

PRINCIPAIS PONTOS DE DIREITO DO TRABALHO

**Artigos escritos pelos Discentes do
Centro Universitário Estácio**

Organizadores:

Prof. Me. Roberta Cândido

Prof. Me. Gleibe Pretti

2020

Prefácio

É com muita honra que prefacio a obra organizada pelo nosso ilustre professor Gleibe Pretti do Centro Universitário Estácio de São Paulo.

Trata-se de um conjunto de artigos na área da Ciências Jurídicas escritos pelos discentes do curso de Direito da Estácio São Paulo, com importância ímpar pois traz à tona assuntos relevantes aos estudos do Direito, promovendo uma visão científica e estabelecendo uma clara correlação entre a Teoria e a Prática.

A obra parece-nos de leitura imprescindível, à medida que traz a análise sobre aspectos jurídicos relevantes ao cotidiano empresarial e a toda a sociedade, contribuindo com uma visão pragmática acerca de assuntos extremamente atuais.

Na mesma medida a leitura traz aqueles com formação jurídica, ou entusiastas da área das ciências jurídicas, e que buscam uma visão ampla, sem viés sobre assuntos que impactam as relações seja no papel de

gestão, advogando em prol do equilíbrio correto da aplicação das leis, na formação de melhores cidadãos e de uma sociedade mais equitativa e equilibrada.

O leitor encontra aqui uma obra, concluída e fruto de muita dedicação dos alunos do curso de Direito da Estácio São Paulo, de forma interdisciplinar, atendendo integralmente as necessidades e anseios pelo saber e o fomento da ciência no ambiente acadêmico.

São Paulo, setembro de 2020

Prof. Ms. André Tonin Ferrari

**Pró-Reitor de Graduação Centro
Universitário Estácio de São Paulo**

Apresentação

Com muito orgulho e uma forma de inovar o ensino, assim como incentivar os nossos alunos (as) a escreverem, pesquisarem, temos a oportunidade de oferecer uma obra feita numa época sombria que o mundo vive- pandemia em face do Covid- 19.

Buscamos incentivar os nossos discentes a escreverem sobre temas relevantes e preciosos para a população em geral, desta forma, saímos dos “muros da faculdade” e levamos ao conhecimento geral das pessoas assuntos importantes sobre o dia a dia.

Agradeço a todos os nossos alunos (as) que demonstraram interesse e foram em busca do conhecimento.

Muito Obrigado,

Prof. Gleibe Pretti

Autores:

Marcio Elias Souza Santos

Adriana Pedro da Silva

Regiane de Cássia Miranda Andrade

Lucas Junior

Julia Salvi Santos

Samuel Luiz da Silva

Jane Yukie Namekata

Julia Salvi

Thays Oliver

Maria Aparecida de S. Santos

Michel Oliveira Costa Pires

Claudia M Landolf

Lucas Felipe De Moraes Fabiano

Danielle Castelo Branco Miranda Costa

Catarina Carvalho Vianna

Tânia Alessandra Ferreira de Nazaré

Marcus Paulo Correia

Fátima Ribeiro

Yasmin Santos Estevam

BANCO DE HORAS

Marcio Elias Souza Santos

Neste resumo vamos discorrer o assunto Banco de Horas, seus conceitos, mudanças dentro da CLT.

No final de 2017, ocorreram algumas mudanças em normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde trazem incertezas tanto as companhias quanto aos trabalhadores.

O Banco de Horas foi um dos temas na CLT que tiveram algumas atualizações, as empresas começaram a utilizar este método de compensação de jornada ulteriormente a reforma.

Uma das explicações para o assentimento ao método de banco de horas dá-se em princípio a peripécia da reforma tê-lo facultado maior flexibilização, dentre eles a anuência da aplicação da compensação para todas as corporações.

Surgimento do banco de horas.

Instituído no Brasil com a Lei 9.601/98 em um tempo onde o país atravessava por uma dilatada crise econômica, as empresas começaram a realizar demissões em massa, pois não conseguiram manter-se e tiveram que fechar as portas.

Neste período, o Governo tentou buscar, por intermédio desta norma, melhorar alguns direitos trabalhistas mencionados na Consolidação das Leis do Trabalho, com o intuito de defrontar o desemprego.

Para auferir este objetivo, uma das formas foi permitindo que as empresas concedessem folgas aos seus colaboradores em épocas de crise.

O banco de horas é um acordo de compensação de jornada assim trazendo benesse para ambas as partes.

A empresa, ao invés vez de pagar a seus colaboradores uma adjeção salarial pelas horas extras trabalhadas, ele pode amortizá-las do tempo de jornada de outro(s) dia(s).

Contudo, após a Reforma, a legislação outorgou que o banco de horas pudesse ser

utilizado por toda organização que anseia adotá-lo com o intento de ter uma súpера gestão das despesas com mão de obra, sem estar forçosamente compelido a vetar dispensas.

O funcionário pode reduzir sua jornada em um dia exclusivo acaso já tenha a acumulação de horas necessária.

Isso está previsto no art. 59 da CLT no §2º, que autoriza que o excesso de horas trabalhadas em um determinado dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição da jornada em outro dia. (Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias).

O banco de horas foi produzido em um momento significativo do país, e transfigurou nos dias de hoje um recurso de

administração que é adotada em várias empresas.

Regras para o banco de horas:

- Um banco de horas pode durar até 1 ano;
- Caso ocorra uma rescisão do contrato de trabalho e o colaborador ainda tiver horas em seu banco, ele deverá receber o pagamento das horas extras não compensadas, e o cálculo deverá ser feito sobre o valor da remuneração na data da rescisão;
- O banco de horas pode ser feito em acordo individual e precisa ser compensado em até no máximo 6 meses;
- Em casos de acordos individuais, o colaborador e o empregador podem combinar que as horas extras serão compensadas no mesmo mês.

Banco de horas não precisa do sindicato para formalização

Anterior a reforma, a lei 13.467/2017 determinava que a implantação do banco de horas somente através do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, a participação do sindicato é indispensável para a validação do sistema.

Após a reforma, essa medida pode ser feita de maneira escrita mediante acordo entre as partes, desta forma facilitou a adesão desse sistema pelas companhias.

Mesmo que não haja essa obrigatoriedade, é importante que as instituições estejam cientes das regras previstas na CLT.

Conclusão

É possível perceber os benefícios trazidos pelo banco de horas, tanto para as empresas quanto para os funcionários.

Por este motivo, se faz necessário trazer a seriedade de adotar um bom controle de banco de horas, visto que, além dos benefícios, ele resguarda que a empresa seja processada ou enfrente outros problemas com seus funcionários.

Biografia

<https://www.pontotel.com.br/banco-horas-reforma-trabalhista/>

<https://www.direitocom.com/clk-comentada/titulo-ii-das-normas-gerais-de-tutela-do-trabalho/capitulo-ii-da-duracao-do-trabalho/artigo-59#:~:text=Art.,mediante%20contrato%20coletivo%20de%20trabalho.>

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Adriana Pedro da Silva,

drikkaps1972@gmail.com

Introdução

Neste artigo, consiste informações sobre Demissão por Justa Causa, no conceito do Direito, baseado na CLT. Através desta pesquisa, minha intenção, é informar tanto o empregado como o empregador.

Fundamentação Jurídica

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar;

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

a. Ato de Improbidade

A improbidade é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Com a infração a confiança entre empregado e empregador é anulada. Neste caso é considerável a demissão por justa causa imediata, sem necessidade de advertência prévia.

Exemplos: Quando o empregado falta ao trabalho para ir a outro compromisso e apresenta um atestado falso, furta um produto da empresa, quando o empregado bate ponto para outro colega, adulteração

de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.

b. Incontinência de conduta ou mau procedimento

São duas justas causas semelhantes, mas não são sinônimas, uma é genérica, o mau procedimento; e outra, específica, a incontinência de conduta.

O Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discricção pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

O mau procedimento é um critério muito abrangente, que pode ser exemplificado com o uso de palavras de baixo calão, as intrigas e os mexericos, e as brincadeiras de mau gosto, feitos de forma pessoal ou mesmo se utilizando de meios virtuais,

como, por exemplo, redes sociais, e-mail, sites, blogs, entre outros.

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa.

O acesso a pornografia dentro do ambiente de trabalho se enquadra aqui, mas a demissão imediata por justa causa pode ser vista como rigor excessivo da empresa. Agora, se o funcionário assediar outra pessoa, pelo nível da gravidade da conduta, a demissão por justa causa deve ser imediata.

Exemplos: Quando o trabalhador acessa a pornografia do computador da empresa ou até mesmo do próprio celular no ambiente de trabalho. Quando o colaborador envia ou recebe conteúdo pornográfico pelo e-mail corporativo.

Por ser mais genérico, só deve ser utilizado quando não for identificado no

comportamento do empregado uma ação mais específica. No caso do mau procedimento, a demissão por justa causa pode ser imediata.

Exemplos: Quando o trabalhador usa as redes sociais para falar mal da empresa. Quando, com a farda da empresa, o colaborador vai ao barzinho e tem comportamento excessivo.

Na prática, a situação deve ser analisada caso a caso, sempre lembrando que a justa causa pressupõe extrema gravidade, não sendo possível, por exemplo, aceitar como válida uma justa causa de um funcionário que ingenuamente proferiu uma palavra de baixo calão ou que tenha realizado apenas uma piada imprópria.

O que temos que salientar é que o instituto da justa causa não pode servir como forma de as empresas dispensarem funcionários sem pagamento de verbas, ou seja, as empresas não devem se beneficiar da situação para diminuir os custos com uma dispensa imotivada.

Já a incontinência de conduta está ligada, direta ou indiretamente, à vida sexual. É o

caso da prática de obscenidades, de libidinagem, etc.

As duas causas se fundamentam na perturbação do ambiente de trabalho, portanto, é importante o exame das condições pessoais do empregado faltoso e do ambiente de trabalho em que a infração foi cometida.

Vale lembrar que, nesses casos, a empresa deve comprovar de forma contundente o ato faltoso, pois, caso contrário, a Justiça do Trabalho deverá reverter o pedido.

c. Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço

A negociação habitual por conta própria ocorre quando, durante o expediente e sem autorização, o funcionário negocia mercadorias. Se a negociação for com os colegas, o desenvolvimento da empresa é

prejudicado, mas é recomendável uma advertência antes da demissão por justa causa. Se a negociação for com clientes, é caracterizada concorrência desleal e a demissão deve ser imediata.

Exemplos: Quando a funcionária apresenta revista de cosméticos para as colegas de trabalho. Quando o funcionário entrega um cartão pessoal para um cliente, independente da área de atuação.

Um exemplo que podemos dar dessa situação é de uma empresa que oferece serviços de limpeza por R\$ 200,00, e o funcionário indevidamente liga para os clientes oferecendo o mesmo serviço pelo valor de R\$ 150,00. Nesse caso, o funcionário negocia com os clientes do empregador um serviço similar com um custo menor, ou seja, ele retira o cliente da empresa e, de forma direta ou indireta, acaba lucrando com a conduta indevida.

Um detalhe deve ser notado quando tratamos a questão da negociação habitual. Para a configuração do ato lesivo, o funcionário deve agir manifestamente “sem permissão”.

Caso o empregador permita que determinados serviços sejam encaminhados a outras empresas, sejam elas concorrentes diretas ou não, esse empregador não pode futuramente desejar realizar a despedida por justa causa de seu empregado.

O fato é que, para se caracterizar a justa causa por negociação habitual, é necessário que o empregador não permita ou tão simplesmente não expresse de maneira direta a sua permissão em deixá-lo encaminhar determinado cliente ou serviço à empresa concorrente ou não.

Uma questão que gera muita dúvida é acerca da proibição do funcionário em realizar mais de uma atividade. Não existe essa proibição, porém, a atividade não poderá ser exercida em concorrência desleal à empresa, de modo a gerar prejuízos ao serviço.

Vale lembrar uma situação muito comum nesses casos. O empregador deve dispensar por justa causa imediatamente após o conhecimento do ato lesivo de desvio de clientes, pois, caso não o faça,