
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

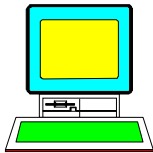
# Relatório Trabalhista

Nº 084

21/10/2013

## Sumário:

- REGULAMENTO INTERNO PARA UTILIZAÇÃO DO CORREIO ELETRÔNICO NAS EMPRESAS
- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - REAJUSTE SALARIAL - CORREÇÃO



## REGULAMENTO INTERNO PARA UTILIZAÇÃO DO CORREIO ELETRÔNICO NAS EMPRESAS

### INTRODUÇÃO

Com o rápido crescimento da tecnologia de informação no mundo, muitas empresas tiveram que se adaptar cada vez mais à Rede Mundial (Rede Web). No Brasil, o próprio governo impôs tal medida, como por exemplo: legislação digitalizada; pagamentos de taxas, impostos e contribuições; informações sociais (RAIS, DCTF, DIRF, etc). Segundo projeções feitas por profissionais de informática, estima-se que em menos de 3 anos, tudo se dependerá da Internet.

Consequentemente, com esta nova tecnologia, os velhos telex e fax foram aposentados. Veio então o correio eletrônico (e-mail). As empresas modernas já utilizam deste recurso para comunicação interna na empresa, entre funcionários, departamentos, filiais, etc., substituindo as antigas Comunicações Internas (CI's), Circulares, Convocações para Reuniões, etc.

Por outro lado, o mal uso deste recurso na empresa, por parte dos funcionários, podem causar sérios danos e prejuízos à empresa, como ocorreu numa grande montadora de veículos, aqui no Grande ABC Paulista. A fábrica chegou a parar por 4 horas devido ao congestionamento de e-mails. A maior parte do conteúdo das informações continham informações não relacionadas com as atividades do trabalho, como por exemplo: informações fúteis, pessoais, anedotas, fotos, filmes (clips) etc. Essas últimas pesam muito no envio, chegando a ultrapassar 1 Mb.

A nossa legislação trabalhista, criada em 1943, é claro, não se atualizou frente à essas mudanças. Então, o que a empresa poderá fazer para amenizar o abuso indiscriminado por parte dos funcionários ?

### REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA

A empresa poderá adotar o Regulamento Interno como plano disciplinar entre os funcionários, o qual tecemos mais detalhes.

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. Assim cita o art. 444 da CLT:

" As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. "

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:

"Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

"Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia."

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. Assim, cita o Enunciado nº 51 do TST:

"As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

#### DESCUMPRIMENTO DO REGULAMENTO:

O 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.

## **SUGESTÃO PARA ELABORAÇÃO DO REGULAMENTO PARA UTILIZAÇÃO DO CORREIO ELETRÔNICO NAS EMPRESAS (MODELO)**

---

### **Regulamento para utilização do Correio Eletrônico**

#### **1 - Restrições para o uso do e-mail na empresa**

1.1 - A utilização do correio eletrônico deve se restringir aos assuntos pertinentes às atividades desta empresa.

1.2 - É proibido a tentativa de acesso não autorizado às caixas postais de terceiros.

1.3 - O acesso ao correio eletrônico se dá pelo conjunto conta do usuário, caixa postal e senha, que é pessoal e intransferível.

1.4 - O remetente deve se identificar de forma clara e evidente em todas as suas comunicações eletrônicas, não sendo permitidas alterações ou manipulações da origem das postagens eletrônicas.

- a mensagem deve ser escrita de forma estruturada com assunto descrito sucintamente;
- pode ser utilizada mensagem informal, desde que precisa e objetiva;
- as mensagens podem conter arquivos anexos de até 1 MB.

1.5 - É proibido o envio de mensagens contendo:

- material obsceno, ilegal, ofensivo ou não ético;
- propaganda;
- listas de endereços eletrônicos dos usuários desta empresa para terceiros (fontes externas);
- vírus ou qualquer outro tipo de programa danoso;
- material protegido por leis de propriedade intelectual;
- entretenimentos e correntes;
- material preconceituoso ou discriminatório;
- material de natureza político-partidária ou sindical, que promova a eleição de candidatos para cargos públicos eletivos, clubes, associações e sindicatos.

1.6 - Não será permitida a transmissão e/ou recebimento por meio de correio eletrônico, de arquivos contendo:

- músicas, vídeos ou animações que não sejam de interesse desta empresa;
- códigos que possam ser considerados nocivos ao ambiente de correio eletrônico.

1.7 - É proibida qualquer participação em Listas de Discussão, que abordem assuntos alheios ao ramo de atividade desta empresa.

1.8 - É proibido o envio de mensagens para mais de 30 destinatários internos e/ou externos, exceto por intermédio da administração do correio eletrônico desta empresa (Web Master).

#### **2 - Administração do Correio Eletrônico (Web Master)**

2.1 - A administração do correio eletrônico deverá encaminhar solicitações e/ou notificações para:

- [diretoria@empresa.com.br](mailto:diretoria@empresa.com.br)
- [rh@empresa.com.br](mailto:rh@empresa.com.br)

2.2 - A administração do correio eletrônico deve estabelecer e manter um processo sistemático para gravação e retenção de arquivos de "log" de mensagens de correio eletrônico por um prazo máximo de 12 meses e conteúdo de caixas postais por um período de 45 dias.

2.2.1 - A eliminação dos arquivos de "log" de mensagens e caixas postais deverá ser adiada em caso de auditoria, ou qualquer outro tipo de notificação.

2.3 - A administração do correio eletrônico poderá, no caso de mudança de endereço eletrônico, quando solicitado pela chefia imediata ou superior, possibilitar o redirecionamento de mensagens a ele destinadas, desde que pertencente ao Diretório da Rede, por um prazo máximo de 30 dias.

### **3 - Responsabilidades**

3.1 - Ao funcionário compete:

- gerenciar compromissos, contatos, tarefas, arquivos e atividades;
- utilizar o correio eletrônico corporativo para os objetivos e funções próprios e inerentes às suas atribuições no trabalho;
- eliminar periodicamente as mensagens contidas nas caixas postais;
- não permitir acesso de terceiros ao correio eletrônico através de sua senha;
- atualizar seus dados cadastrais utilizando os meios disponíveis;
- notificar a administração do correio eletrônico e a sua chefia imediata ou superior, quando do recebimento de mensagens que contrariam o disposto nesta norma.

3.2 - À administração do correio eletrônico compete:

- garantir a disponibilidade do serviço de correio eletrônico;
- resguardar a recuperação de mensagens em caso de danos no ambiente;
- criar caixas postais públicas, delegando privilégios para o proprietário destas, de inclusão e exclusão de usuários com permissões de uso escolhidas por ele;
- criar pastas públicas para armazenar e disponibilizar documentos em discussão por um grupo determinado, delegando privilégios para o proprietário destas, de inclusão e exclusão de usuários com permissões de uso escolhidas por ele;
- desenvolver ações que garantam a operacionalização desta Norma.

### **4 - Uso indevido do Correio Eletrônico na empresa**

4.1 - Caracterizado o descumprimento da Norma, caberá a administração do correio eletrônico informar a chefia imediata ou superior do usuário, para adoção das medidas cabíveis.

4.2 - O descumprimento do regulamento pelo funcionário caberá 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.

### **5 - Disposições Gerais**

5.1 - solicitações de novas caixas postais deverão ser encaminhadas a administração do correio eletrônico, pela chefia imediata ou superior com os respectivos dados cadastrais, utilizando os meios disponíveis.

5.1.1 - Os empregados, terceirizados e estagiários poderão, a critério da chefia imediata ou superior e no interesse da empresa, ter acesso ao serviço de Correio Eletrônico, observando o disposto nesta norma.

5.2 - Cabe ao Depto. de Recursos Humanos informar a administração do correio eletrônico, as ocorrências decorrentes de afastamentos e desligamentos, de funcionários e/ou empregados terceirizados e estagiários.

5.3 - A caixa postal sem movimentação por um período igual ou superior a três meses, será bloqueada automaticamente pela administração do correio eletrônico.

5.4 - Havendo suspeitas de que mensagens veiculadas pelo correio eletrônico possam ocasionar quebra de segurança, hostilidades decorrentes de ação de hackers, vírus ou violação de quaisquer das vedações constantes desta Norma, a administração do correio eletrônico adotará imediatamente medidas para a sua apuração.

### **6 - Recomendações Gerais**

6.1 - O funcionário é responsável pela segurança de sua senha e por mensagens enviadas em seu nome.

6.2 - Mensagens com assuntos confidenciais não deverão ser impressas nas impressoras compartilhadas corporativas usadas por vários usuários.

6.3 - Visando reduzir o número de encaminhamento de mensagens, o usuário deverá evitar, sempre que possível, o uso do recurso "Responder a todos", verificando se existem listas nos destinatários, nos campos "Para" e "C/C", reduzindo com isso a profusão desnecessária de mensagens no correio eletrônico.

### **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).



## SALÁRIO E REMUNERAÇÃO REAJUSTE SALARIAL - CORREÇÃO

No período de 1965 até 1995 as regras sobre o reajuste salarial eram determinadas pelo governo federal com base nos mais diversos mecanismos e indexadores, tais como: INPA (índice nacional de preços ao consumidor ampliado), URP (unidade de referência de preços), IRSM (índice de reajuste do salário mínimo), FAS (fator de atualização salarial), URV (unidade real de valor), FRS (fator referencial de salário), e outros nomes utilizados (gatilho automático, cascata, abonos emergenciais, etc.).

A partir de julho de 1995, vigência da Medida Provisória nº 1.053, 30/06/95, DOU 01/07/95 (convertida na Lei nº 10.192, de 14/02/01, DOU de 16/02/01), que dispôs sobre medidas complementares ao Plano Real, o reajuste salarial passou para a livre negociação na data-base, proibindo os reajustes automáticos. Foi criada a figura do "mediador" designado pelo Ministério do Trabalho como forma facultativa de intermediação. A seguir os principais pontos da mudança:

- Livre negociação coletiva de salários e demais condições do trabalho, na data-base anual, sendo vedada a utilização de índice de preços para efeito de reajuste ou correção salarial, e, também o aumento de produtividade da categoria. Assim, a negociação ficará aberta para cada empresa, e não por categoria.
- Ficaram mantidas as deduções de antecipações salariais e os aumentos concedidos no período anterior à revisão, na respectiva data-base.
- Havendo impasse na negociação, as partes deverão escolher um Mediador. Caso as partes não chegarem ao consenso, quanto à escolha do Mediador, deve-se solicitar ao Ministério do Trabalho para o prosseguimento do processo da negociação. Se após 30 dias, não se obter nenhum resultado, as partes deverão entrar com ação de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Não havendo acordo, o caso será apreciado pelo TRT, podendo fixar o reajuste, em dissídio coletivo.
- Reajuste ou correção monetária em periodicidade anual.
- De julho até dezembro/95, a UFIR deverá ser reajustada trimestralmente, e, a partir de janeiro/96, em períodos semestrais.
- A partir de julho/95, ficou extinto o IPC-r, que servia como parâmetro para o reajuste salarial, nas suas datas-base.
- Ficou assegurado na primeira data-base, a partir de julho/95, o pagamento do reajuste relativo à variação acumulada do IPC-r entre a última data-base e junho/95, inclusive. Assim o resíduo do IPC-r acumulado neste período, está assim distribuído:

ÚLTIMA DATA-BASE	RESÍDUO (%)
------------------	-------------

julho/94	35,29
agosto/94	27,54
setembro/94	20,93
outubro/94	19,13
novembro/94	16,96
dezembro/94	13,26
janeiro/95	10,83
fevereiro/95	9,01
março/95	7,94
abril/95	6,44
maio/95	4,43
junho/95	1,82

### Reajuste salarial espontâneo

No período aquisitivo, entre uma data-base e outra, a empresa poderá conceder reajustes espontâneos aos seus empregados, se assim desejar.

Um erro usual é conceder o reajuste (aumento salarial) e não informar ao empregado o "motivo" do respectivo reajuste, bem como se "será ou não compensado" na data-base (dissídio coletivo). A omissão desta informação, presume-se não haver a compensação, favorecendo o empregado.

Assim, via de regra, se o reajuste espontâneo tem o caráter compensativo, deve-se elaborar uma comunicação, de preferência escrita e individual, informando o "motivo" e que será "a título de antecipação do dissídio coletivo". Algumas empresas costumam imprimir a mensagem no próprio recibo de pagamento (hollerith), no campo específico ou no rodapé.

Ao informar o motivo, deve-se atentar para não cair em algumas contradições. Vejamos algumas hipóteses:

- se o motivo for "reajuste espontâneo", nada impede a sua compensação na data-base, porque pode assumir como antecipação do dissídio coletivo;
- se o motivo for "mérito ou merecimento", irrazoável alegar que se trata de uma antecipação salarial, porque um mérito ou merecimento não se dá e depois tira (na data-base);
- se o motivo for "desempenho", está atrelada a um plano de cargos e salários, o reajuste equipara-se a uma promoção.

Lembramos que o motivo é anotado na CTPS e também no sistema de registro de pessoal (ficha, livro ou sistema eletrônico).

Cálculo de compensação:

Exemplo:

- período aquisitivo: abril/x1 a abril/x2
- dissídio em abril/x2 = 6%
- salário em abril/x1 = R\$ 2.000,00
- salário em novembro/x1 = R\$ 2.080,00 (reajuste espontâneo de 4%)

calculando sucessivamente, o reajuste será:

$$2.000,00 \times 1.06 = \text{R\$ } 2.120,00 \text{ (será o salário para abril/x2)}$$

Caso a empresa não tenha condições de aplicar o percentual sobre o salário de abril/x1, em função do seu sistema de folha de pagamento, alternativamente pode-se calcular sobre o salário atual, fazendo o seguinte:

$$1.06 : 1.04 = 1.019230769$$

$$2.080,00 \times 1.019230769 = \text{R\$ } 2.120,00 \text{ (será o salário para abril/x2).}$$