



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DISCIPLINA DE ANÁLISE DOS DEMONSTRATIVOS CONTÁBEIS II**

**“REPOUSO SEMANAL REMUNERADO SOB O CONTEXTO DA
EVOLUÇÃO DOS CUSTOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL”**

JÚLIO CÉSAR PINTO CARDOSO / MAT 9901000207

**BELÉM – PARÁ - BRASIL
Outubro de 2007**

ÍNDICE

RESUMO.....	01
1. INTRODUÇÃO.....	01
2. RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL – PRECEDENTES HISTÓRICOS	
2.1. O nascimento do trabalho assalariado moderno e a formação de um mercado consumido significativo.....	02
2.2. A Era Vargas – a constituição contemporânea do direito do trabalho.....	03
3. O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	
3.1. Mensalistas.....	05
3.2. Trabalho por hora, dia, quinzena ou atividade.....	06
3.3. As razões da discórdia.....	08
3.4. O aspecto jurídico.....	08
3.5. O aspecto social.....	09
3.6. O aspecto econômico.....	11
3.7. Aspectos contábeis.....	12
4. AVALIAÇÃO DA PESQUISA	
4.1. Passado doloroso.....	14
4.2. O Custo justo.....	14
4.3. Um cálculo “sensacionalista” e uma meia-culpa.....	15
4.4. Uma questão sofismática e uma proposta.....	16
5. METODOLOGIA....	20
6. CONCLUSÃO.....	22
7. REFERÊNCIAS.....	23

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO SOB O CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DOS CUSTOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Júlio César Pinto Cardoso¹

Artigo apresentado ao Prof. HEBER LAVOR MOREIRA
como requisito parcial para obtenção de crédito na disciplina de
ANÁLISE DOS DEMONSTRATIVOS CONTÁBEIS II do Curso de Bacharelado em Ciências
Contábeis da UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ.

RESUMO

Aborda o *Repouso Semanal Remunerado* sob a ótica da evolução histórica dos custos das relações trabalhistas no Brasil demonstrando que seu valor não representa despesas adicionais na remuneração de trabalhadores mensalistas e, tão pouco, existe conceitualmente, apresentando alternativas que evitam majoração de custos decorrentes da remuneração por hora, dia ou produção. Através da metodologia aplicada constatou-se que os custos trabalhistas no Brasil estão superdimensionados carecendo da devida interpretação contábil dos fatos e clareza sobre os métodos de análise.

Palavras-chave: Custos – Repouso Semanal Remunerado; Legislação – Direitos Trabalhistas; Despesas – Encargos; Economia – Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho se propõe a relatar e demonstrar a teoria de que o Repouso Semanal Remunerado não é uma despesa no contexto dos custos das relações trabalhistas no Brasil. Nascido em 1949, o Repouso Semanal Remunerado integra uma série de encargos trabalhistas criados ou alterados desde a década de 30, durante a época do governo de Getúlio Vargas, atingindo seu ápice com o nascimento da CLT (1943), até a Constituição de 1988. Com o crescente desenvolvimento econômico e tecnológico, tais Leis são acusadas pelas organizações patronais e boa parte da sociedade civil organizada de prejudicarem, de sobremaneira, a geração de novos postos de trabalho e, por conseguinte, o desenvolvimento do País.

¹ Técnico em Contabilidade e Graduando do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Pará – UFPA.

2 RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL – PRECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 O nascimento do trabalho assalariado moderno e a formação de um mercado consumido significativo

A história das relações de trabalho, na era da economia moderna brasileira, sempre foi conturbada e remota ao século XIX quando do declínio do império Português e a ascensão da Inglaterra no cenário econômico como potência econômica mundial. O Brasil, último país do mundo a abolir a escravatura, pressionado pela Inglaterra, criou a lei Eusébio de Queiroz (1850) que proibia o tráfico negreiro, provocando uma grande comoção no sistema escravista, haja vista, que esta atividade era altamente lucrativa e sustentava toda uma infra-estrutura econômica ao seu redor. Depois da vinda da família real para o Brasil, que retirou a proibição da fabricação de produtos industrializados no país imposta desde o início da colonização, aquela lei viria a ser o primeiro impulso real para a implantação de um sistema industrial no País que se consolidaria mais tarde com a proibição definitiva do trabalho escravo a partir da Lei Áurea (1888). Essas mudanças provocaram o deslocamento do capital, antes empregado no tráfico negreiro, para outras atividades como comércio e indústria estabelecidos em torno da atividade cafeeira, bem como, a formação de uma nova elite econômica (industriais) - inspirada em ideais liberais – e uma massa de trabalhadores (ex-escravos, imigrantes e empregados da indústria). Essa alteração no sistema econômico seria traumática.

Com as dificuldades criadas ainda pela lei Eusébio de Queiroz e visando garantir a mão-de-obra nos cafezais, o Governo passou a incentivar a imigração, assim, em pouco tempo o País recebeu um contingente de pessoas pouco visto na história mundial vislumbrando melhorar de vida na nova terra. Esses imigrantes também foram fundamentais para o desenvolvimento de atividades urbanas típicas da indústria.

O Brasil era praticamente sustentado pela monocultura do café e com a proibição do trabalho escravo, as grandes levadas de trabalhadores do café viram-se do dia pra noite com a possibilidade de não só receber pelo trabalho que realizavam, como a possibilidade de serem eles – os escravos – possuidores de sua própria terra (como aconteceu nos Estados Unidos), assim, diante de tal possibilidade, os escravos se recusavam a trabalharem de forma assalariada. Por outro lado, os cafeicultores não sabiam lidar com o trabalhador assalariado imigrante que se não eram escravos, contavam com condições de trabalho análogas à escravidão, dada as dívidas impagáveis com os senhores do café. Essa situação levou a Alemanha a proibir a emigração para o Brasil em 1959. Uma nova onda de imigração viria a nascer dessa vez com origem na Itália que vivia grandes dificuldades econômicas e sociais e os Estados Unidos havia fechado suas portas a imigração.

Esse conjunto de eventos ajudou a criar um mercado consumidor interno poderoso e abriu as portas do processo de industrialização do Brasil que viria se alavanca por volta da Primeira Guerra Mundial e se estabelecer de vez na década de 30, com a ascensão de uma burguesia industrial, o declínio da atividade cafeeira e a diminuição do poder político dos cafeicultores.

2.2 A Era Vargas – a constituição contemporânea do direito do trabalho

O desenvolvimento industrial atingido pelo Brasil impôs a sociedade necessidade de melhor disciplinar as relações trabalhistas, visando a proteção do trabalhador, tendo em vista, os abusos frequentes dos empresários na busca incessante pela “produtividade” que, na maioria das vezes, não faziam restrições às limitações humanas de seus empregados, não sendo difícil encontrar crianças trabalhando por horas a fio em suas linhas de produção. Apesar de já existirem leis específicas para assuntos como: acidentes de trabalho (1919), aposentadoria e pensões (para ferroviários em 1923) e férias (1925), uma mudança importante neste sentido foi a criação, através da Constituição de 1934, da Justiça do Trabalho em 1939. Data desse período, a *indenização por justa causa (1935)*.

Quadro 01 – Principais eventos da legislação trabalhista	
ANO	EVENTO
1891	Lei Proibindo o trabalho de menores de 12 anos
1907	1ª lei sindical.
1916	Código Civil, com caráter individualista e regulando a relação de emprego e locação de serviços.
1919	1ª lei de acidentes do trabalho.
1923	Lei instituindo caixa de aposentadoria e pensões dos ferroviários
1925	Lei de férias de 15 dias anuais.
1939	Criação da Justiça do Trabalho.
1943	CLT.
1946/64/89	Leis regulando a greve.
1949	Lei do repouso semanal remunerado.
1962	Lei do 13º Salário.
1966	Leis do FGTS.
1972	Lei do emprego doméstico
1973	Lei do trabalho rural
1976	Lei do plano de alimentação do trabalhador.
1985	Lei do vale-transporte.
1988	Constituição Federal do Brasil
1990	Lei do Seguro Desemprego.

O período conhecido entre 1930 a 1945 e de 1951 a 1954 é conhecida com Era Vargas e forjou, praticamente, toda a legislação trabalhista brasileira. A “República Velha” como era conhecida a República oriunda do Período Imperial, possuía uma estrutura de poder totalmente dominada pelos grandes cafeicultores. Essa relação acabou influenciando na formação da República como Estado Federativo: ao contrário do federalismo americano, o caso brasileiro foi inverso. O Governo Federal cedeu poder alguns estados, mais especialmente São Paulo, e praticamente perdeu sua função. Assim, o interesse da nação era ajustado aos interesses dos Estados e sua aristocracia rural. Esse mecanismo de alternância de poder arranjado foi conhecido como a “República do café-com-leite”, uma alusão à influência de Minas Gerais e São Paulo. Embebida em crise, devido à redução do “poder de fogo” dos coronéis do café, essa estrutura foi eliminada com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder em 1930.

Ao contrário dos mandatários da República Velha, Getúlio Vargas adotou uma estratégia diferenciada: retirou dos Estados a autonomia pra eleger seus governantes, passando a indicar os governadores dos Estados e estes, por sua vez, indicavam os prefeitos. Além disso, para domar a oposição política e assim legitimar suas ações, JULIO CESAR PINTO CARDOSO / MAT. 9901000207. Email: cesar_cardoso@hotmail.com

implementou ações “populistas” visando ganhar a simpatia da população. Dessas ações nasceram leis como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT válidas até hoje, a regulamentação do direito de greve e o *Repouso Semanal Remunerado*. Pela popularidade e pelo discurso em favor dos pobres e trabalhadores Getúlio Vargas seria conhecido como o “Pai dos Pobres” deixando um sistema legal-trabalhista que até hoje gera polêmica.

3 O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Criado pela Lei 605 de 5 de novembro de 1949, o RSR – Repouso Semanal, refere-se às 24 (vinte e quatro) horas de descanso ininterrupto a que o trabalhador tem direito após 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho prestados e deve-se ser concedido preferencialmente aos domingos. Assim, o trabalhador que trabalhou 44 horas de segunda a sábado da semana, fará jus à folga a título de Repouso Semanal Remunerado.

3.1 Mensalistas

Para os trabalhadores que são remunerados mensalmente considera-se o Repouso Semanal Remunerado como já incluído no seu salário. Essa regra é válida para as empresas que descontam as faltas de seus funcionários na base de 30 dias ao mês, isso equivale a dizer que cada dia trabalhado será equivalente a 1/30 (um trinta avos) do total da remuneração a que o trabalhador tem direito, sendo que, para cada falta deste trabalhador – excetuando as faltas dos inícios e fins de semana – será descontado de sua folha o equivalente a 1/30 de sua remuneração mensal. Exemplo:

Fulano percebe um salário mensal de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) no mês de setembro / 2007, sendo que, naquele mês teve 01 (uma) falta anotada em sua Folha de Ponto em um meio de semana. Desta forma, teremos: (Quadro 02 da pagina seguinte).

QUADRO 02 – Cálculo da Despesa de Salário com faltas.			
SALÁRIO MENSAL	DIAS DO MÊS	FALTAS	SALÁRIO A PAGAR
450	30	1	$\frac{450}{30} \times (30 - 1) = 435$

Entretanto, como já foi destacado, é importante ressaltar que caso o funcionário falte nos fins de semana ou início desta, será considerado falta o dia imediatamente anterior ao retorno ao trabalho ou os dias imediatamente posteriores à falta, ou seja, faltando ao num sábado, o dia seguinte, domingo, também, será considerado falta para fins de cálculo do Repouso Semanal Remunerado, devendo ser subtraído do cálculo do Salário a Pagar.

Não há na Lei Ordinária nº 605 menção as situações em que o mês possuir menos de 30 dias – como fevereiro que pode ter 28 ou 29 dias dependendo do ano ser bissexto ou não – porém, como o ano possui 365 dias e apenas 12 (doze) meses, perfazendo uma média superior a 30 (trinta) dias, entende-se que num prazo maior não há prejuízo para o empregador quanto a este aspecto, evidentemente, desconsiderando os feriados.

QUADRO 03 – Cálculo da despesa de Salário com 01 falta + 01 feriado em dia útil.			
Salário Mensal	Dias do Mês	Faltas no início ou fim de semana	Salário a Pagar
450	30	1	$\frac{450}{30} \times (30 - [1+1*]) = 420$
* Correspondente a falta do dia seguinte ou dia anterior ao retorno ao trabalho que será somando a falta normal			

3.2 Trabalho por hora, dia, quinzena ou atividade.

Em caso do trabalhador remunerado por hora, semana, quinzena e/ou por atividade, o cálculo obedece a uma sistemática diferenciada. Nestas situações a legislação determina que o salário seja acrescido do valor corresponde a 01 (um) dia normal de trabalho, 1/6 da remuneração de uma semana de trabalho ou o total da

produção de 01 (uma) semana dividida pelos dias efetivamente trabalhados ² Isso equivale a dizer que no caso do trabalhador, remunerado por hora, independentemente do total de horas trabalhada na semana, se ocupar, habitualmente, 8h (oito horas) diárias em sua atividade, a sua remuneração será exatamente igual ao valor correspondente às 8h de trabalho. O mesmo princípio vale para o trabalhador remunerado por tarefa ou empreitada: o RSR será igual ao valor correspondente a atividade ou serviço desenvolvido em 01 (um) dia normal de trabalho. Caso a remuneração seja balizada por outros índices como produção, a remuneração a título de Repouso Semanal Remunerado deverá obedecer à mesma sistemática. (Ver Quadro 03)

Em se tratando de haver faltas no período, o valor do Repouso Semanal Remunerado será calculado em função da razão de 1/6 dos dias efetivamente trabalhados, horas e/ou tarefa realizada que é o caso do trabalho por empreitada. Como o cálculo é efetuado em razão das horas, dias e/ou tarefas realizadas, este não sofre alterações em função das faltas do trabalhador, mas sim, em função do trabalho efetivo. Por exemplo: o trabalhador foi contratado para executar uma obra em uma semana (segunda à sábado) recebendo 01 (uma) diária de R\$ 10,00 (dez reais) por dia de trabalho, perceberá o total de R\$ 65,00, ou seja, R\$ 55,00 (5 diárias + ½ diária de sábado) de salário + mais R\$ 10,00 (dez reais) de Repouso Semanal Remunerado, este último valor correspondente a 01 (um) dia de trabalho normal. Se neste período, por algum motivo que não amparado por lei, este trabalhador obtiver 01 (uma) falta no trabalho e não sendo sábado, a sua remuneração será determinada pelo valor de suas diárias recebidas divididas por 06 (seis): $R\$ 45,00 + (45,00 / 6) = 45,00 + 7,5 = \mathbf{R\$ 52,50}$, logo, inferior a R\$ 65,00 do caso anterior. A seguir (Quadro 04), apresentamos uma demonstração do valor RSR nas três principais modalidades de remuneração.

² Apesar da interpretação do artigo dá a entender que é o valor da produção que deverá ser dividido pelos dias efetivamente trabalhados, na prática, adota-se critério semelhante as outras forma de remuneração: o valor da produção na semana dividida por 06 (seis).

QUADRO 04 – Cálculo do RSR por modalidade de remuneração.					
TIPO DE REMUNERAÇÃO	VALOR (EM R\$)	TRABALHO EFETIVO	SALÁRIO	RSR (SALÁRIO / 6)	TOTAL (R\$) (SALÁRIO + RSR)
Diária	10,00 / dia	6	55,00*	10,00*	65,00
		5	50,00	8,33	58,33
		4	40,00	6,67	46,67
P/ Hora	1,25 / hora	44	55,00	10,00*	65,00
		36	45,00	7,5	52,50
		28	35,00	5,83	40,83
P/ Tarefa	5,00 / tarefa	11	55,00	10,00*	65,00
		9	45,00	7,5	52,50
		7	35,00	5,83	40,83

* Em caso de não haver faltas no período, o RSR irá corresponder a 01 (uma) dia de trabalho normal

3.3 As razões da discórdia

Pelo exposto acima, percebe-se que somente em situações específicas o Repouso Semanal Remunerado será acrescido ao salário do trabalhador. Na situação do trabalhador receber seus proventos mensalmente – que somam a maioria dos contratos de trabalhos formais – não haverá razões para se considerar o aumento de despesas provenientes do acréscimo do RSR em função de não haver obrigação legal para isto³. Entretanto, este entendimento não é consensual e tem suas raízes nas definições legais a respeito do salário do trabalhador e os descontos provenientes de suas faltas.

3.4 O aspecto jurídico

Como a definição legal determina que os domingos e feriados devem ser considerados como dias trabalhados, a ideia do Repouso Semanal Remunerado somente aperfeiçoa esse conceito, na medida em que, amarra as diversas situações e condições de remuneração, impondo seu acréscimo, pois, de outra maneira, poderia o trabalhador autônomo incorrer no risco de receber ao fim do mês um valor inferior ao 01 (um) salário mínimo que, como o próprio nome revela, é o parâmetro básico para a

³ Observando-se o disposto no Artigo 7º da Lei Ordinária 605, considerando que a empresa calcula os descontos provenientes de faltas com base em 30 dias (01 falta = 1/30 do Salário Mensal).

remuneração salarial no Brasil estabelecido na Constituição. Essa própria Constituição autoriza diversas formas de relacionamento trabalhista e suas respectivas formas de liquidação. Sendo as possibilidades de contratação diversas, logicamente, seria necessário instalar instrumentos jurídicos de modo a impedir que uma determinada atividade remunere seus empregados com prejuízo de seus direitos, ou seja: ao contratar um serviço de um profissional autônomo por um período superior a 30 (trinta) dias, oferecendo para isso o valor de 01 (um) salário mínimo, o contratante ao efetuar o pagamento ao trabalhador poderia alegar que o contratou para trabalhar 30 (trinta) dias e não menos, descontando, portanto, os dias em que o contratado não compareceu ao trabalho por conta de seu descanso de domingo, assim ao invés de pagá-lo pelo de valor de R\$ 380,00 (ou $R\$ 380,00 / 30 \text{ dias} = 12,67$) efetuaria o pagamento por R\$ 329,00 ($R\$ 12,67 \times 26 \text{ dias de trabalho}$). Em outra situação o empregador, usando de malícia, poderia contratar os serviços de seus empregados como se fossem trabalhadores “temporários” ou terceirizados, contratando-os para trabalharem somente de segunda a sexta, abdicando do direito de remunerá-lo mensalmente. A princípio estas afirmações podem parecer absurdas, mas certamente não são improváveis que aconteceriam, de modo, que a lei, neste contexto, cumpre seu papel como delimitadora das ambições próprias da humanidade.

3.5 O aspecto social

A legislação trabalhista é, de muito tempo, atacada pelas organizações patronais, empresários, imprensa e setores localizados do parque produtivo no Brasil, neste cenário destaca-se a FIESP, a poderosa *Federação das Indústrias do Estado de São Paulo*, ironicamente, representante do setor que proporcionou a modernização das relações de trabalho no Brasil. A acusação é de que a legislação é antiga e protege demasiadamente o empregado em prejuízo do empregador. Sendo o Repouso Semanal Remunerado, parte importante deste contexto (na medida que pode representar, normalmente, de 13% a 16,7% dos encargos sociais), não se pode deixar de tecer comentários a respeito destas afirmações, muita das vezes, desprovida de

embasamento técnico apropriado. Sobre este ponto de vista, José C. de Assis, Maria da Conceição Tavares e Aloísio Teixeira comentam:

*Afinal, é obvio, mas convenientemente esquecido por aqueles que vêem no custo do trabalho o maior de todos problemas, que o relevante do ponto de vista dos custos de produção é o total da folha salarial, não o salário percebido por determinada categoria.*⁴

Recentemente o sociólogo José Pastore escreveu em um artigo no Jornal Folha de São Paulo que a “saída para melhorar o emprego no Brasil seria a flexibilização”. No artigo intitulado “Relações de Trabalho – Flexibilizar para sobreviver, Pastore, utilizando-se de um exemplo hipotético, porém, segundo ele, ”representativo para muitas empresas”, defende que a flexibilização é a saída para tornar o emprego mais estável. Dessa forma, quando uma empresa entrasse em dificuldade poderia propor aos seus funcionários uma negociação que resultasse em redução de despesas com encargos salariais:

*“A empresa proporia aos empregados cortes nas despesas trabalhistas, mas não no emprego. Ela negociaria, em caráter emergencial, uma transformação da composição de seus custos trabalhistas. Hoje, esses são praticamente fixos. O objetivo seria transformá-los, pelo menos em parte, em custos variáveis. Uma parte dos custos trabalhistas passaria a depender do desempenho da empresa. Muitos custos seriam renegociados, ficando na dependência do que vier a ocorrer mais tarde”.*⁵

Evidentemente, trata-se de uma excelente idéia, pena que Pastore esqueceu que isso é possível e está previsto no Artigo 7º da Constituição Brasileira, na parte que trata dos direitos sociais e coletivos, que autoriza a redução salarial do trabalhador, desde que decidida em acordo coletivo. A questão que deixa uma pergunta no ar é: e se as empresas, a partir daí, alegando problemas de custos e produtividade, começarem a propor a mesma coisa num efeito avalanche e, por ventura, não conseguirem cumprir com suas promessas?

Além do mais é importante salientar que antes da instalação de medidas liberais “extremas”, a despeito de suas boas intenções, devem-se considerar o amadurecimento social da comunidade. É bem verdade que em uma legislação trabalhista menos

⁴ In A QUESTÃO DA POUPANÇA: Desfazendo confusões. Pg. 33. na obra A Economia Política da Crise do Grupo de Política Financeira do IERJ, 1982.

⁵ Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/Julio/Jose Pastore - Relações do Trabalho -067.htm/>>

rigorosa a possibilidade da geração de empregos são maiores, haja vista, a menor burocracia na contratação de funcionários e prestadores de serviços, a questão é o custo social destas medidas. Se com toda a sorte de leis proibindo o trabalho aos domingos (onde reside o foco do RSR) impondo ao infrator severos custos financeiros, quando não a proibição de sua atividade em nome da boa qualidade de vida da população, a prática está longe ser a ideal, imagine a adoção de medidas facilitadoras neste sentido. Como não é possível fiscalizar cada estabelecimento de trabalho, de modo a se certificar que as empresas estariam adotando práticas justas no rodízio de seus funcionários – ou mesmo se existiria um rodízio de fato - é impossível medir as conseqüências na força de trabalho nacional.

3.6 O aspecto econômico

Também, recentemente, a revista EXAME, maior expressividade jornalística do pensamento capitalista brasileiro, colocou em sua capa a manchete: *ESPECIAL – A dura vida num país com leis trabalhistas do século passado e juízes e com síndrome de Robin Hood*, a respeito do juiz Jorge Luiz Souto Maior numa alusão ao personagem do folclore inglês que roubava dos ricos e doava aos pobres. A reportagem chama atenção para a agressividade de como o juiz define suas penas contra os reclamados, citando um caso de um ex-funcionário de uma engarrafadora da Coca-Cola apanhado sem carteira assinada e demitido sem o pagamento de direitos trabalhistas após três meses de trabalho, cuja sentença, dada pelo Juiz Souto Maior, foi o pagamento do valor R\$ 110.000,00 (cento e dez mil reais), equivalente a 140 vezes o salário do funcionário, surpreendendo, segundo a revista, até mesmo o reclamante. Ainda, segundo o período, o juiz afirmou que ao aplicar a pena disse: “*apenas fiz com que a Coca-Cola responder (sic) por ferir os princípios da concorrência leal, um dos pilares do capitalismo*” e que “*se uma empresa deixa de pagar encargos, não prejudica apenas o empregado, mas também suas concorrentes*”⁶. Esta é uma interpretação pouco levada em consideração quando dos debates a respeito dos custos trabalhistas. Quando questionado sobre a questão da

⁶ Em PADUAN, ROBERTA. O Juiz Robin Hood. Revista Exame, Ed. 900, n.16, p. 110-112, ago. 2008.

legislação trabalhista ser um dos entraves ao desenvolvimento econômico brasileiro, em entrevista concedida ao site Repórter Brasil, Souto Maior respondeu que:

Um dos argumentos repetidamente utilizados para o ataque à legislação do trabalho é o de que ela impediria o desenvolvimento econômico. Se esse argumento fosse válido, nós já teríamos um desenvolvimento econômico (...) (...) invejável. Primeiro, porque, em geral, a legislação existente não é cumprida. Segundo, porque a que existia, antes de 1967, não existe mais, tendo caminhado na linha da tão propalada flexibilização.⁷

3.7 Aspectos contábeis

Contabilmente o Repouso Semanal Remunerado representa um custo advindo do tempo em que o trabalhador deixa de estar a serviço da empresa, porém, continua sendo remunerado, em atendimento aos dispositivos legais⁸. Entretanto, diferentemente dos trabalhos remunerados por hora, produção, dia ou atividade, onde há a necessidade de acréscimo referente ao RSR, normalmente este valor é somente destacado da remuneração bruta mensal dos trabalhadores assalariados que representam a grande maioria dos contratos formais, fazendo constar o valor referente ao Repouso Semanal Remunerado em seus contracheques sem, no entanto, provocar majoração nos custos deste salário.

QUADRO 05 – Custos gerados por faltas e feriados em dias úteis						
SALÁRIO MENSAL	DIAS TRABALHADOS	BASE DE CÁLCULO	FALTAS / FERIADOS*	SALÁRIO DEVIDO	CUSTO IDEAL	CUSTO GERADOS
520,00	26	30	0	520,00	520	0,00
	25	29	1	502,67	500	2,67
	24	28	2	485,33	480	5,33
	23	27	3	468,00	460	8,00
	22	26	4	450,00	440	10,00
	12 ⁹	15 ¹⁰	12	260,00	0,00	260,00

⁷ Disponível em: www.reporterbrasil.org.br.

⁸ Lei Ordinária 605 de 5 de janeiro de 1949.

⁹ Neste período há 2 (dois) sábados e 2 (dois) domingos. Como cada sábado representa ½ dia de trabalho, o total de dias de descanso remunerado a que o trabalhador teria direito seria de 3 (três) dias completos.

¹⁰ Considerando, hipoteticamente, que o trabalhador foi afastado do trabalho para tratamento de saúde desde o dia 01/10 na forma da lei 8.213/91 e 9.876/99.

Esse entendimento não é universal, sendo que, em casos de feriados oficiais e faltas não é possível compensar esses dias não trabalhados em sua integralidade. Como normalmente as empresas calculam esses dias na razão de 1/30 do salário bruto do trabalhador, a despeito de que, na verdade só existe trabalho em 26 dias do mês, tem-se uma perda provocada pela diferença entre as razões 1/30 e 1/26 que é maior e representa o custo real do salário por dia de trabalho. Abaixo a demonstração dos custos por dia de trabalho quando da ocorrência de faltas ou feriados e a repercussão nos demais encargos:

QUADRO 05 – Majoração dos custos decorrentes do impacto dos encargos sobre as faltas.								
FALTAS	Custo Gerados	INSS	Férias	13º Salário	FGTS	TOTAL	MAJORAÇÃO (em %)	
							S/ Real	S/ Ideal
0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	2,67	0,53	0,22	0,04	0,21	3,71	0,73	0,74
2	5,33	1,07	0,44	0,09	0,43	7,41	1,52	1,53
3	8,00	1,60	0,67	0,13	0,64	11,12	2,36	2,40
4	10,00	2,00	0,83	0,17	0,80	13,90	3,07	3,14
12	260,00	52,00	21,67	4,33	20,80	361,40	139,00	26.000,00

Como demonstrado, verifica-se à medida que aumenta o número de faltas do empregado e / ou a ocorrência de feriados, aumentam, percentualmente, os custos do empregador, fazendo com que um trabalhador que possua um maior número de faltas receba, proporcionalmente mais benefícios que um trabalhador assíduo, contrariando a proposta inicial do Repouso Semanal Remunerado que era de justamente promover a assiduidade do empregado.

Na última linha do quadro, temos a situação do trabalhador afastado do trabalho para tratamento de saúde, cujo, a legislação obriga a empresa a pagar seu salário e encargos normalmente, incluindo os encargos, nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento.

4 AVALIAÇÃO DA PESQUISA

4.1 Passado doloroso

É importante salientar que quando se trata de entes humanos a Lei deve ter especial atenção. Essa atenção que, em se tratando de trabalhadores, como tentamos demonstrar através da evolução histórica das relações trabalhista no Brasil, não é de longa data e, espantosamente, nos deixa bastantes surpresos quando se imagina, por exemplo, não se ter direito a férias como ocorria com os primeiros trabalhadores no final do século XIX e início do século XX. Quanto à escravidão, logicamente, não há nem o que se comentar por se constituir uma aberração. Mais espantoso ainda é como o conceito de humanidade era tão rarefeito há tão pouco tempo atrás. Adicionando a isto, a idéia de divisão de renda como fator propulsor do desenvolvimento, era tão disfarçadamente ignorada, como se pode comprovar pelas teorias controversas dos PDN's (Plano de Desenvolvimento Nacional) guiada por mentes, então tidas brilhantes, como a do economista Delfim Neto, onde para desenvolver o País era necessário "juntar o bolo pra depois dividir". Com os devidos descontos do forte viés político de Delfim, não é possível que uma sandice econômica dessa natureza tenha vingado.

4.2 O Custo justo

No que tange aos custos das relações trabalhistas e ao Repouso Semana Remunerado, especificamente, os mesmos conceitos, também rarefeitos, precisam ser esclarecidos e testados nos mais variados campos de provas possíveis a fim de não penalizar a sociedade desnecessariamente, bem como, impor sanções injustas a quem, de certa forma, investe seu tempo e patrimônio na sociedade que é uma relação trabalhista, arcando com os lucros, mas também, com os prejuízos decorrentes da contratação de "sócios" errados.

Entretanto, como sociedade capitalista que somos, não podemos deixar de reconhecer a aplicabilidade das palavras do Juiz Soto Maior na tentativa de explicar o

porquê de sua implacabilidade com os empregadores, impondo-lhes pesadas multas: *“se uma empresa deixa de pagar encargos, não prejudica apenas o empregado, mas também suas concorrentes”*. Este mecanismo de proteção da economia que é a defesa da concorrência leal é bem melhor demonstrado nos Estados Unidos, Meca do Capitalismo, onde o Estado facilita o trabalho, mas não tem piedade na punição dos detratores da lei, sejam importantes no processo de geração de empregos ou não. Infelizmente, esta é uma abordagem pouco usual nos meios de comunicação de massa, acabando por formar um juízo incompleto das relações de trabalho e os seus custos-benefícios.

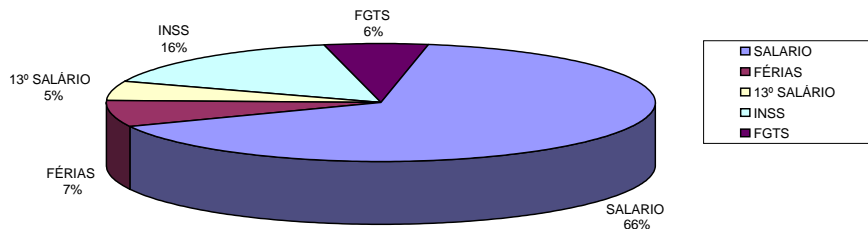
4.3 Um cálculo “sensacionalista” e uma meia-culpa

Neste contexto, em particular, percebe-se a importância reduzida da figura dos *contadores* nas discussões sobre os temas nacionais relevantes que são objetos de seu trabalho, potencializando o raciocínio supra citado. Essa lacuna abre espaço para os mais diversos argumentos sobre o que convencionou chamar de custo trabalhista. Isto pode ser comprovado por informações como as que constavam na edição nº 900 da Revista Exame, aqui relatada, sobre a legislação trabalhista onde dava conta que os encargos sobre salário chegavam a estratosféricos 103%¹¹ do salário pago ao trabalhador sem, no entanto, deixar claro se neste cálculo estariam sendo considerados os encargos que caberiam ao trabalhador, dando a entender que se trata dos encargos do empregador. Os gráficos a seguir (página 16 e 17), demonstram a participação os encargos sociais de responsabilidade de um trabalhador mensalista – em condições normais de trabalho – que constitui a grande maioria dos contratos formais de trabalho sob dois ângulos: calculados sobre o salário do trabalhador e sobre o total da folha de pagamento. Claramente não há evidências desta informação proceder.

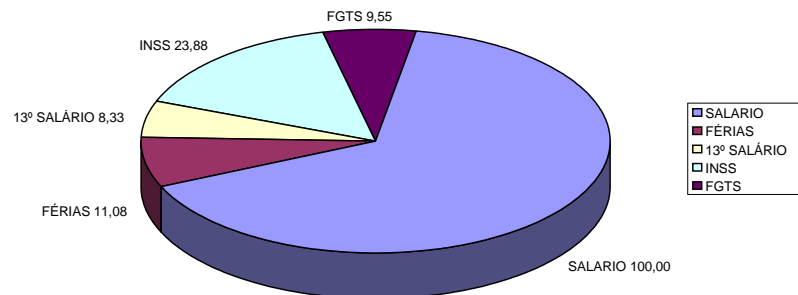
Perceba que não consta do gráfico a informação a respeito de despesas com o Repouso Semanal Remunerado, pois, como já explicado, quando se tratar de trabalhadores mensalistas considera-se tal encargo incluso no salário.

¹¹ Em *A Lei que parou no tempo*. Revista Exame. Edição 900. Ano 41. nº 16 Pg. 106.

COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DO TRABALHADOR MENSALISTA
(DESPESAS DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR)



PERCENTUAL DOS ENCARGOS CALCULADOS SOBRE O
SALÁRIO DE UM TRABALHADOR MENSALISTA
(DESPESAS DO EMPREGADOR)

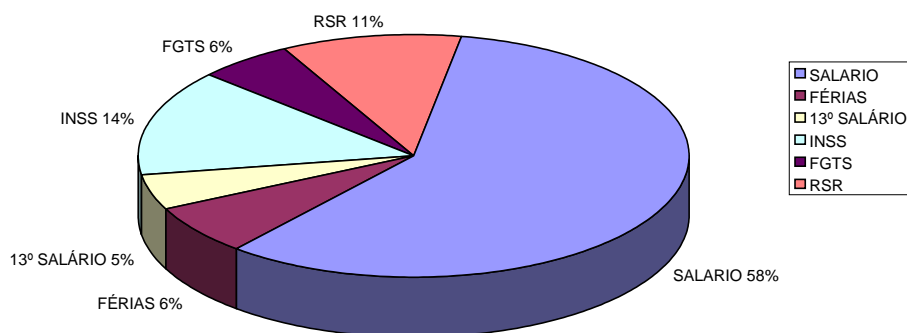


Do outro modo, calculando os encargos sobre os salários, evidentemente, tais valores tendem a aumentar, porém, estando longe daqueles percentuais alegados na revista.

4.4 Uma questão sofismática e uma proposta

Quando se tratar das situações que obriguem o empregador a pagar os valores correspondentes ao Repouso Semanal Remunerado há um acréscimo de despesas que varia entre 16,66% a 18,18% do valor do salário contratado provenientes deste encargo em função da forma de remuneração escolhida: hora, dia, semana ou produção. No entanto, novamente, há se fazer um parêntese para melhor posicionar o espectador a respeito da definição do Repouso Semanal Remunerado enquanto custo.

**COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE UM TRABALHADOR REMUNERADO POR DIA
(DESPESAS DE ENCARGOS DO EMPREGADOR)**



Há de se concordar de que quando não há um gasto que configure desembolso, perda ou constituição de reservas não há como caracterizar este gasto como uma despesa ou custo propriamente dita. Posto isto, temos que o desembolso dos acréscimos relacionados ao Repouso Semanal Remunerado de trabalhadores remunerados na forma onde há incidência podem ser muito bem anotados para fins de atendimento a legislação sem que este constitua uma despesa a mais, apenas destacando o valor do salário do trabalhador. Esse procedimento simples e que revela desconhecimento de regra simples de contabilidade poderá efetuado da seguinte forma:

(1) Quando da contratação do trabalhador, nas condições em que a incidência do RSR forem semelhantes a situação acima apresentada, o empregador se certificará de quanto será a variação por conta do acréscimo do Repouso Semanal Remunerado.

(2) Em seguida efetuará o cálculo do valor a ser pago pelo serviço prestado (somente a remuneração normal) e igualará tal ao percentual de variação anteriormente aferido. Por exemplo:

(a) Um trabalhador foi contratado pelo valor de R\$ 20,00/ dia durante uma semana. A remuneração salarial do trabalhador será igual a R\$ 20,00 x 5,5 dias = 110,00. (5 diárias + ½ diária de sábado)

(b) O RSR será igual a 01 (um) dia normal de trabalho: R\$ 20,00.

(c) O valor a ser pago pelo empregador ao final do serviço seria igual ao salário total adicionado do RSR: $110,00 + 20,00 = R\$ 130,00$.

(d) Assim, a variação do será de: $130 / 110 = 1,18$.

(e) Logo, é só dividir o valor de R\$ 110,00 por 1,18 e será encontrado o valor, **por dentro**, do total das diárias, neste caso R\$ **93,22** (R\$16,95/dia), sendo, o RSR igual à diferença de $110,00 - 93,22 = 16,78$.

Neste caso, o valor pago por dia, é proporcionalmente, maior que 01 (um) salário mínimo, no entanto, o empregador deverá ficar atento para não contratar por um valor, proporcionalmente, inferior ao mínimo, ou seja, R\$ 14,61/dia (R\$ 380,00/26). Fora isto, para o trabalhador tanto faz receber ou não o acréscimo do RSR, contudo, que receba o valor das diárias contratadas, haja vista, que na maioria das vezes este desconhece esse direito.

Além do mais, como as faltas podem ser parcialmente compensadas através dos descontos na folha do trabalhador, há de se fazer uma ressalva quanto a contabilização destes eventos de modo a melhor identificar a razão da despesa.

Apesar da legislação determinar que os feriados e domingos (preferencialmente) devem ser “remunerados” o tratamento contábil deveria obedecer ao seguinte: a principio ninguém é remunerado para descansar. Desta forma, parece inadequado registrar esse evento como Despesas de Repouso Semanal Remunerado, visto a alegação anterior constituir um axioma. Sendo assim, parece-nos mais plausível ter este registro somente quando das ocorrências de faltas ou feriados em dias úteis, sob pena de perder-se o sentido prático da Contabilidade. Assim, registramos o evento pelo que ele representa de fato, uma falta. Teríamos, então, uma: *Despesa de Pessoal - Faltas e/ou Despesa de Pessoal - Feriados*.

Exemplo de contabilização:

Trabalhador com salário de R\$ 450,00 com 01 (uma) falta, num Mês de 30 dias: (pagina seguinte).

QUADRO 06 – Contabilização de Faltas		
D	Despesa de Pessoal – Salário	432,69
D	Despesa de Pessoal – Faltas	2,31
C	Salário a Pagar	435,00

A *Despesa de Pessoal – Faltas*, neste caso, seria a diferença não compensável em razão do desconto da falta no salário do trabalhador ser feito na base de 30 (trinta) dias ($R\$ 450,00 / 30 = 15,00$. Logo: $29 \times 15 = 435$), sendo que, no fim das contas, o trabalhador – juntando sábado e domingo, trabalha 26 dias no Mês ($450 / 26 = 17,31$. Logo, $25 \times 17,31 = 432,69$). O mesmo princípio poderia ser aplicado quando da ocorrência de feriados.

A afirmação de que é o RSR é uma despesa, baseado no princípio de que parte de sábado e domingos são remunerados – apesar de o trabalhador não exercer atividade alguma nestes dias – é sofismática, pois já que, legalmente, o trabalhador é contratado para trabalhar num período de até 44h (quarenta e quatro horas) semanais, não faz sentido considerar como custo o período que exceder este prazo sob alegação de capacidade ociosa. Neste caso, o mais adequado seria apropriar os custos decorrentes de capacidade ociosa das instalações e/ou das máquinas, haja vista, as limitações do capital humano e a possibilidade de utilizar novos trabalhadores para dar continuidade às atividades. Esta abordagem parece-nos mais adequada ao registro da ociosidade provocada por feriados.

Considerando o lançamento anterior, sendo que, ao invés da falta houvesse a ocorrência de 01 (feriado), teríamos: (QUADRO 07).

QUADRO 07 – Contabilização dos feriados		
D	Despesa de Pessoal – Salário	432,69
D	Despesa de Pessoal – Feriados	2,31
C	Salário a Pagar	435,00

Perceba que efetuando registro contábil dessa forma, além de não estarmos prejudicando a legislação trabalhista e/ou Fiscal, tem-se uma informação mais fiel ao evento, possibilitando medir com mais precisão a influências do absenteísmo e da ociosidade provocada por feriados. Uma sugestão é que, nos cálculos das perdas provocadas por feriados durante o ano, sejam descontados 05 (cinco) ou 06 (seis) dias em razão de o ano fiscal ter 360 (trezentos e sessenta).

5 METODOLOGIA

O aqui trabalho aqui desenvolvido foi construído a partir de cálculos com utilização de planilhas eletrônicas, dados colhidos em revistas de circulação nacional, sites especializados, literatura sobre temas de direito do trabalho e contabilidade, bem como, o conteúdo programático do Curso de Contabilidade de Custos da Universidade Federal do Pará.

1. Foi descrito um breve histórico das relações de trabalho no Brasil a fim de posicionar o leitor a cerca do entendimento de direitos trabalhistas e o papel dos trabalhadores no processo de desenvolvimento da economia brasileira, bem como, os impactos desse processo históricos na atualidade;
2. Utilizamos duas reportagens na Revista Exame sobre a polêmica dos encargos sobre os salários. Neste contexto analisamos o posicionamento do juiz do trabalho Jorge Luiz Soto Maior e suas idéias sobre direitos do trabalho, economia e humanidade. Adicionamos ao nosso estudo outra entrevista concedida ao site *Repórter Brasil* sobre o mesmo tema, assim como, um artigo do sociólogo José Pastore publicado na Folha de São Paulo no ano de 1991 sobre os benefícios da flexibilização das leis trabalhistas.
3. Para determinação da composição dos custos da Folha de Pagamento foram desconsiderados valores referentes a custos de saúde e previdência patrocinada ou outros eventos particulares de empresas específicas, bem como, ajuda de custo ou outras despesas desta natureza. O

total do salário mais os benefícios foram igualados a 100% e daí decomposto em razão dos valores de cada item.

4. Para cálculo dos custos sobre o salário este item foi igualado a 100% e serviu de base para o cálculo dos outros valores. Exemplo: Salário de R\$ 450,00 e INSS de R\$ 90,00: $450,00=100\%$; $90=20\%$. Total = 120% s/ Salário.

5. Na determinação dos custos adicionados pelas faltas foram consideradas duas situações: uma em que os custos são calculados por dia de trabalho e outra em atendimento a legislação, obtendo-se o resultado pela diferença dos resultados, considerando o impacto dos demais encargos que variam em função do salário total pago.

6 CONCLUSÃO

Do estudo presente do tema concluímos que o custo das relações trabalhistas – a julgar pelo processo traumático da evolução destas relações – não pode ser avaliado, e somente, pelo aspecto econômico-financeiro, sob pena, de injustiça deliberada. É necessário ter em mente toda a infra-estrutura econômica sob a qual está montada tal relação. O exemplo disso tem-se no FGTS, uma espécie de poupança forçada, criado com o intuito de substituir a estabilidade do emprego e hoje totalmente defasado, segundo a ótica empresarial. No entanto, este mesmo FGTS de que se queixam, retorna em larga escala aos empresários, na forma de empréstimo e financiamentos com juros beirando o subsídio, para impulsionar a economia local, ou seja, aquilo que se supõe só teria um beneficiado – o trabalhador – acaba sendo uma dos pilares dos negócios daqueles que são seus principais adversários.

Em fim, concluímos que o Repouso Semanal Remunerado somente poderá ser classificado como custo ou despesas quando dos acréscimos provenientes de contratos de trabalho onde a remuneração é calculada por hora, dia, semana ou produção. Entretanto, apesar da necessidade de anotação destes valores imposta pela legislação, o acréscimo financeiro que de fato pode provocar um aumento de despesas com encargos, pode ser evitado através da adoção de método contábil adequado. Neste contexto, percebe-se certa ignorância do empresariado gerado pela falta de conhecimento de contabilidade, justo que uma contabilidade eficiente poderia auxiliar o empresário na contenção de custos potenciais com os encargos a título de *Repouso Semanal Remunerado*.

Entendemos ainda que esta situação é agravada pela ausência de profissionais contábeis no cenário das grandes questões nacionais que poderiam debelar estas demandas, prevenindo a sociedade de privações desnecessárias, protegendo-a de interesses mal explicados e mais mal fundamentados ainda, sobretudo, do ponto de vista técnico e histórico .

REFERÊNCIAS

PRADO JÚNIOR, CAIO. **História econômica do Brasil**. 45^o.ed. São Paulo: Brasiliense, 1998.

FURTADO, CELSO. **Formação econômica do Brasil**. 7^o ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1967.

BETHLEM, AGRÍCLO DE SOUSA. **Estratégia empresarial: conceitos, processos e administração estratégica**. 4^o ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SHANK, JOHN. **A revolução dos custos: como reinventar e redefinir a sua estratégia de custos para vencer em mercados crescentemente competitivos**. 2^o ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.