

ESTUDO DA AFBNDES SOBRE A PROPOSTA DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES PARA O ACORDO DE JORNADA DE TRABALHO – AJT, DIVULGADA PELO Q.A. DE 31/08/2015.

A Diretoria da AFBNDES, dando continuidade ao processo de divulgação de informações sobre a negociação coletiva, vem apresentar suas considerações sobre a Proposta das Empresas para o Acordo de Jornada de Trabalho (AJT), que será objeto de deliberação dos empregados em AGE convocada para o dia 08/09/2015, bem como a sua posição formal a respeito.

No entendimento da Diretoria da AFBNDES a **Proposta das Empresas para o Acordo de Jornada de Trabalho DEVE SER REJEITADA (NÃO APROVADA)** pelo corpo funcional, pelos seguintes motivos:

- 1) A Proposta das Empresas é flagrantemente prejudicial aos interesses e direitos dos trabalhadores;**
- 2) Ausência de esclarecimento quanto a consequências e danos aos empregados, decorrentes da permanência por mais de 2 (dois) anos sem Acordo Coletivo referente a Jornada de Trabalho, Banco de Horas e Férias;**
- 3) Ausência de tratamento na Proposta das Empresas de: i) Sistema de FE´s (dias de férias gozados após o período inicial obrigatório de 10 - dez - dias); ii) do Sistema de DF´s (Dias Fruitivos); e iii) impacto da implantação do Sistema E-SOCIAL (Governo Federal) sobre o Sistema de FE´s (e possível término dos FE´s).**
- 4) Por não ser interesse do corpo funcional negociar simultaneamente os Acordos Coletivos (AJT, APR e ACT), sob pena de maiores retrocessos e perda de conquistas históricas da Casa;**
- 5) E, ainda, pelos motivos e fundamentos abaixo apresentados:**

As considerações apresentadas neste ESTUDO DA AFBNDES tem por base a **MINUTA DE PROPOSTA DAS EMPRESAS**, divulgada mediante Quadro de Avisos de 31/08/2015, comparada com o anterior Acordo de Jornada de Trabalho (AJT) que teve vigência entre 2011/2013, vencido há mais de 2 (dois) anos, bem como as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais disposições legais relacionadas.

Na **CLÁUSULA 1ª DA PROPOSTA DAS EMPRESAS** é esclarecido o “objeto do acordo”, relacionando-se ao artigo 611, §1º da CLT. Pode-se entender que existe um vício no objeto do Acordo Coletivo, pois o objeto proposto trata apenas de JORNADA DE TRABALHO E FREQUÊNCIA, sem expressa referência à disciplina de BANCO DE HORAS, sendo que tais expressões designam regimes jurídicos diferentes entre si.

A **CLÁUSULA 2ª DA PROPOSTA DAS EMPRESAS** busca disciplinar a “duração do trabalho”, relacionando-se a matéria aos artigos 57, 58 e §1º, 59, §§ 1º, 2º e 3º; 61, §§ 1º, 2º e 3º; 62 (especialmente inciso II e p.ú.); 66 a 72; 73 e 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.

As **CLÁUSULAS 2ª e 3ª DA PROPOSTA DAS EMPRESAS** são delicadas e afetam o núcleo das questões sensíveis aos Empregados relativas à Jornada de Trabalho.

Na Cláusula 3ª existe uma violação da lógica subjacente ao Sistema de Banco de Horas além de existir violação expressa da norma constante do artigo 74, *caput* – parte final, CLT.

Em um Sistema de Banco de Horas não há que se falar em uma “jornada diária habitual”, mas num período diário de tempo em que o Empregado pode realizar a sua jornada diária de trabalho.

Interessa ao Empregador ter um horário flexível de trabalho dos seus empregados, que lhe garanta a possibilidade de ter empregados à disposição entre 09:00h e 20:00h, ou seja, uma disponibilidade diária de, no mínimo, 11 (onze) horas, sendo a Jornada Diária Individual legal de cada empregado de 7 (sete) horas. Porém não é lícito o Empregador propor uma “jornada habitual” como regra e deixar ao arbítrio de “gestores imediatos” a definição de exceções flexíveis.

Além disto, esta “jornada habitual do trabalho” tem sido utilizada como instrumento de discórdia, ameaça, punição e segregação de Empregados, em diversas Áreas do BNDES, ocorrendo, inclusive, a vinculação do cumprimento da “jornada habitual” a processos de análise de promoção por mérito, penalizando Empregados que não se adequam a esta “jornada habitual”, tudo em desacordo com um Sistema de Banco de Horas.

Não há que se falar em “horário núcleo” num Sistema de Banco de Horas, pois a flexibilidade do sistema que é aproveitada pelo Empregador ao seu próprio interesse, não pode ser imposta aos empregados como algo rígido, não flexível e inclusive, passível de causar gravames aos empregados que regularmente preencham os requisitos do Banco de Horas, mas não se amoldem aos “caprichos”, “desejos” ou “peculiaridades” de determinado “gestor imediato” que queira definir, a seu bel prazer, o que entenda por “horário núcleo”.

Ou o Sistema de Banco de Horas e Jornada Flexível vale para todos os empregados de um modo uniforme (ressalvando-se apenas os casos que se adequem a uma jornada especial e sejam objeto de ampla e transparente divulgação pública), ou não pode valer para nenhum, sob pena de tratamento trabalhista anti-isonômico e responsabilização do Empregador.

No PARÁGRAFO SEGUNDO existe o problema quanto à previsão de que *a simples permanência além do horário flexível nas dependências da Empresa além do horário*

flexível não será considerada hora de prestação de serviço ou à disposição do empregador, violando o princípio da realidade ou da verdade dos fatos. Tenta-se inverter mediante Cláusula de Acordo Coletivo a presunção que existe na Doutrina e na Jurisprudência, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, de que sempre que o Empregado encontra-se na Empresa ele está prestando serviço ou à disposição do empregador e tal período de tempo deve ser computado como jornada de trabalho.

A **CLÁUSULA 3ª DA PROPOSTA DAS EMPRESAS** propõe-se a disciplinar o “horário flexível de trabalho”, matéria que se relaciona ao artigo 74 da CLT.

Conforme consta do **artigo 74, caput, CLT**, no caso de ausência de uniformidade de tratamento dos Empregados subordinados ao mesmo quadro de horários, o QUADRO DE HORÁRIOS ESPECÍFICO deverá ser discriminativo, indicando o Empregado atingido, o motivo e o horário previsto. Esta norma proíbe o tratamento casuístico da jornada individual pretendido pelas Empresas.

As Empresas modificaram a redação que constava no anterior AJT 2011/2013, para substituir a expressão “chefia” pela expressão “gestor imediato”, sem definição de quem seria o “gestor imediato”.

O Sistema de BANCO DE HORAS não pode ser deturpado para criar diversos tipos de jornadas de trabalho dentro da mesma Empresa, de acordo com o livre arbítrio do Empregador e do(s) seu(s) preposto(s) denominado(s) como “gestor(es) imediato(s)”, tendo em vista que a jornada de trabalho é tema diretamente relacionado a saúde, segurança e medicina do trabalho, conforme amplamente reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST.

O Acordo de Jornada utiliza BANCO DE HORAS e JORNADA FLEXÍVEL e deve compatibilizar, sob ônus do Empregador (que tem interesse econômico na jornada flexibilizada), o horário desejado pelas Empresas com os limites físicos, mentais e emocionais (saúde do trabalhador) considerados tanto sob o aspecto individual, quanto coletivo, sob pena de nulidade absoluta da Cláusula.

Na verdade, esta **Cláusula 3ª da Proposta das Empresas não deveria existir**.

O **caput da Cláusula 3ª**, no máximo, caso possível após adequada negociação coletiva em mesa, deveria ser o parágrafo primeiro da Cláusula 2ª, devendo ser suprimido o atual parágrafo primeiro da Cláusula 2ª (não existe fundamento legal para se falar em “jornada habitual” em Sistema de Banco de Horas).

Poderia, em tese, ser mantido o atual **Parágrafo 2º da Cláusula 2ª**, devendo apenas ser relido e confrontado com as normas específicas da CLT para verificação de ausência de alguma ilegalidade, que em princípio não foi identificada.

Uma melhor leitura deve ser realizada após a correção dos problemas apontados nas Cláusulas 2ª e 3ª, sob pena de desvirtuar o Sistema de Banco de Horas e continuar sendo causado prejuízo aos Empregados.

A **CLÁUSULA 4ª** relaciona-se com os **artigos 58 e 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, valendo repetir que o tratamento especial de algum Empregado deve ser expresso, divulgado e devidamente justificado, em cumprimento do artigo 74 da CLT.

Mais ainda, a referência a um “horário especial de trabalho” dentro de um Sistema de Banco de Horas com jornadas fixas e decorrentes de concurso público é absolutamente estranha e dá margem a questionamentos de ausência de isonomia, existência de privilégios, tratamentos diferenciados entre empregados, dentre outras questões.

No caso da Empresa ter necessidade de HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO, o mesmo deve ser expresso, previsto no Acordo de Jornada de Trabalho, e não uma excepcionalização aberta e sem parâmetro.

Novamente pretende-se facultar ao “gestor imediato” (que não se sabe quem será) um poder enorme dentro de uma Empresa Pública federal, colocando em risco até mesmo o regular desenvolvimento das atividades das Empresas e a continuidade do serviço público.

Qualquer necessidade da Empresa quanto a horário especial de trabalho, frise-se, deve estar expressamente previsto no AJT, sob pena de ilegalidade e inconstitucionalidade (violação da igualdade de tratamento entre empregados, violação do princípio da eficiência e violação do princípio da continuidade do serviço público), bem como violação expressa do artigo 58 da CLT.

A **CLÁUSULA 5ª** propõe o tratamento dos “intervalos para alimentação”, relacionando-se com a **artigo 71 e seus parágrafos 1º a 5º da CLT**. Quanto a esta matéria, vale destacar que existe regulamentação legal específica e que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que não é passível de negociação coletiva (flexibilização), por se referir a saúde do trabalhador, matéria de ordem pública.

A **CLÁUSULA 6ª** trata “das férias anuais”, e é uma das Cláusulas mais delicadas da Minuta oferecida para a deliberação da Assembleia. A matéria referente às férias dos trabalhadores tem expresso tratamento legal nos **artigos 129 a 138; 142 a 145; 149 e 153 da CLT**.

Ressaltamos a questão da implantação do **SISTEMA E-SOCIAL (do Governo Federal)**, relegada pela Comissão das Empresas na mesa de negociação e tratada em silêncio pela Administração, que acarretará (diante das notícias e Manuais existentes) a **extinção do**

atual Sistema de FE's, com o que a AFBNDES não pode concordar, a não ser que seja prevista a criação da devida compensação aos empregados, através, por exemplo, da **majoração dos dias fruitivos (DF's) de 5 (cinco) dias para 10 (dez) dias a cada ano.**

O **Parágrafo 3º da Cláusula 6ª** é absolutamente ilegal, constituindo, em tese, verdadeira proposta de simulação trabalhista.

As férias devem ser anotadas na CTPS (mesmo que eletronicamente), através dos períodos efetivamente usufruídos, inclusive sob pena de causar prejuízo aos empregados. Isto é pacífico no TST e encontra-se previsto nos Manuais já divulgados referentes ao E-SOCIAL.

Além disso, não se encontra prevista a forma do pagamento das férias (salário + 1/3 até 2 dias antes do início do gozo das férias), questão essa objeto de Moção no ACT-2014.

O que merece máxima atenção é a **AUSÊNCIA DE PREVISÃO E REGULAMENTAÇÃO NA PROPOSTA DAS EMPRESAS PARA O AJT** de duas práticas históricas das Empresas, quais sejam:

- a) o **Sistema do FE**, ou seja, a forma de gozo dos dias de férias remanescentes após o período inicial de 10 (dez) dias, bem como a sua aferição (quantidade); e
- b) o **Sistema de DF – Dias Fruitivos**, ou seja, o direito reconhecido pelo Empregador a todos os empregados ao recebimento de 5 (cinco) dias úteis por ano para gozo de férias.

Não há, também, previsão das consequências da implantação do **SISTEMA E-SOCIAL (do Governo Federal)**, questão relegada pela Comissão das Empresas na mesa de negociação e tratada em silêncio pela Administração, que acarretará (diante das notícias e Manuais existentes) a **extinção do atual Sistema de FE's**, com o que a AFBNDES não pode concordar.

A **CLÁUSULA 7ª** busca disciplinar o “serviço extraordinário eventual”, tendo relação com os **artigos 61 e 66 da CLT**.

Esta cláusula tem flagrantes vícios formais e materiais, pois subordina o pagamento de horas-extras por trabalho extraordinário a aprovação do “gestor da Unidade Fundamental – UF”, o que viola o previsto no artigo 61 da CLT, pois se o trabalho foi exigido ele deve ser remunerado, sob pena de enriquecimento ilícito da EMPRESA às custas do EMPREGADO.

Na **CLÁUSULA 8ª** propõe-se a disciplina da “apuração do controle de frequência de horário”, estando a matéria regida pelo **artigo 74 da CLT**, com destaque para o **§2º**.

Pois bem, a matéria é de regência obrigatória pela CLT e legislação regulamentar, não sendo possível ao EMPREGADOR inovar nesta matéria, ou seja, não é cabível Acordo Coletivo dispor contra a Lei nesta matéria.

Na **CLÁUSULA 9ª** é proposta a disciplina da “ficha de frequência”, com base no **artigo 74 da CLT**.

Novamente se apresenta como relevante a modificação da APROVAÇÃO não mais pela “Chefia”, mas pelo “gestor imediato”, o qual, repita-se, não se encontra qualificado.

Com um sistema eletrônico de marcação de ponto, fica a dúvida de qual deve ser a ingerência do gestor imediato.

E quanto a figura inovadora do “gestor imediato”, ficam as seguintes questões:

- 1) Quem será o “gestor imediato”?
- 2) Quantos “gestores imediatos” existirão numa Empresa com mais de 20 (vinte) Áreas, com centenas de Chefes de Departamento e centenas de gerentes?
- 3) Quantos “sistemas particulares” de Jornada de Trabalho, Banco de Horas e Férias existirão dentro da mesma Empresa?
- 4) Quem controlará o “gestor imediato” se adotar práticas em desfavor dos empregados?
- 5) Por que a utilização de “gestor imediato” e não se utilizar um Sistema Uniforme de Controle para todos os empregados?

É necessário verificar as normas do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), mas em princípio o que deve prevalecer é o que consta nos registros eletrônicos mantidos pelo EMPREGADOR que aferem o ponto de todos os empregados.

Novamente retorna a possibilidade de violação da isonomia dos empregados e da uniformidade do tratamento, ao se conceder tal poder ao tal “gestor imediato”.

Merece reforma a redação do Parágrafo Sétimo da Cláusula 9ª da Proposta das Empresas, pois **no caso de falhas nos equipamentos eletrônicos de controle de frequência do Empregador, a responsabilidade pela regularização dos dados deve ser do Empregador, nunca do empregado**. O erro do equipamento do Empregador gera ônus trabalhista e administrativo para o Empregador. Este ônus não pode ser transferido para os empregados.

A **CLÁUSULA 10ª** trata do “relatório de saldo de horas”, tratando-se de matéria de regência exclusiva pela CLT e pelas normas regulamentares específicas.

A questão em relação a esta Cláusula 10ª é: **porque apenas os “gestores” têm direito de acesso ao relatório de saldo de horas?**

Tendo em vista que o período de trabalho pode ser um critério para aferição de mérito para fins de promoção pessoal, porque os empregados não têm direito de acesso para poder realizar a comparação entre o que estão realizando/trabalhando e os seus colegas de Gerência, Departamento, Área e de toda a Empresa?

Além disto, se os empregados não têm direito de acesso ao relatório de saldo de horas, também não será possível a identificação dos tratamentos diferenciados entre empregados, o que certamente viola a Legislação Trabalhista.

Na **CLÁUSULA 11ª** as Empresas, a exemplo do AJT 2011/2013, mantiveram a previsão de “jogar fora” as horas extras positivas dos empregados que ultrapassam o limite de 21 horas a cada mês. Isto é ilegal, podendo configurar ilícito trabalhista e criminal contra a organização do trabalho e contra cada empregado prejudicado individualmente, além das consequências trabalhistas.

Por outro lado, o DESCONTO PECUNIÁRIO do Empregado que, dentro de um mês, ultrapassa o limite de 21h negativas, continua ocorrendo.

Ora, se o que ultrapassa o limite negativo é descontado do pagamento, o que exceder 21 horas positivas não pode ser descartado, ao contrário, deve ser regularmente remunerado.

A **CLÁUSULA 13ª** propõe um sistema de “solução de conflitos” decorrentes do Acordo de Jornada de Trabalho (AJT), sendo certo que não existe qualquer fundamento para a utilização de Procedimento Administrativo regulamentado pelo Empregador para a resolução de conflitos.

A resolução de conflitos deve ser resolvida por meio do procedimento administrativo previsto na **Lei do Processo Administrativo Federal – Lei 9.784, de 29/01/1999** (Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.), ou por meio de negociação coletiva incidental ou através do Poder Judiciário.

A previsão deste “procedimento” pode ser prejudicial aos Empregados de duas formas: 1ª) subordinar os empregados a procedimento administrativo determinado unilateralmente pelo empregador; 2ª) ser interpretado como etapa prévia a qualquer questionamento judicial, a impedir uma imediata apreciação, pelo Poder Judiciário, de ação judicial movida por algum empregado.

Propomos a supressão integral desta Cláusula, e, para isto, a não aprovação da Proposta das Empresas.

A **CLÁUSULA 14^a** propõe tratar da “renegociação” do Acordo de Jornada do Trabalho e Banco de Horas (AJT), encontrando-se a questão vinculada ao artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho que é taxativo ao estabelecer que:

CLT, Art. 615 – O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

A **CLÁUSULA 15^a**, que trata da “compensação de dias úteis”, possui diversos problemas, especialmente quanto à questão do assentimento tácito das entidades representativas dos empregados, o que, por si, poderá impactar todos os trabalhadores benedenses e, portanto, deverá ser amplamente debatida.

Na **CLÁUSULA 16^a** encontra-se proposta a regulamentação “da utilização do código 95 em dezembro ou janeiro”.

Esta Cláusula deveria ser um Parágrafo da Cláusula 2^a. Existe uma ilegalidade na previsão de Compensação de Jornada em BANCO DE HORAS dentro do período anual em que for aferido o saldo de horas positivo. Isto pode ser questionado, mas há colegas que entendem que isto é vantajoso para eles, então é uma questão a ser analisada também sob aspecto político.

A **CLÁUSULA 17^a**, correlacionada ao artigo 615 da CLT, trata de “eleição de foro” para a solução dos conflitos, sendo proposto o foro da cidade do Rio de Janeiro.

Esta Cláusula gera um problema em relação aos direitos e interesses dos empregados que se encontram regularmente lotados nos escritórios de Brasília, São Paulo e Recife, além dos empregados expatriados lotados nos escritórios internacionais do Uruguai, da Inglaterra e da África do Sul. Por tal motivo, esta Cláusula só pode ser considerada válida, em tese, para aqueles empregados lotados regularmente no Estado do Rio de Janeiro.

No caso de medida judicial acerca do AJT em análise, a competência da Justiça do Trabalho será determinada pela base territorial de cada Sindicato acordante e da lotação de cada empregado beneficiado/prejudicado (por sua Cidade/Estado), logo a eleição do foro de competência territorial no Rio de Janeiro pode ser questionada.

A **CLÁUSULA 18ª** trata da vigência do Acordo de Jornada de Trabalho (AJT).

A redação proposta encontra-se em conflito ou é omissa diante do disposto no artigo 614 da CLT, pois é expresso no §1º do artigo 614, CLT que o Acordo Coletivo de Trabalho para regular a Jornada de Trabalho só entra em vigor 3 (três) dias após a data da entrega do Acordo no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Desta forma, a Cláusula deveria prever que o Acordo terá vigência de 2 (dois) anos a contar do início da sua vigência.

Além disto, as cópias autênticas deste Acordo deverão ser afixadas de modo visível pelos Sindicatos convenientes nas suas sedes, bem como nos estabelecimentos das Empresas (Sistema BNDDES) compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto no artigo 614 da CLT.

É obrigação legal das Empresas realizar o depósito dos Acordos Coletivos de Trabalho, sob pena de invalidade e ineficácia destes instrumentos no que forem desfavoráveis aos empregados.

Além disto, vale recordar que encontram-se pendentes de discussão desde o 3º CEESB – Congresso Dos Empregados, prévio ao ACT-2014, as seguintes matérias:

1) CLÁUSULA 58 – ABONO DE HORAS A EMPREGADAS GESTANTES A PARTIR DA 34ª SEMANA DE GESTAÇÃO.

No âmbito de sua política de qualidade de vida dos empregados, as Empresas do Sistema BNDDES facultam às suas empregadas, a partir da 34ª semana de gestação o abono de eventuais saldos negativos em até 1 (uma) hora diária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Conforme orientação médica, o abono de horas poderá ser de até 1/2 (meia) jornada de trabalho, de modo a possibilitar que a empregada permaneça exercendo suas atividades laborais sem prejudicar a sua gestação e saúde.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de abono superior a 1 (uma) hora diária, a empregada deverá encaminhar a documentação comprobatória ao Serviço Médico, para fins de arquivamento e controle.

2) CLÁUSULA 59 – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO.

No âmbito de sua política de qualidade de vida dos empregados, as Empresas do Sistema BNDDES facultam a empregada com filho em idade de amamentação, até que este complete 9 (nove) meses de idade, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de 30 (trinta) minutos cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando o exigir a saúde do filho, o período de 9 (nove) meses poderá ser dilatado, desde que fique comprovada a necessidade da

continuidade da amamentação, por atestado emitido por médico credenciado pelos convênios médicos fornecidos pelo BNDDES.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Havendo expressa manifestação de interesse, por parte da empregada, os 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos poderão ser transformados em um período de 1 (uma) hora.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A redução de jornada de que trata o caput, compreendida entre o início do 7º e o término do 9º mês de idade da criança, poderá ser substituída pela fruição de 10 (dez) dias corridos de licença, de forma ininterrupta, havendo expressa manifestação de interesse por parte da empregada.

PARÁGRAFO QUARTO – Os 10 (dez) dias corridos de licença, previsto no parágrafo terceiro poderão ser usufruídos pela mãe ou pelo pai, indistintamente, no caso em que ambos sejam empregados do Banco, mediante elaboração de Termo de Opção manuscrito e assinado por ambos, manifestando a escolha com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do início do período.

PARÁGRAFO QUINTO – A licença de 10 (dez) dias terá as mesmas garantias e proteção legal da redução de jornada para amamentação, vedada a transformação em pecúnia ou indenização.