

ENTENDA SEUS DIREITOS

O SINDEMED reservou este espaço para esclarecer seus direitos trabalhistas.



O que é Banco de horas?

O chamado banco de horas é uma possibilidade admissível de controle e compensação de horas do empregado, vigente a partir da Lei 9.601/1998.

Em geral, esta compensação de horas objetiva a redução ou supressão do trabalho tais como: Em sábados, segundas-feiras que antecedem feriados às terças-feiras, sextas-feiras que sucedem feriados às quintas-feiras, dias de carnaval e quarta-feira de Cinzas (meio expediente) etc.



Quando é permitido a aplicação do Banco de horas nas empresas?

Este sistema é chamado de “banco de horas” porque ele pode ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, ressalvado o que for passível de negociação coletiva

Assim, por tratar-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, mas que exige autorização por convenção ou acordo coletivo, é permitido para a empresa/empregadora adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços.

A CCT do Sindemed e Acordo da FENCON existe esta permissão.

Qual o limite máximo de horas trabalhadas por dia no Banco de Horas?

O limite é de no máximo 10 horas diárias, sendo a jornada máxima semanal de 44 horas.

Quem é responsável pelo controle do saldo do banco de horas dos empregados?

O empregador é responsável por este controle, inclusive, recomenda-se que seja comunicado ao empregado regularmente, o prazo para compensação das horas negativas ou positivas dentro de 01 (um) ano.

Qual a tolerância diária de minutos para entrada e saída do funcionário?

Quando o empregador institui o banco de horas a tolerância de 10 minutos diários (5 minutos para a entrada e 5 minutos para a saída) o qual não deve ser incluído no banco de horas.

Quais trabalhadores podem utilizar a compensação de horas em bancos de horas?

O banco de horas abrange todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação, se por prazo determinado ou indeterminado com exceção de telefonistas (CLT, artigo 227) e ascensoristas (Lei 3.270/57) que são proibidos de celebrar acordos de compensação de horário de trabalho, a qual se justifica para preservar a saúde do trabalhador.



Qual o prazo para compensação das horas negativas ou positivas do banco de Horas?

O prazo máximo é de 01 (um) ano segundo a CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho do SINDEMED e o Acordo Coletivo de Trabalho da FENCON.



Qual o prazo para pagamento das horas extras (positivas) constantes no banco de horas se não compensadas?

O prazo é de um ano para pagamento do saldo das horas excedentes não compensadas no prazo máximo de um ano ou no ato da rescisão de contrato de trabalho, se houver demissão do empregado.



No caso de rescisão como fica as horas positivas ou negativas do Banco de Horas do empregado?

A compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza).

Se o empregado for demitido e tiver horas positivas no banco de horas?

Neste caso, se o empregado não tiver compensado as horas extras trabalhadas durante o contrato de trabalho, o empregado tem direito ao recebimento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50 % da hora normal, conforme prevê artigo 6º, § 3º da Lei 9.601/1998.

No caso da Convenção Coletiva de Trabalho do SINDEMED e o Acordo Coletivo junto a FECON não poderá ser inferior a 75% da hora normal.



Se o empregado demitido tiver horas negativas?

Recomenda-se que o empregador não desconte as horas negativas, caso a demissão tenha sido por iniciativa do empregador, por uma lógica simples, da mesma forma que o empregado que realizou horas-extras tem o direito de ressarcimento, pois não teve tempo de compensá-las.

No caso de horas negativas, deve existir um acordo firmado junto ao sindicato de classe, sobre o banco de horas, permitindo o desconto na rescisão das horas que o empregado estiver “devendo” para a empresa.

Contudo, a jurisprudência e doutrina defendem que o empregado demitido e que tem horas negativas no banco de horas, também não teve tempo de compensar, o que provavelmente ocorreria se continuasse trabalhando. Assim, o entendimento é pelo não desconto das referidas horas da suas verbas rescisórias.

Agora se o pedido de demissão partir do empregado, entende-se que poderá ser descontado, porém o empregador por mera liberalidade poderá não descontar.

O SINDEMED informa que o empregado deve buscar informações junto a empresa/empregadora – RH se existe algum acordo de banco de horas firmado junto a entidade sindical.

O empregado pode compensar as horas de segunda-feira a sexta-feira, para não trabalhar no sábado, quando a jornada de trabalho for de 44 horas semanais?

Na maioria das empresas e principalmente nas áreas administrativas em geral, há o acordo de compensação dos sábados, ou seja, trabalha-se 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta para compensar o sábado.

Assim, se a jornada de 2ª a 6ª feira é de 8h48, é possível prorrogar diariamente 1h12 como horas extraordinárias, de forma a totalizar o limite máximo de 10 horas diárias.

No caso da CCT do SINDEMED e o Acordo Coletivo - FENCON existe previsão acerca



desta permissão.



E os cargos de confiança são sujeitos a controle de horário e banco de horas?

Quando é caracterizado o cargo de confiança, exclui o trabalhador do regime do controle de horário e por consequência da obrigação de registrar em cartão essa mesma jornada.

É importante esclarecer que para caracterização cargo de confiança, exige-se, além do padrão salarial, o pagamento destacado da gratificação de função e a outorga de amplos poderes de mando e gestão, de modo que o empregado fique habilitado a substituir o empregador na própria administração dos negócios.

O empregador pode descontar do salário do empregado no caso de atrasos e faltas injustificadas?

Ocorrendo atrasos ou faltas injustificadas ao serviço pelo empregado, a legislação vigente prevê que a empresa poderá descontar da remuneração do empregado, dentre outros, a importância correspondente ao tempo que este deixou de trabalhar.

Dessa forma, desde que não haja previsão em contrário no acordo de compensação firmado, considerando que, quando o empregado falta injustificadamente ao serviço, deixa, inclusive, de trabalhar a fração diária do sábado compensado, poderá, a princípio, ter o desconto no seu salário calculado, computando-se a jornada normal acrescida do tempo de compensação (sábado).

Como fica o banco de horas na semana em que o feriado recair em sábado?

Como o feriado pode coincidir com o sábado e havendo banco de horas, esta compensação não deve ser realizada, uma vez que dia de feriado é considerado repouso semanal remunerado e não precisa ser compensado.

Até quando o empregado pode compensar as horas negativas ou positivas do banco de horas?

No caso da Convenção Coletiva de Trabalho do SINDEMED no o prazo máximo de um ano, a contar da data da realização da jornada extraordinária, desde que a jornada diária de trabalho não ultrapasse 10 horas, e a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, em conformidade com a nova redação do parágrafo segundo, do artigo 59 da CLT, trazida pela M.P. nº 1.779-5 de 14.12.98, inclusive aos sábados não trabalhados.

Já que o empregador pode descontar do salário no caso de faltas injustificadas e atraso, o empregado não poderia compensar com horas de crédito no banco de horas, a fim de “pagar” por estas horas geradas negativamente?

O empregado pode compensar com horas de créditos incluídas em banco de horas, os eventuais atrasos e faltas injustificadas dos empregados, desde que esta condição tenha sido previamente acordada com o sindicato durante a elaboração deste sistema, e desde que haja os detalhes sobre a forma desta compensação.

O SINDEMED informa que o empregado deve buscar informações junto a empresa/empregadora – RH se existe algum acordo de banco de horas firmado junto a

entidade sindical.

E o empregador menor de idade pode registrar seus horários e compensação no banco de horas?

A princípio não, a não ser que haja permissão na convenção coletiva ou no acordo coletivo.

No caso da CCT da SINDEMED e Acordo da FENCON não existe esta previsão.



Como fica as horas não compensadas antes da implantação do banco de horas?

O “banco de horas” só terá validade a partir do momento de sua constituição, não podendo retroagir, isto é, os horários não cumpridos antes de sua composição não poderão ser computados no sistema.