

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

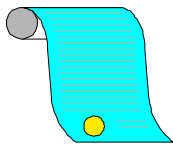
Relatório Trabalhista

Nº 006

21/01/2016

Sumário:

- **REGULAMENTO INTERNO NA EMPRESA - GENERALIDADES**
- **DANOS MORAIS NO TRABALHO - INVASÃO DE PRIVACIDADE**



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; visitação interna; aparência e conduta; recebimento de vencimentos etc.;
- disciplina: respeito aos superiores; ausências no trabalho; segurança no trabalho; responsabilidades e deveres; puni es disciplinares; aparência e conduta; pontualidade no horário de trabalho etc.;
- benefícios oferecidos: uniformes; plano de empréstimos; seguro de vida; gr mio recreativo; biblioteca; assistência médica; restaurante etc.
- Evite inserir, no texto do regulamento, aquilo que já está previsto na legisla o do trabalho, bem como no Acordo/Conven o Coletiva, porque além de aumentar o volume de texto, não tem nenhum efeito adicional.

COMPROVA O 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).



DANOS MORAIS NO TRABALHO INVASÃO DE PRIVACIDADE

A privacidade de uma pessoa está protegida no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, (são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação").

O assunto é bastante amplo porque envolve todos os relacionamentos de uma determinada pessoa, abrangendo objetivos, relações comerciais, trabalho, etc. A proteção da imagem está ligada frente aos meios de comunicação na mídia (TV, rádio, jornal, revistas, etc.).

Segurança e Tecnologia

A falta de segurança aliada com a tecnologia moderna, levam a um total controle da vida privada das pessoas, sejam em locais públicos ou nas empresas, há sempre uma câmera de segurança atenta aos movimentos. Nesses locais, na maioria das vezes, encontra-se um aviso "Sorria que você está sendo filmado". O objetivo deste aviso é para que indivíduo esteja ciente que está sendo vigiado, evitando-se ações de dano material ou moral.

Comunicação Eletrônica - E-mail

Hoje, com a tecnologia a mil por hora, não temos como negar que o computador tornou-se a ferramenta mais importante no nosso dia-a-dia de trabalho. Sem ele, o planeta pára. A Internet revolucionou os meios de comunicação na comunidade virtual de âmbito mundial. Por outro lado, na medida que cresce, estamos cada vez mais vulneráveis às atividades de espionagem, tirando cada vez mais a privacidade das pessoas.

Uma pesquisa realizada pelo governo americano conclui que 92% dos sites do país coletam algum tipo de informação sobre seus visitantes, e em apenas 14% os usuários são avisados de que estavam sendo espionados.

Uma pesquisa feita na Faculdade de Medicina de Marília, em Marília, São Paulo, mostra os acessos ao Registro Clínico Informatizado na Faculdade de Medicina de Marília: 37% olharam exames laboratoriais de pessoas que não eram seus pacientes e 30% acessam para outra finalidade que não o cuidado médico. Os responsáveis pelo sistema reconhecem que existem falhas de acesso. Os especialistas que fizeram a pesquisa concluíram que preocupação com a privacidade dos dados

dos pacientes foi relegada a um plano secundário, para que o sistema fosse mais fácil de operar, demonstrando invasão da privacidade do paciente.

Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA / DEPARTAMENTO DE ELETRÔNICA E COMPUTAÇÃO / CURSO DE CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO / DISCIPLINA: COMPUTADORES E SOCIEDADE

Numa questão envolvendo um empregado que fora dispensado por justa causa por ter utilizado e-mail da empresa para fins particulares, em horário de trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, assim decidiu:

"Justa Causa. E-mail caracteriza-se como correspondência pessoal. O fato de ter sido enviado por computador da empresa não lhe retira essa qualidade. Mesmo que o objetivo da empresa seja a fiscalização dos serviços, o poder diretivo cede ao direito do obreiro à intimidade (CF, art. 5º, inciso VIII). Um único e-mail, enviado para fins particulares, em horário de café, não tipifica justa causa."

Para que a empresa possa caracterizar a justa causa, torna-se necessário rastrear o sistema. Mas, se isto caracteriza violação de privacidade do empregado, então restam duas opções:

- cancela a demissão por justa causa, para não violar a sua privacidade; ou
- opta pelo rastreamento, demitindo-o, porém arcando com a indenização por danos.

"Se correr o bicho pega, se parar o bicho come"

Algumas empresas, ao admitir o empregado, mandam assinar um termo, deixando ciente que as mensagens eletrônicas, bem como ICQ e acesso aos sites, serão monitoradas em tempo integral durante a sua jornada de trabalho. Entendemos que este é caminho correto. O empregado não poderá alegar invasão de privacidade, porque sabia que estava sendo monitorado.

Ademais, recomenda-se que a empresa elabore um "regulamento interno" para uso do e-mail corporativo (modelo), bem como política de uso de seus equipamentos e ferramentas.

Nota: O art. 5º, inciso XII, da Constituição Federal prevê a quebra de sigilo, mediante ordem judicial, nos casos de investigação criminal ou instrução processual penal (correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas).

Revista Íntima

A proibição da revista íntima na empregada está expressa no Art. 373-A, VI, da CLT. Curiosamente não estendeu ao empregado. No entanto, a jurisprudência estende ao empregado também. Para ambos, submeter-se a nudez, é humilhante e vexatória.

Casos:

- Uma grande loja de artigos femininos de Santo André, teve que indenizar 5 salários mínimos à balconista, porque era obrigada a mostrar a cor da calcinha e sutiã, a fim de conferir se a roupa íntima seria a mesma com que chegou para trabalhar (Constrangimento / prática vexatória / TRT-SP / RR 2671/2001-433-02-00.7)
- Uma loja de calçados e de confecções de Guarulhos, teve que indenizar R\$ 10 mil à operadora de caixa, por submeter-se a revista íntima no final de expediente. Os demais empregados eram obrigados a abaixar as calças até os joelhos e levantar a camisa até a altura dos ombros (Violação de intimidade / TRT-SP / E-RR 641571/2000.3)
- Uma distribuidora remédios de Belo Horizonte, teve que indenizar 10 salários mínimos ao ex-empregado, que passava diariamente pela revista íntima para que fosse coibido furto de medicamentos (Invasão de Privacidade / agressão a honra, a dignidade e a intimidade / 10ª Vara Cível da comarca de Belo Horizonte)
- Uma distribuidora de medicamentos de Goiânia, teve que indenizar 20 salários ao ex-auxiliar de estoque, que era submetido a revistas íntimas duas vezes ao dia, na hora do almoço e ao final de expediente, obrigados a se despir da cintura para baixo diante dos colegas e do encarregado (Constrangimento / agressão a honra, a dignidade e a intimidade / TRT-GO / RR 577297/1999)
- Uma grande rede de supermercados, em uma de suas unidades (Recife), teve que indenizar R\$ 50 mil, porque o ex-repositor era submetido a revista e humilhações diante dos colegas de trabalho, sendo por último, agredido pelos seguranças (Humilhação / agressão física / TST - 5ª Turma / RR 789.496/2001)
- Uma transportadora teve que indenizar R\$ 13 mil ao empregado, porque era submetido a revista íntima, num recinto de vidro, expondo-se aos seguranças

Jurisprudência:

DANO MORAL - Geral - Dano moral. Revista em procedimento de segurança. Não enseja reparação por dano moral a revista pessoal, quando é necessária e inevitável diante das circunstâncias específicas, em procedimento rotineiro de segurança, em empregados aleatoriamente escolhidos,

sem discriminações, de forma reservada, sem excessos e realizada por pessoa do mesmo sexo. Direito assegurado ao empregador - e a qualquer um - que é o de proteger seu patrimônio, desde que exercido nos limites e de forma a não agredir a dignidade do trabalhador. TRT/SP 20010097257 RO - Ac. 01ªT. 20020168157 - DOE 09/04/2002 Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA

Dano moral. Revista em procedimento de segurança. Não enseja reparação por dano moral a revista pessoal, quando é necessária e inevitável diante das circunstâncias específicas, em procedimento rotineiro de segurança, em empregados aleatoriamente escolhidos, sem discriminações, de forma reservada, sem excessos e realizada por pessoa do mesmo sexo. Direito assegurado ao empregador - e a qualquer um - que é o de proteger seu patrimônio, desde que exercido nos limites e de forma a não agredir a dignidade do trabalhador. TRT/SP 20010290456 RO - Ac. 01ªT. 20020186546 - DOE 16/04/2002 Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA

REVISTA PESSOAL - TRABALHADOR OBRIGADO A DESNUDAR-SE. DANO MORAL. A dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar, é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. A Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e a legislação sub-constitucional (artigo 159 do Código Civil Brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram ao trabalhador que sofrer essas condições vexaminosas, a indenização por danos morais. Importante frisar, ainda, que a inserção do empregado no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, sim, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. TRT/SP - 18956200390202004 - RO - Ac. 6ªT 20030363599 - Rel. VALDIR FLORINDO - DOE 01/08/2003

DANO MORAL E MATERIAL - Geral - DANO MORAL, FÁBRICA DE LINGERIE - REVISTA. A revista levada a efeito sem constrangimento e sem qualquer objetivo desmerecedor, v.g., com discriminação de certos empregados, traduz atos contidos no poder de comando do empregador em defesa do patrimônio. Em sendo o material produzido de fácil portabilidade, dada a sua leveza e pequenez, não pode a empresa correr riscos. A revista, em tais casos, é uma exigência que em nada desmerece a funcionária. Inexiste aí, qualquer constrangimento a dar suporte ao dano moral. O instituto é por demais importante para que seja transformado em espécie de panacéia. TRT/SP - 00379200136102000 - RO - Ac. 6ªT 20040034091 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA - DOE 13/02/2004

DANO MORAL - Geral Dano moral. CF, art. 5º, inciso X. Revista íntima à saída do serviço. Atende ao bom senso e à equidade a fixação de um salário para cada ano de trabalho, quando a mulher, à saída do serviço, for submetida a revista íntima, com suspeita infundada de furto de mercadorias, o que equivale à acusação de improbidade (art. 482, letra "a", da CLT). Se o constrangimento for continuado, mês a mês, também é razoável a fixação de um salário para cada ato do empregador, a critério do juiz. TRT-SP 20000561970 RO - Ac. 09ªT. 20010669773 - DOE 26/10/2001 - Rel. LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA

DANO MORAL - Geral - Dano moral. Revista íntima. Agride a pessoa quanto ao seu direito à intimidade, à privacidade e à honra revista íntima realizada na empresa fabricante de "lingerie" quanto a mais de uma empregada de cada vez, obrigando-a a praticamente despir-se na presença de outras pessoas, mormente seus colegas de trabalho. E as circunstâncias que levam a essa proibição enveredam por diversos caminhos, atingindo valores tanto estéticos e a auto-estima da laborista, assim como religiosos e morais, levando-a desde o constrangimento até a vergonha e medo, magoando-a e a fazendo sofrer da lesão e desrespeito a sua dignidade. TRT/SP - 23560200290202008 - RO - Ac. 10ªT 20030327371 - Rel. SÔNIA APARECIDA GINDRO - DOE 15/07/2003