

## QUANTO VALE A HORA DO BANCÁRIO?

Ari Pedro Lorenzetti<sup>1</sup>

*"Para todo problema complexo, existe uma resposta clara, simples e errada"*

### a) INTRODUÇÃO

A ideia expressa na frase acima, cuja autoria é atribuída ao jornalista americano Henry L. Mencken, tem perfeita aplicação à questão ora debatida, menos, porém, pela complexidade do problema do que pela superficialidade da solução.

Com efeito, depois de um longo período em que a questão parecia encoberta pelas cinzas da jurisprudência sumulada, eis que o Tribunal Superior do Trabalho resolveu reacender o debate, firmando o entendimento segundo o qual:

"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" (TST, súm. 124).

É verdade que a nova orientação jurisprudencial foi construída a partir de diversos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, que seguiram na mesma senda. E a explicação em que se amparam as conclusões que deram origem à alteração da súmula é também elementar, conforme se pode verificar dos trechos dos acórdãos dos precedentes, uns citando outros, sem maiores questionamentos quanto à lógica do raciocínio. No recurso de ERR 74500-56.2007.5.15.0064, a Seção Especializada em Dissídios Individuais, assentou que:

"Nos termos do art. 224, caput, da CLT, a 'duração normal do trabalho dos empregados em banco será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana'. Assim, laborando 6 (seis) horas em cada dia útil, considerando-se os sábados como de 6 (seis) horas, e multiplicando-se essas horas por 30 (trinta), número de dias do mês, chega-se ao divisor 180, que deve ser aplicado no cálculo das horas extraordinárias do empregado bancário para saber o valor da hora normal (Súmula nº 124 do TST).

Todavia, existem casos de empregados bancários que são regidos por norma coletiva que inclui o sábado como dia de repouso remunerado, e, assim, a jornada semanal deve ser aquela efetivamente laborada, em observância ao comando constitucional insculpido no art. 7º, inciso XXVI. No cálculo das horas extraordinárias, leva-se em conta a carga horária real de 30 (trinta) horas que os bancários efetivamente laboravam, e

---

1. Juiz do Trabalho da 3ª VT de Rio Verde/GO

não a fictícia carga horária de 36 (trinta e seis) horas. Assim, o divisor a ser aplicado no cálculo do valor da hora extraordinária é 150, e não 180. Nesse sentido se encontram os mais recentes precedentes da SBDI-1 desta corte:

**DIVISOR 150. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. SÚMULA/TST Nº 124. NORMA COLETIVA PREVENDO SÁBADO COMO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.** Esta SBDI1 vem decidindo que, em observância ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, na hipótese de haver norma coletiva referente aos empregados bancários que inclui os sábados como dia de repouso remunerado, a jornada semanal é aquela efetivamente laborada. Assim, para o cálculo das horas extras, observa-se a carga horária real de 30 horas que os bancários laboravam, aplicando-se o divisor 150. Precedentes. Ressalva de entendimento pessoal. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (E-ED-RR-218800-22.2002.5.02.0041, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT de 11/5/2012) (...)

**BANCÁRIO DIVISOR. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE QUE O SÁBADO É DIA DE REPOUSO REMUNERADO.** Havendo notícia da existência de norma coletiva dispondo que o sábado deve ser considerado como dia de repouso semanal remunerado, não há como se concluir pela contrariedade às Súmulas 113 e 343 do TST, verbetes que não cuidam dessa particularidade, devendo, pois, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, ser reconhecido o ajuste coletivo. Recurso de embargos não conhecido. **CONCLUSÃO: RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMADO NÃO CONHECIDO INTEGRALMENTE.**

(...)

**RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS EXTRAS. EMPREGADO BANCÁRIO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 150. NORMA COLETIVA.** Hipótese em que a Turma manteve a fixação do divisor 180 para o cálculo do salário-hora da reclamante, com apoio na Súmula 124 do TST, apesar da existência de norma coletiva estabelecendo que o sábado é dia de repouso remunerado. Todavia, em observância ao comando constitucional insculpido no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, existindo norma coletiva referente aos empregados bancários que inclui o sábado como dia de repouso remunerado, a jornada semanal é aquela efetivamente laborada. No cálculo das horas extras, leva-se em conta a carga horária real de 30 (trinta) horas que os bancários efetivamente laboravam, e não a fictícia carga horária de 36 (trinta e seis) horas. Assim, o divisor a ser aplicado é 150, e não 180. Nesse sentido, o julgamento do processo TST-E - ED-ED-RR-197100-20.2005.5.02.0482, ocorrido em 18/8/2011”.

Em resumo, reconhece o TST que, em relação ao bancário sujeito à jornada normal de seis horas diárias, se houver norma coletiva prevendo que o sábado, será considerado dia de descanso remunerado, o divisor, para o cálculo do valor da hora, deverá ser de 150. Todavia, não havendo previsão normativa nesse sentido, o sábado será considerado dia útil não trabalhado, em razão do que o cálculo do valor da hora deverá adotar o divisor 180.

Embora a falta de lógica de tal entendimento seja gritante, conforme se demonstrará adiante, para que se evidencie de modo ainda mais claro o equívoco da interpretação sumulada, é conveniente que se analise, primeiro, a evolução legislativa acerca da matéria.

## **b) EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DA DURAÇÃO DA JORNADA DO BANCÁRIO**

Originariamente, além da restrição ao labor noturno, que ainda permanece, embora com menor extensão, a jornada do bancário diferenciava-se da dos demais trabalhadores apenas quanto à duração diária, prevendo a CLT que:

“Art. 224. Para os empregados em Bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou trinta e seis horas semanais a duração normal de trabalho, excetuados os que exercerem as funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de secção e equivalentes, ou desempenharem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos dos postos efetivos.

Parágrafo único. A duração normal de trabalho estabelecida neste artigo ficará sempre compreendida entre as oito e às vinte horas”.

Posteriormente, a Lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952, alterou o art. 224 da CLT, para reconhecer expressamente aos bancários o direito ao intervalo intrajornada e reduzir a duração do trabalho aos sábados, mantendo a ressalva em relação aos ocupantes de funções de chefia:

“Art. 224. O horário diário para os empregados em Bancos e Casas Bancárias, será de seis horas contínuas, com exceção dos sábados, cuja duração será de três horas, perfazendo um total de trinta e três horas de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo, ficará compreendida entre as sete e vinte horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de seção e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos postos efetivos”.

Por sua vez, o Decreto-lei n. 229, de 28.02.1967, apenas autorizou o trabalho até as vinte e duas horas, sem alterar a carga horária ou o direito ao intervalo intrajornada, conforme redação que continua vigente (CLT, art. 224, § 1º).

Mais tarde, o Decreto-lei n. 915, de 07.10.1969, atribuiu nova redação ao *caput* do art. 224 da CLT, para dispor que:

“A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana”.

O texto atual, resultante da Lei nº 7.430, de 17.12.1985, apenas estendeu a aplicação da jornada dos bancários aos empregados da Caixa Econômica Federal, reiterando que a duração do trabalho é de trinta horas semanais:

“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.”

Conforme se extrai da evolução legislativa acima exposta, a duração da jornada dos bancários foi reduzida ao longo do tempo, passando de 36 para 30 horas semanais. Diante disso, resta evidenciado que não faz sentido continuar

tomando como base o referencial de 36 horas semanais, para calcular o valor da hora dos bancários, pois isso seria regredir ao tempo em que vigia o texto original da CLT, segundo o qual tais trabalhadores realmente estavam sujeitos a uma carga horária semanal de 36 horas de trabalho efetivo, o que, reitera-se, não retrata a situação atual.

### **c) O SÁBADO COMO DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO**

Em sua concepção originária, a CLT previa apenas a remuneração correspondente ao tempo efetivamente trabalhado, não contemplando a remuneração dos dias de descanso semanal. Esse direito só foi reconhecido pela Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949:

“Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

Tal direito, no entanto, não redundou num aumento salarial aos trabalhadores que percebiam remuneração mensal, como era o caso dos bancários, entre tantas outras categorias, uma vez que a mesma lei referida assim dispôs:

“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” (Lei n. 605/49, art. 7º, § 2º).

Diante disso, considerando que o art. 224 da CLT não equiparava o sábado aos domingos ou feriados, mas, em vez disso, mencionava que o labor ocorreria em dias úteis, exceto aos sábados, a jurisprudência foi chamada a decidir acerca da existência, ou não, de remuneração em relação aos sábados dos bancários. E o entendimento dominante foi no sentido de que os bancários não teriam direito à remuneração dos sábados, uma vez que tal dia não poderia ser equiparado aos feriados ou domingos, porquanto a CLT dispunha expressamente que se tratava de dia útil, embora vedasse o labor em tal dia da semana.

Diante disso, irretocável a conclusão de que, se o sábado não fora tratado pelo legislador, nem mesmo por equiparação, como feriado, não fazem jus os bancários à remuneração prevista na Lei n. 605/49 em relação a tal dia. Por conseguinte, caso haja horas extras, não poderiam elas gerar reflexos em relação aos dias que nem sequer são remunerados:

“BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL. 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” (TST, súm. 113).

Se sobre esse aspecto a jurisprudência foi coerente com as disposições legais acerca do sábado, o mesmo não ocorreu no que tange ao divisor para fins de cálculo das horas extras, que é o que veremos a seguir.

### **d) DIVISOR UTILIZADO PARA O CÁLCULO DO VALOR DA HORA**

Conforme a redação original do art. 7º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, a remuneração dos períodos de repouso guardava relação apenas com a remuneração relativa ao labor prestado durante a jornada normal. Todavia, a partir

da Lei n. 7.415, de 9 de dezembro de 1985, passou-se a adotar o perfeito paralelismo entre a remuneração do labor prestado durante a semana com a remuneração dos dias de repouso correspondentes. Em outras palavras, o valor da remuneração do descanso semanal deveria equivaler a um dia de trabalho, incluindo-se neste o valor relativo ao labor em sobrejornada:

“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; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09.12.85)
- b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09.12.85)
- c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;
- d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana”.

Como se pode perceber, a lei deixa claro que a remuneração do repouso semanal deve corresponder a um dia de trabalho, ou, na dicção legal a um dia de “serviço”. Embora a lei não tenha estendido o mesmo critério aos trabalhadores com remuneração variável, a jurisprudência já se encarregara de fazê-lo. Aliás, justiça seja feita, a Lei nº 7.415/85 só veio referendar o que já vinha sendo aplicado pelos tribunais, a partir do Prejulgado n. 52 (aprovado em 20.08.1975), posteriormente convertido na súmula 172 do TST, segundo a qual:

“Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas”

De qualquer modo, quanto aos bancários, salta aos olhos o equívoco de se pretender adotar a base de cálculo de 36 horas semanais, visto que a lei vigente é expressa ao prever que a jornada normal dos bancários é de seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, totalizando 30 horas semanais. A partir da dicção do *caput* do art. 224 da CLT, portanto, em relação aos bancários, não apenas devem os sábados ser excluídos do cômputo dos repouso, visto que em tais dias não há trabalho, mas, igualmente, não podem eles ser computados para fins de fixação do número de horas normais trabalhadas na semana ou no mês. Em outras palavras, sendo a lei expressa em proibir o labor aos sábados, estabelecendo, ainda, a carga horária semanal normal em 30 horas, por qual boa razão, no cálculo do valor da hora, dever-se-ia tomar como base 36 horas semanais de labor efetivo?

Definitivamente, não há justificativa alguma para considerar seis horas fictícias do sábado, uma vez que em tal dia não há trabalho nem remuneração. Por conseguinte, como dizer que o salário mensal compreenda o pagamento relativo a 180 horas? Isso só seria possível se fosse considerado que o mês tem cinco semanas, pois neste caso, teríamos 150 horas de labor efetivo, mais 30 horas relativas ao repouso semanal.

Considerando, porém, que o bancário trabalha normalmente cinco dias por semana, cumprindo uma carga horária 30 horas semanais, fazendo jus, ainda, a um dia de repouso remunerado, temos a seguinte equação:  $30 + 5 = 35$  horas semanais (calculado o repouso à base de  $1/6$  das horas trabalhadas na semana, conforme critério que vem sendo seguido pela jurisprudência). Tomando-se como base 4,28 semanas por mês, a carga horária total, computado o tempo de labor e repouso, corresponde, com o devido arredondamento, a 150 horas mensais. Com

feito, se a cada sete dias do calendário o bancário trabalha 30 horas e tem direito a mais 1/6 pelo descanso, tem-se que recebe, por semana, o equivalente a 35 horas, ou seja, uma média de cinco horas diárias (considerados todos os dias), que, multiplicadas por 30 dias no mês, alcançam o montante de 150 horas.

Esse, portanto, o divisor que deveria ser aplicado a todos os bancários com carga horária normal de seis horas diárias e 30 horas semanais, considerando as disposições legais aplicáveis ao caso, que tratam o sábado como dia útil não trabalhado.

### **e) O SÁBADO COMO DIA DE REPOUSO REMUNERADO**

Os cálculos acima sofrem alterações quando as normas coletivas preveem que os sábados sejam considerados dias de repouso remunerado. Neste caso, o que ocorre é que os bancários passam a ter direito a dois dias de repouso remunerado por semana, devendo-se, por conseguinte, dispensar aos sábados o mesmo tratamento previsto pela Lei n. 605/49 aos domingos e feriados.

Disso decorre que, se o bancário cumpre 30 horas de labor efetivo, tendo, direito, ainda, à remuneração equivalente a um dia de trabalho pelo sábado e mais um dia pelo domingo, conclui-se que o mesmo salário remunera o equivalente a 42 horas semanais, sendo 30 de trabalho efetivo e 12 relativas ao descanso (6 horas no sábado e seis horas no domingo).

Aqui, sim, é que se deveria aplicar o divisor 180, uma vez que a quantidade de horas remuneradas pelo salário mensal corresponde exatamente a seis horas diárias, todos os dias da semana (seja pelo trabalho, seja pelo repouso). Logo, tomando-se como base o mês comercial, tem-se:  $6 \times 30 = 180$ .

Como se pode notar, o que o TST fez foi exatamente o inverso do que seria o correto. Ora, se o salário mensal já remunera o labor efetivo (considerando a jornada normal) mais os dias de descanso, a partir do momento em que se ampliam os dias de descanso remunerado, mantido o mesmo salário mensal, é evidente que o valor da hora diminui, justamente porque foi elevado o divisor. O mesmo valor que antes remunerava 150 horas mensais, conforme visto acima, com a regra convencional que prevê a remuneração dos sábados, passou a remunerar 180 horas no mês.

Ainda que se adotasse o critério comumente observado, no cálculo do repouso semanal remunerado, à base de 1/6 das horas do labor correspondente à carga horária normal na semana, teríamos 30 horas de trabalho, cinco horas de descanso no sábado e cinco horas de descanso no domingo, o que equivale a 40 horas semanais, redundando numa média de 5,7 horas diárias, ou 171 horas mensais. De qualquer modo, isso representaria uma quantidade bem mais próxima de 180 horas do que das 150, que é o divisor adotado pelo TST, no caso. Considerando, porém, que a duração do descanso deve ser proporcional à duração do trabalho, tendo o trabalhador cumprido seis horas diárias, nos dias trabalhados, deve receber, nos dias do descanso salário equivalente ao mesmo número de horas. Afinal, é assim que se procede em relação à remuneração dos feriados.

Diante disso, resta evidenciado que o divisor, mais acertado, no caso, seria de 180, e não 150, como sustenta o TST.

### **f) BANCÁRIOS SUJEITOS À JORNADA DE OITO HORAS DIÁRIAS**

Tal como ocorre com os bancários que fazem jus à jornada de seis horas, em equívoco semelhante incorre a jurisprudência sumulada no que respeita aos demais membros da categoria, cuja jornada diária segue a regra de oito horas, de segunda a sexta-feira.

Com efeito, se o sábado é dia útil não trabalhado e não remunerado, tem-se que o salário mensal, no caso, remunera o equivalente a 46,66 horas, sendo quarenta horas de trabalho e 6,66 relativas ao descanso semanal, consoante o critério da remuneração do repouso à base de 1/6 da remuneração relativa ao labor prestado na semana. Assim, se a cada semana o trabalhador faz jus à remuneração correspondente 46,66 horas, tem-se que, no mês, sua carga horária é de 200 horas mensais, e não 220, como entende o TST na súmula 124, II, *b*, transcrita acima.

Todavia, se houver norma coletiva prevendo que o sábado é dia de descanso remunerado, equipara-se aos domingos e feriados, e, no caso, deverá ser considerada a remuneração desses dias à base de um dia de trabalho normal, fazendo com que a remuneração semanal equivalha a 56 horas, o que corresponde a 240 horas mensais. Mesmo que se adote, a título da remuneração do repouso, a média de 1/6 das horas de efetivo labor na semana, como são dois dias de descanso remunerado, teríamos a média de 53,32 horas por semana. Assim, tendo em conta 4,28 semanas no mês, a carga horária mensal seria de 228,20 horas mensais. De todo modo, o divisor estaria muito mais próximo de 220 do que de 200, como quer o TST.

Por outro lado, não há motivo para espanto, nem se pode dizer que haja equívoco por se chegar a um divisor superior a 220 horas mensais, uma vez que isso não implica a ampliação da duração do trabalho, sendo, tão-somente, um reflexo da ampliação dos dias de descanso remunerado, e não a quantidade de horas de labor efetivo, as quais, no caso, permanecem nos limites traçados pela Constituição Federal, qual seja, de oito horas diárias e 44 horas semanais. A propósito, não é demais salientar que a Constituição não fixa limite de horas mensais, mas apenas diárias e semanais. Além disso, não fixa teto para as horas de repouso remuneradas.

De qualquer modo, consoante o raciocínio exposto, verifica-se aqui que, mais uma vez a jurisprudência sumulada inverte a lógica, considerando, inexplicavelmente, que a quantidade de horas contidas no salário mensal é superior para os trabalhadores que não têm o sábado remunerado, quanto é exatamente o contrário o que de fato ocorre.

Embora seja elementar, não custa repetir que, se um trabalhador tem remuneradas as oito horas de efetivo labor, de segunda a sexta-feira, mais um dia de descanso, enquanto outro cumpre a mesma jornada, mas, além do pagamento correspondente às horas efetivamente laboradas, tem remunerados dois dias de descanso, com base na mesma jornada efetivamente laborada, a quantidade de horas abrangidas pela remuneração mensal deste último será necessariamente maior, mesmo que ambos recebam o mesmo valor global.

Por conseguinte, se formos apurar o valor da hora de cada um dos trabalhadores do exemplo acima, com base no mesmo salário, é evidente que o valor unitário da hora do primeiro será maior do que a do segundo, assim como é evidente que o divisor utilizado em relação a este deve ser maior do que o aplicado àquele. E assim é porque o salário mensal do obreiro que se encontra na última situação abrange parcela (equivalente a um certo número de horas) que não está incluída no salário do primeiro.

O que fez a jurisprudência, no entanto? Se por um lado adotou um divisor inferior ao real, o que beneficiou os trabalhadores que recebem remuneração também em relação aos sábados, por outro lado, além de afrontar a lógica, cometeu uma inexplicável injustiça contra aquele que só tem um dia de repouso semanal remunerado, visto que foi em relação a ele que os tribunais mandaram aplicar o divisor mais elevado, quando o contrário é que seria o correto, conforme fartamente demonstrado acima.

Convém salientar que o equívoco, no caso, não se assenta propriamente no equívoco de leitura das normas legais, até porque a lei é bastante clara. O desacerto está na aplicação da lei aos fatos, por ser evidente o equívoco no raciocínio

lógico-matemático adotado.

Diante disso, que não adianta explicar “como” o TST chegou ao divisor 180, 150, 200 ou 220. A questão é, “por que” são computadas seis ou oito horas no sábado, para definição do divisor, quando esse dia não é trabalhado nem remunerado? Ora, no caso do bancário que trabalha seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, e nada recebe pelo sábado não trabalhado, como incluir no divisor (isto é, na quantidade de horas supostamente remuneradas pelo salário mensal) seis horas relativas àquele dia (sábado)? Qual é a lógica disso? Ainda mais estranho e injustificável se apresenta a súmula 124 quando considerarmos que a CLT é expressa ao dispor que a jornada normal do trabalhador bancário sujeito a seis horas diárias é de trinta horas semanais, e não de 36 horas por semana. Assim, adotando-se o método básico de multiplicar o número de horas normais da semana por cinco, chegar-se-ia, normalmente, a 150 horas mensais. E essa tem sido a regra adotada inclusive para os demais trabalhadores que cumprem jornada oito horas diárias de segunda a sexta-feira, conforme estabelecido na súmula 431<sup>2</sup>. Nesse caso, a jurisprudência estabeleceu que o divisor é 200, ou seja, dividem-se as 40 horas pelos dias úteis da semana (mesmo que o sábado não seja trabalhado) e multiplica-se o quociente por 30. No caso dos bancários, quando passam a ter dois dias de repouso remunerado por semana, a rigor à quantidade de horas efetivamente trabalhadas, dever-se-ia acrescer 2/6, a fim de encontrar o número de horas semanais abrangidas pelo salário mensal (sendo 1/6 relativo ao descanso aos domingos e 1/6 pelo descanso aos sábados). Assim, para quem trabalha efetivamente 40 horas, há que se acrescer 13,33 horas na carga horária semanal. Embora isso resulte num valor superior a 220 horas mensais, de todo modo, não se poderia, no caso, adotar divisor menor do que o aplicado aos bancários, como jornada de oito horas e sem remuneração dos sábados.

De outra parte, como dizer que o bancário cujo salário mensal abrange oito horas de labor, de segunda a sexta-feira, mais a remuneração relativa ao descanso nos sábados e domingos, tenha um divisor inferior àquele outro que nada recebe relativamente aos sábados? Qual é a mágica que possibilita a quem recebe mais horas ter o valor do salário-hora superior àquele outro que recebe o mesmo montante mensal, mas correspondente a menos horas? E o mesmo raciocínio se aplica ao caso dos bancários com jornada de seis horas, em que ocorre a mesma incongruência.

A facilidade em se demonstrar o critério utilizado para se chegar aos divisores adotados pela jurisprudência sumulada não é justificativa para se manter um critério manifestamente equivocado. O encantamento pelo número preciso deve ceder lugar ao critério mais consoante com a lógica e a realidade. Afinal, temos de convir que, lidando com diferentes sistemas numéricos, frequentemente teremos que fazer conversões, que, via de regra, não resultam em números exatos, já a divisão de horas adota o sistema sexagesimal, a divisão do dia segue critério duodecimal, a semana é composta por sete dias e o mês nem sempre chega ou tem apenas trinta dias. Logo, em meio a tal emaranhado de critérios, chegar a valores exatos é tão improvável quanto incorreto.

No caso, no entanto, o erro não é apenas de arredondamento, mas de critérios adotados para definir o divisor mais adequado.

## **g) CONCLUSÃO**

A questão relativa ao divisor a ser adotado para encontrar o valor da

---

<sup>2</sup> “SALÁRIO-HORA. 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho” (TST, súm. 431).



hora normal não pode se basear em critérios simplistas, mas deve atentar para as regras relativas à jornada laboral e a abrangência da remuneração mensal. Se a jurisprudência reconhece que, consoante a dicção legal, o sábado é dia útil não trabalhado, não pode ele ser computado para definir quantidade de horas abrangidas pela remuneração mensal.

Por outro lado, se as normas coletivas convertem o sábado em dia de descanso remunerado, resta evidente que os trabalhadores beneficiados por tais normas recebem um quantitativo de horas superior àqueles outros que nada recebem pelos sábados não trabalhados.

Diante disso, resta evidenciado também que não pode estar correto o critério que adota divisor inferior para o trabalhador que recebe o sábado como descanso remunerado em relação àquele outro que nada recebe por tal dia.

Urge, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho reveja sua súmula 124, para que se invertam os divisores fixados, passando os que constam no item I para o item II, e vice-versa.