivo e o número de dias produtivos. Esta Súmula conceitua como dias improdutivo, os domingos e feriados. Os demais são os dias produtivos.

Para o pagamento do DSR ao salário do vigilante em folha, este percentual é apurado mensalmente a cada mês de trabalho. Por exemplo, tomando o corrente mês de **maio de 2019** como exemplo na cidade de São Paulo, tivemos 31 dias no total, sendo 5 dias improdutivo dentro do conceito explanado (4 domingos e o feriado de 1º de maio) e 26 dias produtivos.

O percentual de DSR a ser pago deve ser de:

$$\begin{aligned} \%DSR &= \text{dias improdutivo} / \text{dias produtivos} \\ &= 5 / (31 - 5) = 5 / 26 \\ &= 19,23\% \end{aligned}$$

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

Se aplicarmos o mesmo critério para o próximo mês de **junho de 2019**, teremos por outro lado, 30 dias no total, sendo 6 dias improdutivos dentro do conceito explanado (5 domingos e o feriado de 20 de junho) e 24 dias produtivos.

Neste caso, o percentual de DSR a ser pago deve ser de:

$$\begin{aligned}\%DSR &= \text{dias improdutivos} / \text{dias produtivos} \\ &= 6 / (30 - 6) = 6 / 24 \\ &= 25,00\%\end{aligned}$$

Todavia, para efeito de apuração de preços referenciais este critério de apuração mensal não se ajusta, já que é variável mês a mês. Assim, aplicando tal critério em base anual, a qual se mostra a forma tecnicamente correta para formulação de custos com a finalidade comercial, temos que o ano possui em média um total geral 365,25 dias, já rateado o ano bissexto a cada quatro anos. Assim, ao considerarmos 14 feriados anuais para São Paulo e, em média, 52,18 ($365,25 \div 7$) domingos por ano, temos ao todo 66,18 dias improdutivos anuais em média. Os dias produtivos seriam a diferença entre o total de 365,25 dias e os 66,18 dias improdutivos, o que representa 299,07 dias.

Assim, o percentual médio anual do Reflexo do descanso semanal remunerado (DSR) é apurado da seguinte forma:

$$\begin{aligned}\%DSR &= \text{dias improdutivos} / \text{dias produtivos} \\ &= 66,18 / (365,25 - 66,18) \\ &= 0,221286 = \mathbf{22,13\%}\end{aligned}$$

Tal como já explanado, este percentual deve estar refletido em todos os adicionais apurados com base em salário hora, de tal forma que a massa salarial total da planilha já

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

contenha todos os efeitos do DSR, uma vez que os custos totais da mão de obra direta, serão apurados com base em taxa de encargos sociais desenvolvida para mensalistas. Ou seja, esta taxa de encargos não contempla o DSR. Portanto, o reflexo do DSR sobre verbas apuradas com base em salário hora já deverá estar contido na massa salarial.

Sobre o salário base mensal e eventuais adicionais incidentes diretamente sobre o mesmo, tais como o adicional de periculosidade, o percentual do DSR não deve ser aplicado, pois, neste caso o DSR já se encontra remunerado no valor mensal de origem.

- Critérios gerais adotados e observados na prática

Vários são os critérios adotados para a apuração do percentual do reflexo do DSR, a saber:

a) 1/6 ou 16,66%

Este critério considera a escala de 6 dias trabalhados por um de descanso. Típica do trabalho de 2ª a sábado, com descanso no domingo. Ela seria tecnicamente precisa se não houvessem feriados e todos os regimes horários fossem de fato 6x1, o que não ocorre na prática. Além do que ela não considera a variação do número de domingos no mês, tornando-se um percentual fixo em qualquer hipótese.

b) 5/25 ou 20%

Considera 5 dias improdutivos todo mês, seja ele formado por 5 domingos ou por 4 domingos e um feriado. Os restantes 25 dias seriam produtivos. Não considera a variação do número de dias por mês, ou seja, 28, 30 e 31. Seria válido somente para os meses de 30 dias. Além disto, há meses em que ocorre 2 feriados e 5 domingos e o percentual chega a 7/23 ou 30,43%. Enquanto que há meses em que o mês possui 31

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

dias e o número de domingos é de apenas 4. Neste caso o percentual de 4/27 ou 14,81% já seria suficiente para pagar o reflexo do DSR.

c) 4/26 ou 15,38%

Também considera de forma imutável que todos os meses são de 30 dias e existem somente 4 domingos por mês sem qualquer feriado, o que não ocorre na prática.

d) 29/191 ou 15,18%

É um cálculo que matematicamente repõe as 29 horas não consideradas no cálculo do salário hora feito com a divisão por 220. Todavia, este cálculo desconsidera o repouso semanal remunerado decorrente dos feriados. Por exemplo, num mês com um feriado típico onde o trabalhador iria trabalhar 8,8 horas, teremos mais 8,8 horas improdutivas e menos 8,8 horas produtivas, mudando o quociente acima para $(29 + 8,8) \div (191 - 8,8) = 37,8 \div 182,2 = 20,74\%$. E se existirem dois feriados típicos no mês este percentual deve subir ainda mais, mostrando que este critério também é impreciso.

Conclusão

Não há um critério preciso do ponto de vista matemático. Por esta razão adotamos o critério da Súmula 172 do TST que nos parece aquele que mais se aproxima de uma precisão técnica.

Mesmo este, todavia, se adequa mais ao regime 6x1 com feriados. Isto porque considera dias improdutivos os domingos e feriados apenas. No entanto, no regime 5x2, de segunda a sexta, com feriados repousados, e que é amplamente adotado,

Cost Plus Fee

Assessoria e Consultoria Empresarial

temos que reconhecer que os sábados também são dias improdutivos e, isto a Súmula não reconhece.

Além do mais, no setor da segurança privada temos o regime 12x36 horas em que o número de dias trabalhados (produtivos) é mesmo número de dias repousados (improdutivos), ou seja, 15,22 dias trabalhados em média e 15,22 dias repousados em média. O quociente $15,22 \div 15,22$ resultaria em um percentual de 100% de reflexo de DSR. Não é aplicado e sequer é exigido pela corte do trabalho.

Assim, conclusivamente, na ausência de um critério matematicamente preciso para a apuração do DSR, defendemos a adoção da recomendação da Súmula 172 do TST, a qual embora também possua imprecisões técnicas, tais como ocorre com os demais critérios, ao menos está suportada em enunciado legal.

27.05.2019

Euripedes Abud

Cost Plus Fee Consultoria Empresarial Ltda.

Consultor Sesvesp