



Banco de horas: Notas explicativas.

Em breves palavras, esta Intersindical lembra seus representados que banco de horas por si só, reflete diretamente no salário do empregado que, num primeiro momento, deixa de receber as horas extraordinárias laboradas, cujo valor, para muitos, é substancial.

Os não pagamentos das horas extraordinárias refletem indiretamente no recolhimento do FGTS, férias, décimo terceiro, PLR e todo o mais vinculado ao salário. O ganho econômico – considerável – para a empresa não para por aí: Previdência e verbas rescisórias compõem o rol de obrigações que a empresa deixará (?) de recolher.

Esclarecido isso, esta Intersindical reitera a todos os seus representados, que o tema “banco de horas” absolutamente não pode ser tratado da forma como tem sido pela atual diretoria executiva bem como, submetida às categorias após rasa análise.

O tema exige concentração, análise multidisciplinar e profunda reflexão, com vistas à proteção dos direitos dos trabalhadores. Direitos até aqui adquiridos com muita luta.

Diante disto, com base em MINUTA emitida pela ART/ELETROSUL, esta Intersindical relaciona abaixo os principais posicionamentos e questionamentos que devem trazer luz ao tema e dar aos nossos representados, ampla segurança na hora de deliberar por questão tão delicada, a saber:

DA MINUTA ART/BH:

CLÁUSULA PRIMEIRA *Observados os termos do que estabelece o art. 59, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica instituído o Banco de Horas com vigência e compensação anual no âmbito da Empresa, nos termos ora disciplinados. PARÁGRAFO ÚNICO: As regras estabelecidas no presente acordo ocorrerão em consonância com as regras dispostas nos normativos internos da Empresa, prevalecendo o disposto neste instrumento naquilo que conflitar.*

DESTA INTERSINDICAL:

A **cláusula primeira** institui o banco de horas e compensação anual, porém, neste caso, para ajustes de datas e alinhamento com a CLT passa a valer de **01/12/2019** a **31/03/2021**. Em relação ao parágrafo único da cláusula em questão, por várias vezes em duas oportunidades, os representantes da empresa, quando questionados, informaram que “prevalece o que está nas normas de gestão da empresa (NGs)”. No entanto aqui percebemos que este pretense “anexo” à NG, preconiza “**naquilo que conflitar, irá prevalecer**” (sic). Justamente por este motivo, esta intersindical entende que, para segurança de seus representados, a empresa deve melhor relacionar a proposta de BH com o previsto em Normas de Gestão (NGs) vigentes e atualizá-las.

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SAESC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS/SC

**DA MINUTA ART/BH:**

CLÁUSULA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS *Serão computados no Banco de Horas os períodos decorrentes da diferença da jornada ordinária de trabalho do empregado em dias úteis, gerando saldos diários positivos ou negativos.*

DESTA INTERSINDICAL:

A cláusula segunda institui o banco de horas para dias úteis. Como fica o final de semana? Com base no disposto, ainda na cláusula primeira, como ficam as horas realizadas aos finais de semana? Sabe-se que de praxe, as equipes técnicas realizam ASE antes dos trabalhos programados. E no caso das emergências fora dos dias úteis? Como previsto na cláusula primeira: (...) **prevalecendo o disposto neste instrumento naquilo que conflitar (...)**, o texto deve deixar claro o regramento elencando as possibilidades e – aqui também – fazer prevalecer o disposto em norma de gestão.

Ainda na **cláusula segunda**, talvez não seja interessante implantar o banco de horas negativo. O fato de a tomada de decisão, ficar nas mãos da gerência ou superior imediato, remete a este coletivo um cenário de insegurança no que tange a isonomia de direitos. Sobre o **parágrafo primeiro da cláusula segunda**: O saldo positivo só considerará duas horas extras para efeitos de compensação. Salvo melhor juízo: O que acontece com as horas excedentes? Serão quitadas em folha naquele mês? Entendemos que a empresa deva colocar no Acordo. Entretanto, no mesmo parágrafo, **item b**, estabelece que “poderá ser majorado mediante convocação prévia”. Reiteramos que nos casos de convocação de emergência, cabe definição das regras no documento que irá prevalecer. Mas a gerência terá plenos poderes para cortar ou mandar fazer. Em outras palavras: Os amigos do rei saem beneficiados e as categorias que desenvolvem suas atividades em áreas descentralizadas – especialmente as equipes técnicas – saem prejudicadas.

No **parágrafo segundo da cláusula segunda** a gerência ganhará força para cuidar disso e dar sanções mais severas. Os parágrafos terceiro e quarto reforçam isso. E o que não fica claro no acordo é que o saldo negativo será contabilizado mesmo com ausência justificada. Neste caso trata-se de uma perda enorme para os empregados, especialmente os da área técnica e/ou de áreas descentralizadas. E será sobre a PLR – provavelmente – que os empregados perceberão seus reflexos, naquilo que denominam de “fator de contribuição individual”.

DA MINUTA ART/BH:

CLÁUSULA TERCEIRA – DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO *A Eletrosul respeitará o horário de funcionamento de cada instalação, ou seja, o empregado cumprirá sua jornada de trabalho dentro do horário de funcionamento da instalação. PARÁGRAFO ÚNICO: O labor ou prolongamento da jornada de trabalho do empregado ocorrerá mediante prévia autorização da*

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SAESC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS/SC



gerência imediata, e será computado no banco de horas respeitando os limites estabelecidos na cláusula segunda.

DESTA INTERSINDICAL:

A cláusula terceira só será permitida pela gerência. Como irá ocorrer? Com o regramento da NG respectiva? Ou prevalecerá - mediante o notável conflito - o acordo sobre BH?

DA MINUTA ART/BH:

CLÁUSULA QUARTA – DOS LIMITES DE ACÚMULO DE HORAS E DA COMPENSAÇÃO - O limite de saldo acumulado, positivo ou negativo, no Banco de Horas será de até cinco jornadas de trabalho do empregado, tais como: a) Jornada regular de 8 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulado será de até 40h (quarenta horas); b) Jornada especial de 6 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 30h (trinta horas); c) Jornada especial de 5 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 25h (vinte e cinco horas); d) Jornada especial de 4 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 20h (vinte horas). **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No momento do fechamento mensal da frequência, as horas que ultrapassarem os limites definidos nesta Cláusula serão pagas ou descontadas no contracheque do mês subsequente. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** A compensação de horas acumuladas no Banco de Horas objeto do presente acordo deverá ocorrer entre 1º de Abril do ano e 31 de Março do ano subsequente.

DESTA INTERSINDICAL:

A lei fala em 10 horas acumuladas por semana. Então, ali está dentro da regra, em média. O alerta fica na questão do **parágrafo primeiro** que descontará as faltas. Novamente não está claro que as faltas justificadas serão abonadas. O **parágrafo segundo da cláusula quarta** é o mais significativo: o Acordo assinado em primeiro de dezembro de 2019, e válido até março de 2021. Entendemos que deve passar a valer a partir de sua assinatura, ou seja, a partir de 01/01/2020, com saldo zerado de todos os empregados. Para não ser cometida nenhuma injustiça. Ocorre que a redação desse parágrafo deixa a entender que o banco de horas é válido a partir de 01/02/2019 até 31/01/2020. **Uma confusão de datas dentro do acordo! Seria proposital?**

Vejamos: Os empregados que trabalharam de forma extraordinária até agora não receberão nada, apenas compensarão ou ainda a empresa terá até 31/03/2021 para quitar, caso não consigam compensar. E as horas compensáveis já existentes? São inúmeros os casos de empregados que possuem mais de 100 (cem) horas a compensar. Como ficam? É um prejuízo para o empregado! Salvo engano e para proteção de nossos representados o texto deve ter este parágrafo corrigido ou retirado, para constar que é válido apenas a partir de sua assinatura

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SAESC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS/SC



devendo todas as horas, serem quitadas na folha subsequente para que os empregados iniciem o acordo com os saldos de bancos positivos e negativos zerados.

DA MINUTA ART/BH:

CLÁUSULA QUINTA – DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES *É de responsabilidade dos gestores e empregados o acompanhamento e a atualização das informações registradas no Banco de Horas, observando as instruções normativas da Empresa. a) Compete à gerência imediata acompanhar e controlar diariamente o cumprimento da jornada ordinária de trabalho e fazer a gestão da frequência do empregado, assim como justificar qualquer pagamento de horas além do limite estabelecido para cada caso. b) Compete ao empregado acompanhar diariamente seu registro de frequência, respeitando o limite da jornada ordinária de trabalho e apresentando previamente à gerência imediata as justificativas para eventuais ocorrências. c) O lançamento das ocorrências no sistema corporativo de gestão de frequência deve ser efetuado, obrigatoriamente, respeitando-se os prazos estabelecidos pela Empresa. d) Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas, avaliar as condições de saúde do empregado que ultrapassar o limite de 20 horas mês estabelecido na letra “c”, parágrafo segundo, da cláusula segunda, deste instrumento. PARÁGRAFO ÚNICO: É obrigatória a compensação de eventual saldo positivo acumulado no Banco de Horas objeto do presente acordo, mediante planejamento prévio realizado, preferencialmente em comum acordo, entre a gerência imediata e o empregado. a) Ultrapassado o limite positivo e faltando cinco jornadas de trabalho para o fim do mês, não havendo comum acordo, a compensação será definida, obrigatoriamente, pela gerência imediata; b) Faltando dois meses para o vencimento anual do Banco de Horas, não havendo comum acordo, o cronograma de compensação será definido, obrigatoriamente, pela gerência imediata.*

DESTA INTERSINDICAL:

A cláusula quinta é toda patronal, dando plenos poderes para a empresa ou gerência imediata controlar, fiscalizar, conceder compensação, autorizar majoração, confirmar negativação, tudo sem a necessidade de participação do empregado, uma vez que usa o termo “sem comum acordo”. É preciso clareza nesta redação!

DA MINUTA ART/BH

CLÁUSULA SÉTIMA – DO CONTROLE E DISPONIBILIZAÇÃO DO NÚMERO DE HORAS ACUMULADAS *O controle do saldo do Banco de Horas será realizado pela Empresa, por meio do Sistema Eletrônico de Registro e Controle de Frequência, disponibilizado eletronicamente, onde conste, de forma detalhada, o extrato das horas, nos exatos termos deste acordo.*

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SAESC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS/SC

**DESTA INTERSINDICAL:**

Na **cláusula sétima**, entendemos ser necessário acrescentar que o empregado terá acesso e alguma forma de controle para acompanhar, não apenas a empresa. O objetivo é que o texto seja claro para que problemas futuros - entenda-se aqui ônus para os empregados - sejam evitados.

DA MINUTA ART/BH:

CLÁUSULA NONA – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS *Os Normativos e Procedimentos Internos envolvendo o objeto do presente acordo deverão ser adequados às condições estabelecidas neste instrumento. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A implantação do Banco de Horas não eximirá o empregado da obrigatoriedade de respeito ao intervalo intrajornada e interjornada, bem como do descanso semanal remunerado e de direitos e deveres previstos em Acordo Coletivo vigente e normas internas. PARÁGRAFO SEGUNDO: O Saldo de Horas do Banco de Horas de Compensação de Feriados existente em 30 de novembro de 2019 será convertido em saldo para o Banco de Horas objeto deste acordo. PARÁGRAFO TERCEIRO: O Saldo de Horas do atual Banco de Horas Extras a compensar do empregado será utilizado para quitação de eventual saldo negativo mensal ou anual que exceder o limite estabelecido para cada caso, prioritariamente ao desconto no contracheque. PARÁGRAFO QUARTO: As partes estabelecem, para fins de transição de implantação do Banco de Horas objeto do presente acordo, o prazo até 31/05/2020 para iniciar os reflexos do fechamento mensal (pagamento e desconto). Até essa data os empregados deverão se adequar ao limite de cinco jornadas positivas ou negativas, podendo a Empresa, aplicar o disposto no parágrafo único da cláusula quinta deste acordo. PARÁGRAFO QUINTO: Em qualquer situação, no caso de atingir o limite de cinco jornadas positivas, o empregado não poderá gerar horas além da jornada normal de trabalho sem que tenha ASE para tal, sob pena de sofrer as sanções por descumprimento de normativo interno.*

DESTA INTERSINDICAL:

É justamente por conta desta **cláusula nona** que este coletivo sindical entende que são necessárias as atualizações das normas de gestão vigentes e um alinhamento com a atual CLT. A redação deve ser clara e remeter aos devidos ajustes à lei vigente quando necessária e mais benéfica para o empregado.

Por conta do **parágrafo segundo**, da **cláusula nona**, seja mais benéfico para os empregados é que se inicie o **banco de horas zerado**. Neste caso está se propondo converter todas as horas extras praticadas até 30 de novembro de 2019 em banco de horas. No entanto poderão ser quitadas, só em 31/03/2021 a critério da empresa. Caso não seja possível o comum acordo a empresa paga quando/como quiser? Se assim for, os empregados saem bastante prejudicados. Horas extras certas ou erradas, devem ser quitadas. Cabe aqui um acordo para pagamento. Pois

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SAESC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS/SC



se assim for, a empresa está ganhando mais de 01 ano de folga para o pagamento do valor que será quitado sem correção! Será que está aqui o motivo de tanta pressa?

Em tempo, nosso entendimento é que o **parágrafo quinto**, para proteção dos empregados, deve ser retirado. Em uma breve análise percebemos que a proposta diz que: (...) *Em qualquer situação, no caso de atingir o limite de cinco jornadas positivas, o empregado não poderá gerar horas além da jornada normal de trabalho sem que tenha ASE para tal, sob pena de sofrer as sanções por descumprimento de normativo interno (...)*. Contudo o parágrafo quer punir o empregado que ultrapassar o limite permitido, mesmo não deixando claro “como” e “onde” o empregado poderá acompanhar e controlar seu banco. Baita deslealdade com o empregado! Nossa sugestão neste caso é que de alguma forma esteja escrito que as gerências possam ser responsabilizadas caso a falha no controle seja percebida, justamente porque o próprio texto remete à responsabilidade sobre o controle do BH dos seus subordinados.

DA MINUTA ART/BH:

CLÁUSULA DÉCIMA – DA VIGÊNCIA *O presente Acordo terá vigência de 01 de dezembro de 2019 a 31 de março de 2021, excepcionalmente, podendo ser renovado por interesse das partes.*

DESTA INTERSINDICAL:

É justamente a **clausula décima** que está dando um excessivo ânimo para a empresa! Não pagar horas extras, FGTS, reflexos em férias, décimo terceiro, previdência e etc. Por isso, este Coletivo Sindical entende ser salutar para os empregados que o Acordo comece com as horas extras zeradas (ou seja, todas quitadas ou parcialmente quitadas), pois mesmo assim a empresa já está tendo um harmonioso sucesso!

Em tempo, o **conteúdo deste documento foi protocolado** junto a Presidência da Eletrosul, com cópia à respectiva Diretoria Administrativa na **tarde de 27/12/2019**. Este é o terceiro protocolo feito à Diretoria Executiva da Eletrosul, sobre este tema.

Cientes da compreensão de nossos representados sobre a complexidade do tema, sugerimos aos mesmos que tratem do tema com seus pares e aprofundem o debate.

Em breve retomaremos o contato com as bases e nos reuniremos com os empregados para maiores esclarecimentos.

Unidos somos mais fortes. Filie-se ao seu Sindicato.

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SAESC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS/SC