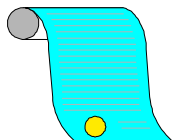
				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 058	19/07/2024

Sumário:

- **REGULAMENTO INTERNO NA EMPRESA - GENERALIDADES**
- **CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO PARA TRABALHADORES EM SHOPPING CENTERS**
- **VESTIMENTA DE TRABALHO - ESSENCIAL PARA A SEGURANÇA DO TRABALHO**



REGULAMENTO INTERNO NA EMPRESA GENERALIDADES

A legislação do trabalho não só limita simplesmente regular as relações entre empregados e empregadores, como também de criar normas de proteção aos empregados.

Hierarquicamente, temos como fontes formais da legislação do trabalho:

- Constituição Federal;
- Leis (ou decretos-leis);
- Normas Coletivas (sentenças ou contratos coletivos); e
- Contratos Individuais.
- O Regulamento Interno na empresa integra-se ao contrato individual. (art. 444 da CLT).

Portanto, sem dúvida alguma, o Regulamento Interno da Empresa tem força legal para aplicação no campo de deveres e direitos, tanto dos empregados como dos empregadores. Porém, as cláusulas nunca poderão ferir, no que já está estabelecido em normas superiores (Constituição Federal, Leis, Normas Coletivas, etc.), referindo-se às condições menos vantajosas aos empregados.

Dessa forma, a empresa poderá conceder mais do que a legislação previu, e nunca menos. A ação contrária vai de encontro com o estabelecido nos artigos 9º e 468, da CLT, tornando-se nula a respectiva cláusula:

O regulamento interno da empresa consiste num conjunto sistemático de regras sobre condições gerais de trabalho, prevendo diversas situações a que os interessados se submeterão na solução dos casos futuros.

São classificados em unilaterais e bilaterais:

- são unilaterais, quando elaborados unicamente pelo empregador e impostos aos empregados, que nenhuma participação têm no seu processo de formação;
- são bilaterais, quando empregados e empregador participam na sua constituição, como resultado de vontade comum, adquirindo o seu verdadeiro sentido.

ALTERAÇÕES NO REGULAMENTO:

Quando unilateral, o empregador poderá alterar o Regulamento Interno, desde que observe as condições mais favoráveis estabelecidas pela legislação pertinente, bem como pelas cláusulas, em regulamento, anteriormente asseguradas.

Quando bilateral, a alteração do Regulamento dependerá do mútuo consentimento das partes, desde que não acarrete prejuízos aos empregados.

Via de regra, em casos peculiares, a extinção ou alteração de qualquer vantagem antes asseguradas em cláusula do Regulamento, somente atingirá aos novos empregados a partir da data de sua implementação, pelo que significa dizer que é intocável para os anteriores (Enunciado nº 51 do TST).

DESCUMPRIMENTO DO REGULAMENTO:

Ao descumprimento do regulamento pelo empregado cabe a punição disciplinar (advertência ou suspensão, dependendo de sua gravidade), podendo chegar até a dispensa por justa causa, por ato de indisciplina, previsto no art. 482, "h", da CLT.

Ao descumprimento pelo empregador cabe a aplicação da rescisão indireta (pedido de demissão por justa causa) pelo empregado, com base no art. 483, "d", da CLT.

SUGESTÕES PARA ELABORAÇÃO DO REGULAMENTO:

Inexiste qualquer modelo padronizado para elaboração do Regulamento Interno, porque cada empresa tem suas particularidades divergentes em relação às outras empresas.

Assim, cada empresa deverá elaborar o seu próprio regulamento interno, expondo o que é permitido e o que é proibido, moldados à sua filosofia de trabalho, suas necessidades internas e adaptadas aos usos e costumes, observando o seguinte:

1) Desenvolva o texto utilizando uma linguagem clara, concisa e objetiva, com conteúdo atraente, de forma a despertar o interesse do empregado, independentemente do grau de instrução que possui ou posição hierárquica na empresa;

2) Exponha objetivamente, o que é proibido e o que é permitido, baseado no seguinte:

- histórico da empresa: sua fundação; suas experiências; seu capital; fontes de recursos; atividades desenvolvidas etc.;
- diretrizes: suas metas e normas, que definem o objetivo de onde a empresa pretende chegar;
- políticas: de qualidade; desenvolvimento; expansão; produtividade etc.;
- estrutura funcional da empresa: organograma e fluxograma dos departamentos; acesso etc.;
- filosofia de trabalho: trabalho em equipe; reconhecimento; desempenho e promoção; progresso individual e coletivo dos empregados; acesso a sugestões; bem-estar social e econômico do empregado etc.;
- usos e costumes: eventos da empresa; sigilo; comunicação; uso de material; uso do telefone; correspondência pessoal e familiar; visita interna; aparência e conduta; recebimento de vencimentos etc.;
- disciplina: respeito aos superiores; ausências no trabalho; segurança no trabalho; responsabilidades e deveres; punições disciplinares; aparência e conduta; pontualidade no horário de trabalho etc.;
- benefícios oferecidos: uniformes; plano de empréstimos; seguro de vida; grêmio recreativo; biblioteca; assistência médica; restaurante etc.
- Evite inserir, no texto do regulamento, aquilo que já está previsto na legislação do trabalho, bem como no Acordo/Convenção Coletiva, porque além de aumentar o volume de texto, não tem nenhum efeito adicional.

COMPROVAÇÃO DA ENTREGA DO REGULAMENTO:

O regulamento interno poderá ser confeccionado em forma de livretes ou simplesmente em folha corrida, portanto não há nenhum critério em especial.

É sugerível que o regulamento seja acompanhado de um treinamento introdutório a cada novo empregado para obter maior eficiência. É notório e perceptível que o empregado, sem sua maioria, tem pouco hábito de fazer a leitura. É que nesse caso, o treinamento introdutório viria a complementá-lo, obtendo a eficiência desejada.

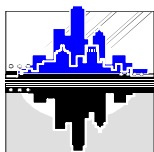
No caso de haver apenas a entrega do regulamento, basta um protocolo de entrega, devidamente assinado pelo empregado. Caso o empregado tenha participado do treinamento, basta a comprovação através de uma lista de presença, assinada pelo empregado.

MODELO

TERMO DE RESPONSABILIDADE DE CUMPRIMENTO DAS NORMAS INTERNAS

"Pelo presente instrumento, declaro haver recebido e participado do treinamento de integração, nesta data, da empresa ..., comprometendo-me a observar e cumprir rigorosamente as disposições e normas disciplinares nele contidas, que ficam fazendo parte integrante do meu contrato de trabalho. "

(local, data e assinatura do empregado).



CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO PARA TRABALHADORES EM SHOPPING CENTERS

A Norma Regulamentadora 24 (NR 24) define as condições sanitárias e de conforto necessárias nos locais de trabalho, com o objetivo de assegurar um ambiente seguro e salubre para os trabalhadores. O Anexo I da NR 24 trata especificamente das condições aplicáveis aos trabalhadores em shopping centers. A seguir, detalhamos os principais pontos dessa norma e como ela deve ser aplicada na prática.

Responsabilidade da Administração Central

Nos shopping centers, a administração central é responsável por fornecer instalações sanitárias, vestiários e ambientes para refeições para seus próprios trabalhadores e para os trabalhadores dos estabelecimentos que não tenham espaço suficiente para cumprir esses requisitos por conta própria.

Exemplo Prático

Um shopping center com várias lojas e quiosques deve assegurar que todos os funcionários, independentemente da loja em que trabalham, tenham acesso a banheiros adequados, vestiários e áreas para refeições. Por exemplo, se uma loja de roupas não tem espaço para um refeitório, os funcionários dessa loja podem utilizar a área de alimentação comum do shopping.

Espaços para Conservação e Refeições

A administração deve disponibilizar locais apropriados para que os trabalhadores possam conservar e aquecer suas refeições, bem como áreas adequadas para tomar essas refeições.

Exemplo Prático

Imagine um shopping center que oferece uma cozinha compartilhada com micro-ondas, geladeiras e mesas de jantar, onde os trabalhadores podem aquecer e consumir suas refeições. Esse espaço deve ser mantido limpo e organizado para garantir o conforto e a segurança alimentar dos funcionários.

Vestiários

Os vestiários são necessários para os trabalhadores que precisam trocar de roupa, especialmente aqueles que usam uniformes ou vestimentas de trabalho. Esses vestiários devem ter armários para a guarda de pertences pessoais.

Exemplo Prático

Funcionários de uma loja de eletrônicos que utilizam uniformes devem ter acesso a vestiários com armários para trocar de roupa no início e no final do turno, garantindo que possam guardar suas roupas pessoais de forma segura durante o expediente.

Exceções para Estabelecimentos Internos

Os estabelecimentos dentro do shopping center estão dispensados de criar suas próprias instalações sanitárias, vestiários e locais para refeições, desde que seus trabalhadores possam utilizar as instalações comuns do shopping, conforme especificado na norma.

Exemplo Prático

Um quiosque de telefonia móvel pode não ter espaço para instalar um banheiro próprio. Nesse caso, os funcionários podem usar os banheiros e a praça de alimentação do shopping, conforme estipulado pela administração central.

Instalações para Lanchonetes e Restaurantes

Trabalhadores de lanchonetes, restaurantes ou estabelecimentos similares devem ter vestiários e instalações sanitárias com chuveiros, na proporção de um conjunto para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração, especialmente considerando o turno de maior contingente.

Exemplo Prático

Em um restaurante dentro do shopping com 35 funcionários, a administração deve garantir pelo menos dois conjuntos de vestiários e instalações sanitárias com chuveiros, para atender os trabalhadores de forma adequada, especialmente durante o turno com mais funcionários presentes.

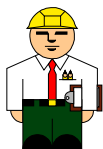
Exposição a Materiais Perigosos

Para trabalhadores expostos a materiais infectantes, substâncias tóxicas, irritantes ou que causem sujidade, a norma exige vestiários e instalações sanitárias com chuveiros na proporção de um conjunto para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.

Exemplo Prático

Funcionários de uma empresa de limpeza que trabalha dentro do shopping, e que podem ser expostos a produtos químicos de limpeza, devem ter acesso a vestiários e instalações sanitárias com chuveiros adequados, na proporção mencionada, para garantir a higienização necessária após o turno de trabalho.

A implementação dessas condições, conforme a NR 24, é crucial para assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os trabalhadores em shopping centers. A administração central deve estar atenta a essas exigências para garantir o cumprimento das normas e promover o bem-estar dos seus colaboradores.



**VESTIMENTA DE TRABALHO
ESSENCIAL PARA A SEGURANÇA DO TRABALHO**

A Norma Regulamentadora 24 (NR 24) aborda as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelecendo diretrizes importantes para garantir a segurança e bem-estar dos trabalhadores. Neste artigo, destacamos a seção 24.8, que trata das vestimentas de trabalho, esclarecendo suas exigências e responsabilidades tanto para empregadores quanto para empregados.

O que são vestimentas de trabalho?

De acordo com o item 24.8.1 da NR 24, vestimentas de trabalho são peças ou conjuntos de vestuário destinados a atender as

exigências de determinadas atividades ou condições de trabalho. Elas são utilizadas para proteger os trabalhadores de sujidades, agentes químicos, físicos ou biológicos, ou ainda para melhorar sua visualização, não sendo consideradas como uniformes ou Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Exemplo Prático: Em uma fábrica de produtos químicos, os trabalhadores utilizam aventais específicos que protegem contra respingos de substâncias corrosivas. Estes aventais são considerados vestimentas de trabalho, diferentemente dos uniformes de identificação ou dos EPIs como luvas e máscaras.

Responsabilidade do fornecimento

O item 24.8.2 estabelece que é obrigação do empregador fornecer gratuitamente as vestimentas de trabalho aos seus empregados. Essa provisão é fundamental para assegurar que todos os trabalhadores tenham acesso às vestimentas adequadas sem custo adicional.

Exemplo Prático: Uma empresa de construção civil deve fornecer capacetes, coletes refletivos e botas de segurança para todos os trabalhadores em um canteiro de obras, garantindo que todos estejam protegidos sem ter que arcar com esses custos.

Complementaridade aos EPIs

A NR 24.8.3 deixa claro que a vestimenta de trabalho não substitui a necessidade dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Ambos podem ser usados de forma conjunta para garantir uma proteção completa.

Exemplo Prático: Em um laboratório de microbiologia, os técnicos usam jalecos (vestimentas de trabalho) junto com luvas de nitrilo e óculos de proteção (EPIs) para garantir segurança contra contaminações biológicas.

Deveres do empregador

Segundo o item 24.8.4, o empregador tem várias responsabilidades específicas em relação às vestimentas de trabalho:

- Material e tamanho adequado: Fornecer peças confeccionadas com material adequado e em tamanhos que garantam o conforto e segurança do trabalhador.
- Substituição das peças: Substituir as vestimentas conforme sua vida útil ou sempre que estejam danificadas.
- Quantidade adequada: Fornecer a quantidade necessária de vestimentas, considerando a necessidade de trocas frequentes.
- Higienização das vestimentas: Responsabilizar-se pela lavagem das vestimentas quando a higienização envolver riscos de contaminação.

Higienização e uso coletivo

O item 24.8.4.1 estipula que, quando não for viável fornecer vestimentas exclusivas para cada trabalhador, deve-se garantir a higienização prévia ao uso.

Exemplo Prático: Em indústrias onde os trabalhadores usam vestimentas específicas de forma rotativa, como em turnos de 24 horas, a empresa deve garantir que todas as peças sejam devidamente lavadas e higienizadas antes de serem usadas por outra pessoa.

Segurança na cabeça e face

Por fim, o item 24.8.5 assegura que as vestimentas usadas na cabeça ou face dos trabalhadores não devem restringir seu campo de visão, fundamental para a segurança operacional.

Exemplo Prático: Em ambientes de construção, os capacetes com viseiras de proteção devem ser projetados para não obstruir a visão periférica dos trabalhadores, garantindo que eles possam se mover com segurança e observar o ambiente ao seu redor.

Conclusão

As diretrizes estabelecidas pela NR 24.8 são essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro e confortável. Ao entender e cumprir essas normas, empregadores garantem a saúde e segurança de seus colaboradores, além de promover um ambiente de trabalho mais eficiente e produtivo.

