

## **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.