



Rogério Neiva: TST adota dia remunerado em cálculo de salário hora

Vamos começar pelo básico e pelo começo. Inclusive considerando o fato de que a intenção do presente texto é abordar o seu objeto de análise, em termos jurídicos e matemáticos, naturalmente de modo a permitir e facilitar a sua compreensão. Compreensão esta nem sempre compreendida.

Estamos falando do divisor para cálculo do salário-hora daqueles que estabelecem relação jurídica de natureza empregatícia, ou seja, trabalhadores que ostentam a condição de empregados. Este tema nem sempre é bem compreendido, seja por operadores do direito em geral, seja por candidatos a concursos públicos.

E a intenção prioritária do texto é que se entenda o divisor. Bem como se possa refletir sobre a lógica da tese da recente Súmula 124 do TST, a qual estabeleceu novo entendimento acerca do divisor aplicável ao empregado bancário.

Portanto, começando pelo começo, a primeira ideia importante a exigir a compreensão é a de que o divisor consiste no denominador da operação matemática de divisão realizada para encontrar o valor de uma hora de trabalho do empregado. O numerador da mesma operação corresponde ao salário mensal do empregado.

A previsão do divisor se encontra no artigo 64 da CLT.

E o que diz este dispositivo? O referido artigo estabelece que “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 artigo 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.”. No caso, vale lembrar que o artigo 58 da CLT estabelece a jornada de trabalho de oito horas.

Portanto, se fosse seguida a literalidade do artigo 64 da CLT, a conta seria a seguinte:

$$8 \text{ hs} \times 30 \text{ dias} = 240$$

Ou seja, no caso, o divisor seria de 240.

Porém, após a CF/88, que assegurou o repouso semanal remunerado e o limite de 44 hs semanais para os empregados em geral, concluiu-se que não seria possível multiplicar o limite de jornada por 30, pois o empregado não trabalharia 30 dias por mês, mas sim 6 dias por semana e considerando determinado limite semanal de horas.

Daí foi estabelecida uma nova metodologia, segundo a qual seria preciso apurar o número médio de horas por dia de uma semana de trabalho, para, em seguida, multiplicar por 30. Esta média de horas-dia a ser multiplicada por 30 seria estabelecida, portanto, a partir de um parâmetro semanal, sendo este o resultado do limite semanal dividido pelo número de dias em que efetivamente se trabalha na semana.



Assim, a fórmula passou a ser a seguinte:

Divisor = (limite de duração semanal: dias de trabalho na semana) x 30

Com isso, para os empregados que contam com limite de jornada de 8 e 6 hs, respectivamente, teríamos os seguintes divisores:

— Jornada de 8 hs ? Divisor = (44:6) x 30 ? Divisor= 7,33 x 30 ? Divisor = 220

— Jornada de 6 hs ? Divisor = (36:6) x 30 ? Divisor= 6 x 30 ? Divisor = 180

Confirmando esta compreensão, mais recentemente, por meio da Súm 431 (mantida a tese na revisão jurisprudencial de setembro de 2012), o Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento de que o empregado com duração semanal de 40 hs semanais conta com divisor de 200 hs. Daí, para verificar a compreensão jurídica por trás da tese, basta fazer a operação matemática nos seguintes termos:

$(40:6) \times 30 = 200$

Vale salientar que nos casos dos empregados que contam com regimes atípicos, como o de 12x36, a lógica de apuração a partir do parâmetro semanal deve ser a mesma. Neste sentido vale destacar a lição da professora Alice Monteiro de Barros nos seguintes termos:

“...resta agora verificar, qual é o divisor a ser adotado nesse regime de 12 por 36 horas para o cálculo das horas extras, caso se ultrapasse o módulo semanal. Nesses regimes, em uma semana trabalha 48 horas; logo dividindo-se essas 48 horas por seis, temos em média oito horas diárias. Na segunda semana o empregado trabalha 36 horas; dividindo-se essas 36 horas por seis dias temos seis horas diárias de trabalho. Na terceira semana o empregado volta a trabalhar 48 horas, o que resulta na jornada de oito horas, obtida com o resultado da média aritmética. Na quarta semana o empregado trabalha novamente 36 horas, que, divididas por seis, representam seis horas diárias em média. Somando-se às oito horas da primeira e terceira semanas, com as seis horas da segunda e quarta semanas, temos um total de 28 horas nas quatro semanas; dividindo-se essas 28 horas por quatro, temos, em média, a jornada de sete horas para quem trabalha no regime de 12 vezes 36. Multiplicadas essas sete horas por 30 dias do mês, resulta no divisor de 210. Nesse sentido tem se pronunciado o TST em duas de suas Turmas...” (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 4ª ed, pág. 671).

Porém, a Súmula 124, a partir da mudança jurisprudencial ocorrida em setembro de 2012, trouxe novos divisores para os empregados bancários. Segundo a Súmula, foram estabelecidos os seguintes divisores:

— para bancários em geral com jornada de 06 hs: 180

— para bancários em geral com jornada de 08 hs: 220

— para bancários que contem com norma coletiva prevendo o sábado como dia remunerado e tenham



jornada de 06 hs.: 150

— para bancários que contem com norma coletiva prevendo o sábado como dia remunerado e tenham jornada de 08 hs: 200

Vale lembrar que o artigo 224 da CLT estabelece como regra para o bancário a duração diária de 6 hs, a duração semanal de 30 hs e a vedação de labor aos sábados.

Assim, raciocinando sobre o primeiro caso (bancário com jornada de 6 hs sem previsão em norma coletiva de remuneração pelo sábado) e decompondo a fórmula para cálculo do divisor, o que constatamos?

Divisor = (limite de duração semanal : dias de trabalho na semana) x 30

Jornada de 6 hs ? 180 = (30/5) x 30 ? 180 = 6 x 30 ? 180 = 180

Perfeito, a fórmula bateu! Ou seja, coerência entre a tese jurídica e a lógica matemática.

Mas e se raciocinarmos sobre o segundo caso?

Divisor = (limite de duração semanal : dias de trabalho na semana) x 30

Jornada de 8 hs ? 220 = (40:5) x 30 ? 220 = 8 x 30 ? 220 = 240

Opa! A conta não fechou. Vale dizer que esta era a tese da antiga Súmula 267, atualmente cancelada.

E racionando sobre o terceiro e quarto casos, correspondentes às novas teses da Súmula 124 do TST?

Bem, para isto precisamos saber se haverá impacto, em função da remuneração do sábado, no número de dias que será considerado como denominador na operação de divisão pelo limite semanal. Para isto vamos fazer o teste de hipótese de que o fato de ser remunerado teria aumentado um dia, ou seja, uma unidade no denominador. E se aumentamos o denominador, naturalmente aumentamos o resultado da operação.

Vale salientar que estamos falando da primeira divisão, para achar o número que multiplica por 30. Mas, obviamente, se o resultado da primeira divisão diminui, o divisor também diminuirá. Por conseguinte, o valor do salário hora será maior, pois o divisor divide o numerador, que na conta final será o salário.

Então vamos ao teste!

Divisor = (limite de duração semanal : dias de trabalho na semana) x 30

Jornada de 6 hs ? 150 = (30:6) x 30 ? 150 = 5 x 30 ? 150 = 150



Bateu! Ou seja, a tese da Súmula 124 do TST envolve a premissa de que se o sábado é remunerado, deve ser considerado no número de dias que vão dividir o limite semanal. Ou seja, na prática, matematicamente, o sábado remunerado está sendo equiparado ao sábado trabalhado.

Diante dessa premissa jurídica, caberia indagar: se no critério para compor o numerador da primeira divisão, ou seja, o número de dias trabalhados, também entra os dias remunerados, então o certo não seria, para os empregados em geral, dividir o limite geral semanal por 7?

Ou seja, caberia uma reflexão sobre o número adotado para dividir o limite semanal, no sentido de apurar se efetivamente este vem do conceito de dia trabalhado ou dia remunerado. O que a nova tese da Súmula 124 indica, ao menos para o empregado bancário, consiste na adoção do conceito de dia remunerado. Porém, nos demais casos, inclusive da tese da Súmula 431, adota-se o conceito de dia trabalhado.

Date Created

07/10/2012