				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

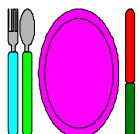
Relatório Trabalhista

Nº 089

05/11/2024

Sumário:

- REFEITÓRIO PARA FUNCIONÁRIOS - GENERALIDADES
- SELEÇÃO DE PESSOAL - O QUE VOCÊ PODE E NÃO PODE EXIGIR DE UM CANDIDATO
- AUSÊNCIAS LEGAIS NO TRABALHO - VESTIBULAR
- LIDERANÇA NA ERA DIGITAL - O DESAFIO DE INTEGRAR TECNOLOGIA E EQUIPE



REFEITÓRIO PARA FUNCIONÁRIOS GENERALIDADES

A instalação de um refeitório para funcionários deve atender a uma série de especificações e regulamentações aplicáveis às autoridades competentes, principalmente pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelas legislações estaduais e municipais. É importante notar que os requisitos específicos podem variar de acordo com o estado e o município em que a empresa está localizada, além do tamanho e da natureza da empresa. Portanto, é fundamental consultar as normas locais e as autoridades competentes para garantir o cumprimento de todas as regulamentações aplicáveis.

No entanto, de maneira geral, as especificações necessárias para a instalação de um refeitório para funcionários podem incluir o seguinte:

Localização e Estrutura

- O refeitório deverá estar localizado num espaço adequado e de fácil acesso aos funcionários.
- Deve ser construído com materiais que garantam a higiene e a segurança alimentar.
- Deve possuir ventilação adequada e iluminação natural ou artificial adequada.

Higiene e Limpeza

- Deve ser desligado, limpo e higienizado regularmente.
- Deve contar com instalações sanitárias próximas e bem conservadas.

Mobiliário e Equipamentos

- Deve estar equipado com mesas, cadeiras e bancos em quantidade suficiente para os funcionários.
- Deve possuir equipamentos para a conservação e o aquecimento dos alimentos, como geladeira, fogão, micro-ondas, etc.
- Pias para lavagem das mãos e utensílios devem estar disponíveis.

Requisitos para Alimentos

- Os alimentos devem ser armazenados em condições específicas, obedecendo às normas de segurança alimentar.
- Devem ser servidos em recipientes e louças limpas e seguras.

Normas Sanitárias

- Devem ser seguidas as normas de higiene alimentar determinadas pela ANVISA.
- Os funcionários responsáveis pela manipulação de alimentos devem estar devidamente capacitados em higiene alimentar.

Capacidade e Dimensionamento

A capacidade do refeitório deve ser dimensionada de acordo com o número de funcionários da empresa.

Segurança

Deve haver um plano de segurança que inclua extintores de incêndio, saídas de emergência, entre outros.

Acessibilidade

Deve ser acessível a pessoas com deficiência, atendendo às normas de acessibilidade determinadas pela legislação.

Legislação

A legislação para as especificações necessárias na instalação de um refeitório para funcionários pode ser encontrada em diversas leis, regulamentos e normas, incluindo:

- As Normas Regulamentadoras, emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), podem conter requisitos específicos relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo instalações de refeitórios. A NR-24 trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.
- A ANVISA estabelece regulamentos e normas relacionadas à segurança alimentar e à higiene em locais de preparo e consumo de alimentos. Isso inclui requisitos específicos para refeitórios, como boas práticas de manipulação de alimentos.
- Muitas cidades e estados brasileiros possuem regulamentações locais que podem ser mais específicas do que as normas federais. Portanto, é importante verificar as regulamentações locais para garantir a conformidade.
- Algumas normas técnicas, como as da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), podem ser aplicáveis na construção e operação de refeitórios, especialmente no que diz respeito à infraestrutura e aos equipamentos.
- As leis brasileiras de acessibilidade, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), estabelecem requisitos para tornar os ambientes acessíveis a pessoas com deficiência, o que também pode ser aplicado aos refeitórios.
- Em muitos casos, órgãos de saúde estaduais e municipais emitem regulamentações específicas sobre a operação de estabelecimentos que servem alimentos.

É importante lembrar que a legislação e as regulamentações podem variar dependendo da localização e do tipo de empresa. Portanto, é fundamental consultar as autoridades competentes em sua área e buscar orientação técnica específica para garantir o cumprimento de todas as normas aplicáveis à instalação e operação de um refeitório para funcionários. Além disso, recomendamos contar com profissionais especializados em segurança alimentar e engenharia para garantir o cumprimento de todas as normas legais e regulamentares.



SELEÇÃO DE PESSOAL O QUE VOCÊ PODE E NÃO PODE EXIGIR DE UM CANDIDATO

Os tribunais do trabalho estão cheios de exemplos de empresas condenadas por discriminação na contratação. Não é permitido discriminar candidatos por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, exceto para

proteger menores. Exemplo prático: Empresas que negam emprego a alguém com AIDS ou nome negativado podem ser legalmente punidas. A única exceção é o exame admissional para confirmar a aptidão física para o cargo.

CERTIDÃO DE CASAMENTO OU TESTE DE GRAVIDEZ

Ilegalidade na Discriminação: Pedir exames de gravidez ou certidões de casamento ao contratar, especialmente mulheres, é ilegal.

Exemplo prático: Empresas que tentam evitar a contratação de funcionárias que possam engravidar estão violando as leis de discriminação.

TEMPO DE EXPERIÊNCIA

Limitação Legal: Pedir mais de seis meses de experiência prévia é contra a lei, conforme o art. 442-A da CLT.

Exemplo prático: Empresas solicitando dois anos de experiência estão em desacordo com a legislação trabalhista. Para estágios, foque mais no potencial do candidato do que na experiência.

CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS

Crítérios Específicos: Pedir antecedentes criminais é controverso e deve ser justificado pela relevância para o cargo.

Exemplo prático: Para cargos que envolvem manuseio de grandes valores, isso pode ser mais aceitável. Em geral, a investigação deve focar nas competências profissionais do candidato.

RESPEITANDO A PRIVACIDADE

Limites das Informações: Solicitadas Informações privadas dos candidatos só devem ser solicitadas se forem relevantes para o cargo.

Exemplo prático: Perguntas sobre opinião política, orientação sexual ou crenças religiosas são inapropriadas e ilegais.

Ao compreender esses limites, empresas podem evitar práticas discriminatórias e garantir processos de recrutamento justos e legais, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.



AUSÊNCIAS LEGAIS NO TRABALHO VESTIBULAR

A educação é um direito social consagrado na Constituição Federal de 1988 (Art. 6º, caput), e, sem dúvida, é fundamental que sejam estabelecidos meios que garantam à população o seu acesso.

Tendo em vista esse princípio constitucional, destaca-se uma norma da legislação trabalhista que visa garantir que esse direito seja realmente efetivado, qual seja o direito do trabalhador poder prestar vestibular para instituição de nível superior sem que lhe seja descontado o salário.

Essa norma está prevista na CLT, art. 473, VII:

“Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

(...)”

A Constituição traz de forma expressa o compromisso social com a educação:

“Art. 205 - A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”

Dessa forma, a legislação prevê expressamente que não poderá ser descontado do salário do empregado o dia que não comparecer ao trabalho por estar prestando o vestibular.

Na mesma linha de raciocínio, entende-se que não pode também o empregador exigir que o empregado faça a compensação de horas, ou mesmo que trabalhe apenas em período parcial no dia de realização dos exames.

Quanto e quais vestibulares posso prestar?

A lei também não tratou de forma a restringir o número de vestibulares que o empregado poderá prestar, nem mesmo o caráter público ou privado das instituições.

Assim, em caso do empregado realizar vários vestibulares durante o ano, nos dias em que estiver prestando os respectivos exames, terá a sua falta devidamente justificada.

Muitas instituições brasileiras utilizam como principal forma de ingresso, o ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), que além de possibilitar o acesso a instituições de nível superior no Brasil, também pode garantir o certificado de conclusão do Ensino Médio. Esse exame também está compreendido na legislação, pois é equivalente ao vestibular.

Como comprovar a realização de prova?

Um dos requisitos para que a falta seja justificada é que esteja comprovada a realização da respectiva prova. Dessa forma, para que não seja penalizado, o empregado deverá levar o comprovante de inscrição, em que conste a data de realização do exame e solicitar que o fiscal de prova, ou a pessoa responsável confirme a presença do examinando no próprio comprovante de inscrição.

Esse documento deverá ser entregue no setor responsável em tempo hábil, pois em caso de não o fazê-lo o empregado pode sofrer sanções.

O ENEM substitui o vestibular?

O ENEM não substitui completamente os vestibulares tradicionais, mas é uma alternativa importante. Muitas universidades brasileiras aceitam o ENEM como parte do processo seletivo, especialmente para ingresso em cursos de graduação. No entanto, algumas instituições ainda utilizam seus próprios vestibulares para certos cursos.

O empregado tem direito a ausência para fazer ENEM?

A legislação trabalhista brasileira não prevê um direito específico para ausência no trabalho para a realização do ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio). No entanto, algumas convenções coletivas ou acordos individuais de trabalho podem incluir essa possibilidade.



LIDERANÇA NA ERA DIGITAL O DESAFIO DE INTEGRAR TECNOLOGIA E EQUIPE

Vivemos em uma era marcada pela inovação tecnológica, onde as organizações precisam mais do que nunca de líderes preparados para guiar suas equipes em um cenário em constante transformação. A liderança eficaz, somada ao uso inteligente da tecnologia, se tornou um diferencial competitivo para empresas que buscam se destacar no mercado. Abaixo, exploraremos como os líderes podem integrar tecnologia e gestão de pessoas para vencer os desafios da era digital.

ABERTURA ÀS MUDANÇAS

A tecnologia está evoluindo em uma velocidade sem precedentes, e um dos maiores desafios para os líderes é se manterem atualizados e prontos para agir rapidamente. Ser um líder eficaz hoje significa estar atento às novas tendências, como automação, inteligência artificial e ferramentas colaborativas, e pensar em como aplicar as maneiras práticas no ambiente de trabalho.

Exemplo prático: Um gestor de uma empresa de logística pode se beneficiar enormemente ao adotar softwares de otimização de rotas. No entanto, ele deve ser capaz de preparar sua equipe para a mudança, ensinando o uso da nova tecnologia e mostrando o impacto positivo, como maior eficiência.

EMPODERAMENTO E COLABORAÇÃO - O PAPEL DO LÍDER EM CRIAR EQUIPES FORTES

Com a digitalização, a colaboração ganhou novas formas. Ferramentas de trabalho remoto e de comunicação instantânea ultrapassam barreiras físicas, permitindo que equipes se comuniquem e trabalhem de qualquer lugar. Contudo, o verdadeiro diferencial está no papel do líder em criar a participação ativa.

Exemplo prático: Uma equipe distribuída globalmente pode usar plataformas como o Microsoft Teams ou Slack para compartilhar ideias em tempo real. O papel do líder aqui é garantir que todas as vozes sejam ouvidas e que todos tenham as ferramentas para colaborar de maneira eficaz, independentemente do fuso horário ou localização geográfica. O líder pode organizar reuniões virtuais inclusivas, criar canais de comunicação específicos para diferentes projetos e promover a cultura de feedback construtivo.

COMUNICAÇÃO DIGITAL

A comunicação eficiente sempre foi um pilar da boa liderança, mas com a era digital, essa habilidade ganhou novas ferramentas. Hoje, e-mails, videoconferências e chats são os meios preferidos para a comunicação empresarial. No entanto, o desafio é utilizar essas ferramentas de forma para manter a clareza e a transparência.

Exemplo prático: Durante um projeto complexo, o líder deve garantir que todos estejam na mesma página usando ferramentas como Zoom ou Google Meet para reuniões regulares e compartilhando atualizações frequentes por e-mail ou em grupos de chat. Isso reduz mal-entendidos e mantém todas as orientações aos objetivos.

LIDERANÇA E GESTÃO DE MUDANÇAS - CONDUZINDO A EQUIDADE

A introdução de novas tecnologias geralmente envolve mudanças profundas nos processos de trabalho. O papel do líder é facilitar essa transição, garantindo que os colaboradores entendam não só o "como", mas também o "porquê" da mudança. Além disso, é essencial que os líderes ofereçam suporte e desenvolvimento contínuo para que os colaboradores se sintam seguros e confiantes em explorar as novas ferramentas e metodologias.

Exemplo prático: Um hospital que adota um novo sistema de registro eletrônico de pacientes exigirá que líderes conduzam sessões de treinamento e assegurem que toda a equipe, desde médicos administrativos até outros, esteja confiante na utilização da nova ferramenta, explicando que isso vai melhorar a agilidade no atendimento, reduzir erros de diagnóstico e garantir um histórico médico mais completo e acessível para todos os profissionais envolvidos no cuidado do paciente.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ERA DIGITAL - VISÃO A LONGO PRAZO COM BASE EM DADOS

Para liderar com eficácia na era digital, os gestores devem ter uma visão estratégica clara e estar preparados para adaptar seu plano de acordo com as novas tecnologias que surgem. Essa visão é importante não apenas para adotar novas ferramentas, mas para transformar processos de forma a criar valor a longo prazo.

Exemplo prático: Uma empresa de varejo pode usar a análise de dados para entender melhor o comportamento de compra dos clientes. Um líder estratégico não apenas introduz essa tecnologia, mas também usa os insights gerados para ajustar campanhas de marketing e melhorar a experiência do cliente.

CONCLUSÃO - LIDERANÇA ALINHADA À TECNOLOGIA PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL

O sucesso na era digital depende de líderes capazes de unir pessoas e tecnologia de forma harmoniosa. Adaptar-se às mudanças, capacitar equipes, manter uma comunicação eficiente, gerenciar a transição para novas ferramentas e desenvolver

uma visão estratégica são habilidades fundamentais. Ao fazer isso, as empresas não só sobreviverão, mas prosperarão em um mundo cada vez mais tecnológico, conquistando um futuro sustentável e de sucesso.