

OS DIVISORES DO SALÁRIO MENSAL

THE DIVISORS OF THE MONTHLY SALARY

“Porque em seis dias o Senhor fez o céu, a terra, o mar e tudo o que contém, e repousou no sétimo dia...” (Êxodo, 20 – 11).

Frederico Denis da Rocha Cota
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
Técnico Judiciário

RESUMO

Este artigo apresenta um estudo matemático dos divisores utilizados para o cálculo do salário-hora a partir do salário mensal. Seu objetivo é demonstrar o cálculo dos divisores de acordo com a legislação trabalhista brasileira. Foi realizada uma pesquisa das normas pertinentes ao tema e a confrontação delas com os preceitos matemáticos aplicáveis. Os resultados mostram que os textos legais são imprecisos e que sua interpretação é vacilante. O tema relativo aos divisores do salário mensal nas normas trabalhistas brasileiras ainda não alcançou a pacificação necessária para a segurança jurídica.

Palavras-chave: Salário mensal. Divisor. Salário-hora. Artigo 64 da CLT. Súmula 124 do TST.

1 INTRODUÇÃO

O cálculo do salário-hora é uma operação das mais frequentes entre as realizadas pelos operadores do Direito do Trabalho. Necessário para se calcular o valor da hora extra e de muitas outras parcelas salariais, o valor do salário-hora é um dado imprescindível para a liquidação de um grande número de decisões judiciais trabalhistas, haja vista que as infrações relacionadas à duração do trabalho são bastante comuns no cotidiano das lides laborais.

Não obstante sua onipresença, sendo tema de debate entre empregados, empregadores, contadores, sindicatos, advogados, legisladores e magistrados, e sua aparente simplicidade, o cálculo do salário-hora tem sido objeto de grande divergência de opiniões. Entretanto, a discussão acadêmica do tema é esparsa e evita a demonstração matemática.

Este artigo tem por objetivo demonstrar o cálculo dos divisores utilizados para apuração do salário-hora a partir do salário mensal, à luz das normas trabalhistas brasileiras.

Inicialmente, apresentam-se as características da forma de remuneração do trabalho pelo salário mensal. Em seguida, são demonstrados os números de horas remuneradas pelo salário fixo mensal, para os regimes semanais de trabalho mais comuns. Finalmente, discute-se a pertinência dos textos legais e do entendimento jurisprudencial sobre o tema.

2 O SALÁRIO MENSAL

A forma de salário abordada neste artigo é classificada pela doutrina como salário por unidade de tempo. O salário do empregado mensalista corresponde a uma importância fixa estipulada por mês à disposição do empregador. Interessa notar que, nesse tipo de contrato de trabalho, o salário refere-se ao mês, uma unidade de tempo de duração variável, que pode ter 28, 29, 30 ou 31 dias, distinguindo-o dos demais salários por unidade de tempo que se referem a períodos invariáveis.

A respeito dos salários por unidade de tempo, o jurista Arnaldo Süssekind esclarece que:

Neste grupo estão os chamados horistas, diaristas, semanalistas, quinzenalistas e mensalistas, cujos horários correspondem, respectivamente, às horas, aos dias, às semanas, às quinzenas e aos meses de trabalho. [...] A respeito cumpre ponderar que não se deve confundir a forma de salário com a época do seu pagamento: o empregado horista não é aquele que recebe o seu salário de hora em hora, nem o diarista o que recebe diariamente. O empregado pode ser horista ou diarista e perceber o seu salário de mês em mês ou após cada semana de trabalho. A forma de estipulação do salário é que subordina a designação de horista, diarista, mensalista, etc., podendo o seu pagamento ser efetuado semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente. (SÜSSEKIND *et al*, 2005, p. 398)

Vale frisar que o salário do mensalista é igual em todos os meses e as suas frações, que expressam seu valor por dia e por hora, também são idênticas em todos os meses. Assim sendo, o

salário mensal não remunera 28, 29, 30 ou 31 dias, mas um número médio de dias por mês calculado a partir dessas variações. Podemos dizer que o salário mensal pré-definido um número médio de dias remunerados por mês e um número médio de horas remuneradas por dia.

Portanto, o salário mensal remunera tempos médios que não correspondem, necessariamente, à contagem das horas de trabalho e de repouso remuneradas, realmente verificadas em um determinado mês do calendário. A compensação das diferenças de duração do trabalho, entre os diversos meses, ocorre com a sucessão ordenada dos dias da semana, dos meses e dos anos. A utilização da média anual de dias por mês constitui uma abstração necessária para compensar as variações das durações reais dos meses e ajustar os tempos ao valor invariável do salário mensal. Desse modo, o salário mensal remunera um número médio de dias por mês, justificando o fato de se pagar o mesmo salário para meses que têm números de dias diferentes.

3 O MÊS DE 30 DIAS

A média anual de dias por mês soluciona matematicamente a aparente injustiça de se remunerar igualmente os meses desiguais. Considerando que a variação do número de dias dos meses se repete continuamente no tempo em períodos definidos, podemos afirmar que a duração média dos meses corresponde ao número de dias do ano dividido pelo número de meses do ano.

$$N^{\circ} \text{ médio de dias por mês} = \frac{365 \text{ dias}}{12 \text{ meses}} = 30,4166 \text{ dias}$$

Nos anos bissextos, é acrescido um dia à duração do ano.

$$N^{\circ} \text{ médio de dias por mês} = \frac{366 \text{ dias}}{12 \text{ meses}} = 30,5 \text{ dias}$$

Considerando a ocorrência regular de um ano bissexto a cada quatro anos e utilizando a média ponderada, chegamos a um número médio de dias para o mês, que sintetiza todas as variações de dias possíveis em todos os meses, qual seja 30,4375 dias.

$$N^{\circ} \text{ médio de dias por mês} = \frac{(30,4166 \times 3) + (30,5 \times 1)}{4} = 30,4375$$

A adoção da média anual de dias por mês para o cálculo das frações do salário mensal, considerando os anos bissextos, resulta na compensação das diferenças de tempo, que se verificam entre os meses de 28, 29, 30 e 31 dias, a cada quatro anos.

Entretanto, o resultado não é um número inteiro, o que depende do arredondamento de 30,4375 dias para 30 dias. O arredondamento do número médio de dias por mês para 30 dias reduz a duração média do mês em 10,5 horas, o que significa um ganho para o empregado, porque resulta em um divisor menor, ou seja, uma pequena sobrevalorização do salário-hora.

Note-se que a utilização do mês de 30 dias visa apenas uniformizar os períodos de tempo aos quais se refere o salário mensal, para que o seu fracionamento resulte em salários por dia e por hora iguais nos diversos meses. Podemos dizer, então, que o mensalista contrata um salário correspondente a trinta diárias, independentemente de quantos dias ele tenha que trabalhar efetivamente no mês.

4 O DIVISOR DO SALÁRIO MENSAL

O divisor do salário mensal corresponde ao número de horas remuneradas por mês, resultado do número de horas remuneradas por dia multiplicado por 30 dias.

$$\text{Divisor} = \text{Horas remuneradas por dia} \times 30 \text{ dias}$$

O número de horas remuneradas por dia pelo salário mensal, não corresponde, necessariamente, a uma jornada de trabalho específica de um dia da semana, mas à média semanal de horas de trabalho por dia, que atribui a cada um dos 30 dias o mesmo número de horas remuneradas.

Em uma semana, o salário mensal remunera 6 dias úteis e 1 de repouso. Assim sendo, o número de horas remuneradas por dia corresponde ao número médio de horas de trabalho nos 6 dias úteis da semana.

$$\text{Horas de trabalho por dia} = \frac{(\text{Horas de trabalho por semana})}{6 \text{ dias}}$$

$$\text{Divisor} = \frac{(\text{Horas de trabalho por semana})}{6 \text{ dias}} \times 30 \text{ dias}$$

Esclareça-se que é forçoso dividir as horas semanais de trabalho por 6 dias para que se complete a remuneração dos 30 dias do salário mensal. A divisão das horas semanais de trabalho por menos de 6 dias, quando multiplicada por 30 dias, aumenta artificialmente o número de horas remuneradas nos contratos que estabelecem jornadas de trabalho em menos de seis dias por semana.

A fórmula do divisor pode ser matematicamente simplificada.

$$\text{Divisor} = \text{Horas de trabalho por semana} \times 5$$

Dessa forma, os regimes semanais de trabalho mais comuns definem os seguintes divisores:

$$\begin{aligned} (44 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{220 \text{ horas}} \\ 44 \text{ horas} \times 5 &= 220 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (42 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{210 \text{ horas}} \\ 42 \text{ horas} \times 5 &= 210 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (40 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{200 \text{ horas}} \\ 40 \text{ horas} \times 5 &= 200 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (36 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{180 \text{ horas}} \\ 36 \text{ horas} \times 5 &= 180 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (35 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{175 \text{ horas}} \\ 35 \text{ horas} \times 5 &= 175 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (30 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{150 \text{ horas}} \\ 30 \text{ horas} \times 5 &= 150 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (25 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{125 \text{ horas}} \\ 25 \text{ horas} \times 5 &= 125 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (24 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{120 \text{ horas}} \\ 24 \text{ horas} \times 5 &= 120 \text{ horas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (20 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} &= \mathbf{100 \text{ horas}} \\ 20 \text{ horas} \times 5 &= 100 \text{ horas} \end{aligned}$$

A jornada de trabalho de 12 horas consecutivas, com folga no dia seguinte, denominada “12x36”, corresponde ao regime semanal de trabalho em 42 horas, que é o número médio de horas trabalhadas por semana nesse regime. Entretanto, se o trabalhador usufruir do intervalo para refeição e descanso de 1 hora, o número de horas de trabalho por semana reduz para 38,5 horas, e o divisor, para 192,5 horas.

5 A FORMULAÇÃO LEGAL DO SALÁRIO-HORA

Entre as normas gerais da tutela do trabalho pertinentes à sua duração, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1943), na Seção II do Capítulo II do Título II, disciplina a jornada de trabalho. O artigo 64 e seu parágrafo único, combinados com o *caput* do artigo 58, definem a fórmula a ser utilizada para o cálculo do salário-hora do mensalista.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

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.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês. (BRASIL, 1943)

O *caput* do artigo 64 da CLT define a fórmula para cálculo do salário-hora do mensalista como o quociente da divisão do salário mensal pelo número de horas correspondente a 30 vezes a duração normal do trabalho diária.

$$\text{Salário - hora} = \frac{\text{Salário mensal}}{\text{N}^\circ \text{ horas de trabalho por dia} \times 30}$$

Como foi demonstrado no capítulo anterior, o número de horas de trabalho por dia, que equivale a 1/30 do salário mensal, corresponde a 1/6 do número de horas de trabalho por semana.

$$\text{N}^\circ \text{ horas de trabalho por dia} = \frac{(\text{Horas de trabalho por semana})}{6 \text{ dias}}$$

$$\text{Divisor} = \frac{(\text{Horas de trabalho por semana})}{6 \text{ dias}} \times 30$$

O texto do *caput* do artigo 64 da CLT se refere ao salário mensal que remunera 30 dias, mas também se refere ao salário mensal como correspondente à duração normal do trabalho, que *stritu senso* não incluiria repousos e feriados. No mesmo sentido, o parágrafo único do mesmo artigo concebe um salário mensal que remunera menos de 30 dias, equivalentes ao número de dias de trabalho por mês, ou seja, à duração normal do trabalho no mês.

O artigo 64 da CLT deve ser interpretado à luz dos dispositivos da Lei 605/49 (BRASIL, 1949), considerando inseridas na duração normal do trabalho, as horas remuneradas dos repousos semanais e dos feriados.

A respeito da expressão utilizada nos artigos celetistas supracitados, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado explica:

Por *duração do trabalho* a doutrina, em geral, compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias. A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado. (DELGADO, 1996, p. 19)

A interpretação do parágrafo único do artigo 64 da CLT aponta para situações nas quais o salário mensal remunera meses incompletos, isto é, naquelas em que o mensalista não tem direito à remuneração correspondente a 30 dias. Essas situações podem ocorrer, notadamente, nos meses da admissão, da rescisão, do início e do fim de férias ou licenças, ou seja, situações nas quais a duração normal do trabalho não corresponde a 30 dias. Contudo, a expressão “dias de trabalho por mês” deve ser interpretada como “dias remunerados por mês” para se conformar aos dispositivos da Lei 605/49.

A duração normal do trabalho teve seu limite máximo definido como direito social, entre os direitos e garantias fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal – CF (BRASIL, 1988), no inciso XIII do seu artigo 7º:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1988)

Ao conjugar os dois limites máximos que fixa e a faculdade da compensação de horários, o dispositivo constitucional citado permite diferentes tipos de organização das jornadas nos seis dias úteis da semana, que, nos limites máximos, se dariam em seis jornadas de 7 horas e 20 minutos ou cinco jornadas de 8 horas mais uma jornada de 4 horas, a denominada semana inglesa.

A compensação de horários, facultada pelo inciso XIII do artigo 7º da CF, institui a ideia de equivalência entre os diferentes regimes semanais de trabalho que resultem no mesmo número de horas trabalhadas por semana. Assim, a jornada de trabalho pode ser uniformizada como a correspondente à duração do trabalho normal por semana dividida por 6 dias e, não necessariamente, a uma jornada normal efetivamente trabalhada em um dia da semana.

Nos termos da jornada máxima, a fórmula do artigo 64 da CLT fica definida como:

$$\text{Salário - hora} = \frac{\text{Salário mensal}}{7,33 \text{ horas} \times 30} = \frac{\text{Salário mensal}}{220 \text{ horas}}$$

Observe-se que o número de horas da jornada normal corresponde a 1/6 da carga horária semanal máxima (44 horas) e não a uma jornada normal específica desse regime, que poderia ser de 8 ou 4 horas. O multiplicador correto deve corresponder a 1/6 da carga horária semanal, mesmo nos contratos que estabelecem jornadas normais em menos de seis dias por semana, porque o salário mensal remunera 30 dias em todos os meses.

Ao instituir um dia de repouso por semana entre as 30 jornadas remuneradas pelo salário mensal, a Lei 605/49 redefine o divisor da fórmula contida no artigo 64 da CLT, que passa então a expressar, o número de horas normais trabalhadas acrescidas das horas remuneradas correspondentes aos repouso semanais e feriados, ou seja, o número de horas remuneradas pelo salário mensal.

Os dispositivos da Lei 605/49, relacionados ao cálculo do salário-hora do mensalista, se encontram no artigo 7º que dispõe sobre a remuneração do repouso semanal.

Art. 7º - A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

[...]

§ 2º - Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente. (BRASIL, 1949)

A alínea “a” do artigo 7º da Lei 605/49 define a remuneração do repouso semanal como correspondente à de um dia de serviço. A expressão “dia de serviço” permite duas interpretações, quais sejam: dia trabalhado ou dia útil.

Dia trabalhado refere-se a um dia que comportou uma jornada normal de trabalho. Por dia útil, entende-se o dia que poderia comportar uma jornada de trabalho, mas que pode ser um dia não trabalhado.

Em conformidade com as características do salário mensal, a expressão “dia de serviço” deve ser interpretada como dia útil, cuja remuneração corresponde a 1/6 da carga horária semanal. O conceito de dia útil pertinente às normas trabalhistas conforma uma semana composta por seis dias úteis e um dia de repouso. Essa conformação da semana está implícita no texto do artigo 224 da CLT (BRASIL, 1943) e explícita na Súmula 113 do Tribunal Superior do Trabalho - TST (BRASIL, 2003) e na Instrução Normativa nº 1, de 7 de novembro de 1989, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 1989).

A interpretação da expressão “dia de serviço” é relevante porque implica na definição do número de horas remuneradas no repouso semanal. Se a considerarmos como correspondente ao dia trabalhado, teremos o número de horas trabalhadas em um dia, mas, se a considerarmos como dia útil, teremos o número de horas trabalhadas por semana dividido por 6 dias.

Vale também esclarecer que o § 2º do artigo 7º da Lei 605/49 menciona um salário mensal calculado na base de 30 diárias ou na base do número de dias do mês, expressão que se refere às situações nas quais o salário mensal remunera meses incompletos, isto é, aos meses nos quais o mensalista não tem direito à remuneração correspondente a 30 dias.

6 O DIVISOR DO JORNALISTA

O único divisor do salário mensal expressamente mencionado na CLT refere-se à categoria dos jornalistas profissionais, que tem norma especial de tutela do trabalho e disposições especiais sobre sua duração e condições, expressas na Seção XI do Capítulo I do Título III da CLT (BRASIL, 1943). Os dispositivos pertinentes ao cálculo do salário-hora dessa categoria constam dos artigos 303, 305 e 307 da CLT.

Art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

[...]

Art. 305 - As horas de serviço extraordinário, quer as prestadas em virtude de acordo, quer as que derivam das causas previstas no parágrafo único do artigo anterior, não poderão ser remuneradas com quantia inferior à que resulta do quociente da divisão da importância do salário mensal por 150 (cento e cinquenta) para os mensalistas, e do salário diário por 5 (cinco) para os diaristas, acrescido de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento).

[...]

Art. 307 - A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso. (BRASIL, 1943)

O divisor 150, mencionado no artigo 305 supra, é resultante da fórmula contida no *caput* do artigo 64 da CLT, ou seja:

$$\text{Salário} - \text{hora normal} = \frac{\text{Salário mensal}}{5 \text{ horas} \times 30}$$

Note-se que o número de horas de trabalho por dia do jornalista corresponde à divisão da carga horária semanal (30 horas) por 6 dias úteis.

7 O DIVISOR DO BANCÁRIO

A categoria dos bancários também tem disposições especiais sobre duração e condições de trabalho, expressas na Seção I do Capítulo I do Título III da CLT (BRASIL, 1943). Os dispositivos pertinentes à jornada dos bancários constam dos artigos 224 e 225.

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

[...]

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho. (BRASIL, 1943)

Os artigos supracitados mencionam dois tipos limites de contrato para os bancários, o de 30 horas por semana, com jornadas de 6 horas de segunda a sexta-feira, e o de 40 horas por semana, com jornadas de 8 horas de segunda a sexta-feira. Note-se que o artigo 224 da CLT define uma carga horária semanal idêntica à do jornalista, ou seja, 30 horas semanais, cujo divisor é 150 horas.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 124 (BRASIL, 2012a) que fixa divisores para os dois tipos de contratos dos bancários.

SÚMULA 124 - BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no *caput* do art. 224 da CLT;

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no *caput* do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT. (BRASIL, 2012a)

O *caput* do inciso I da Súmula 124 do TST contém, salvo melhor juízo, o equívoco de associar uma cláusula convencional, que estende o direito ao reflexo das horas extras para a remuneração do sábado, com o divisor aplicável para cálculo do valor das horas extras. O número de horas normais

remuneradas por mês independe do fato de haver ou não reflexo das horas extras sobre a remuneração dos sábados.

Em nenhuma hipótese o divisor do bancário será 180 horas ou 220 horas porque sua carga horária semanal é limitada a 30 e a 40 horas semanais, cujos divisores corretos são 150 e 200 horas, respectivamente. O salário mensal do bancário remunera qualquer um dos dias da semana com o mesmo valor correspondente a 5 ou a 6,66 horas por dia, o que independe do direito a receber o reflexo das horas extras sobre a remuneração do sábado.

Nesse sentido, correta a Súmula 113 do TST (BRASIL, 2003), ao elucidar que o sábado do bancário é um dia útil não trabalhado, mas, vale acrescentar, sempre foi um dia remunerado pelo salário mensal.

SÚMULA 113 - BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração. (BRASIL, 2003)

Como demonstrado anteriormente, o divisor 180 horas é próprio dos regimes semanais de trabalho que resultam em 36 horas e o divisor 220 dos que totalizam em 44 horas semanais. Logo, a utilização dos divisores estabelecidos no inciso II da Súmula 124 do TST implica em diminuir, artificialmente, o valor do salário-hora dos bancários e, por consequência, diminuir o valor da sua hora extra.

Da mesma maneira que o mensalista que cumpre a semana inglesa de 44 horas de trabalho tem suas jornadas compensadas nos 6 dias úteis, resultando em 7,33 horas por dia e em 220 horas por mês, o bancário que cumpre a semana de 30 ou 40 horas de trabalho deve ter suas jornadas compensadas em 6 dias úteis, o que resulta em 5 ou 6,66 horas por dia e em 150 ou 200 horas por mês.

Os divisores devem manter relação direta com o número de horas trabalhadas por semana e não com uma carga horária semanal fictícia. As categorias profissionais que trabalham o mesmo número de horas por mês devem ter divisores idênticos. O bancário com jornada de 6 horas trabalha o mesmo número de horas por mês que o jornalista, e o bancário com jornada de 8 horas trabalha o mesmo número de horas por mês que o empregado mencionado na Súmula 431 do TST (BRASIL, 2012b).

SÚMULA 431 - SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, *CAPUT*, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200 (redação alterada na sessão do tribunal pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Para os empregados a que alude o art. 58, *caput*, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora. (BRASIL, 2012b)

Da interpretação dada ao texto do artigo 224 da CLT, adveio o equívoco matemático dos enunciados da Súmula 124 do TST. Conforme o artigo 224 da CLT, os sábados são dias úteis sem jornada normal, ou dias úteis não trabalhados. Entretanto, o fato dos bancários não trabalharem nos sábados, e cumprirem jornada de 6 ou 8 horas, nos outros dias da semana, não justifica a projeção das jornadas para o mês pela simples multiplicação dessas jornadas por 30 vezes.

8 CONCLUSÃO

O salário mensal remunera tempos médios que não correspondem, necessariamente, à contagem das horas de trabalho e de repouso remuneradas realmente verificadas em um determinado mês do calendário. A compensação das diferenças de duração dos meses ocorre com a sucessão ordenada dos dias da semana, dos meses e dos anos. Remunerando sempre um número médio de dias por mês, justifica-se o fato de se pagar o mesmo salário para meses que têm números de dias diferentes.

A utilização da média anual de dias por mês é uma abstração necessária para compensar as variações das durações reais dos meses e ajustar os tempos ao valor invariável do salário mensal.

O mês remunerado pelo salário mensal tem, em média, 30 dias, por arredondamento, o que resulta em pequena sobrevalorização do salário-hora.

O divisor do salário mensal expressa o número médio de horas remuneradas por mês e deve ser calculado utilizando-se o regime semanal de trabalho, ou seja, o número de horas normais de trabalho por semana.

O texto do *caput* do artigo 64 da CLT se refere ao salário mensal como correspondente à “duração normal do trabalho”, expressão que deve ser interpretada, à luz dos dispositivos da Lei 605/49, como o número de horas normais remuneradas, considerando inseridas na duração normal do trabalho as horas remuneradas dos repousos semanais e dos feriados.

O parágrafo único do artigo 64 da CLT concebe um salário mensal que remunera menos de 30 dias, equivalentes ao número de “dias de trabalho por mês”, isto é, à duração normal do trabalho no mês, expressão que também deve ser interpretada como o número de dias remunerados por mês para se conformar aos dispositivos da Lei 605/49.

A compensação de horários, facultada pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, institui a ideia de equivalência entre os diferentes regimes semanais de trabalho que resultem no mesmo número de horas trabalhadas por semana.

A jornada de trabalho, utilizada para o cálculo do divisor do salário mensal, pode ser uniformizada como a correspondente à duração normal do trabalho por semana dividida por 6 dias e, não corresponde, necessariamente, a uma jornada normal efetivamente trabalhada em um dia da semana.

A expressão “dia de serviço”, contida na alínea “a” do artigo 7º da Lei 605/49, deve ser interpretada como dia útil, cuja remuneração corresponde a 1/6 da carga horária semanal.

O conceito de dia útil pertinente às normas trabalhistas conforma uma semana composta por seis dias úteis e um dia de repouso.

O *caput* do inciso I da Súmula 124 do TST contém o equívoco de associar uma cláusula convencional, que visa estender o direito ao reflexo das horas extras para a remuneração do sábado, com o divisor aplicável para cálculo do valor das horas extras.

O número de horas normais remuneradas por mês independe do fato de haver ou não reflexo das horas extras sobre a remuneração dos sábados.

A demonstração dos divisores utilizados para o cálculo do salário-hora a partir do salário mensal, à luz das normas trabalhistas brasileiras, é necessidade que se impõe diante dos prejuízos salariais que a utilização de divisores impróprios pode acarretar.

ABSTRACT

This article presents a mathematical study about the divisors used to calculate the hourly wage starting from the monthly salary. Its objective is to demonstrate the calculation of the divisors according to the brazilian labor legislation. It was performed a research of the norms related to the subject and their confrontation with the principles mathematical applicable to them. The results shows that these laws are imprecise and its interpretation is vacillating. The theme concerning the divisors of monthly salary in the brazilian labor norms has not yet reached the pacification necessary for a legal certainty.

Keywords: Monthly salary. Divisors. Hourly wage. Article 64 of CLT. Docket 124 of TST.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 14 jan. 1949. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa nº 1, de 7 de novembro de 1989. Dispõe sobre o prazo para o pagamento do salário. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 nov. 1989. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 113, Resolução nº 121 de 2003. Bancário. Sábado. Dia útil. *Diário da Justiça*, Brasília, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 124, Resolução 185 de 2012a. Bancário. Salário-hora. Divisor. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 431, Resolução 185 de 2012b. Salário-hora. Empregado sujeito ao regime geral de trabalho (Art. 58, *caput*, da CLT). 40 horas semanais. Cálculo. Aplicação do divisor 200. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 de maio de 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. (1996). *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM. 1996. 151 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* (2005). *Instituições de Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: LTr. 2005. 1645 p. 2 v.