

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

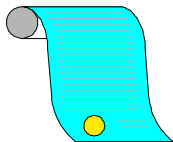
Relatório Trabalhista

Nº 057

20/07/2021

Sumário:

- **REGULAMENTO INTERNO NA EMPRESA - GENERALIDADES**
- **DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**
- **AUXÍLIO EMERGENCIAL 2021 - CORONAVÍRUS (COVID-19) - MP VIGÊNCIA ENCERRADA NO DIA 15/07/21**



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; 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.

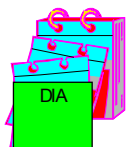
No caso de haver apenas a entrega do regulamento, basta um protocolo de entrega, devidamente assinado pelo empregado. Caso o empregado tenha participado do treinamento, basta a comprovação através de uma lista de presença, assinada pelo empregado.

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).



DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No período de 28/06/02 até 15/07/10, vigência da Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 27 (revogada pela Instrução Normativa nº 15, de 14/07/10, DOU de 15/07/10), no contrato por prazo indeterminado, era devido o pagamento do DSR por ocasião da rescisão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses: o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto. No TRCT, esses pagamentos eram consignados como "domingo indenizado" ou "descanso indenizado" e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS. Com relação a tributação do INSS e do IRRF, por duas razões entendemos haver incidência tributária. Primeiro, porque o legislador limitou-se a não integrar apenas para efeito de cálculo do FGTS na referida IN. Segundo, porque a CLT, bem como a Lei nº 605, de 05/01/49, não criou esta denominação "domingo indenizado" ou "descanso indenizado" como verba trabalhista. Portanto, esta regra apenas estende o direito do descanso, não deixando de ter a natureza salarial.

A partir de 16/07/10, deve-se seguir as orientações da Ementa nº 26 (Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06), da Secretaria de Relações do Trabalho, ou seja, nos contratos por prazo indeterminado, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado por ocasião da rescisão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses:

- quando o descanso for aos domingos e a carga horária semanal tiver sido cumprida integralmente;
- quando o prazo do aviso prévio terminar em sábado ou sexta-feira e o sábado for compensado;
- quando existir escala de revezamento e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao do descanso previsto.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 46

Súmula nº 462 - STF

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT. (Enunciado nº 17, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Feriado - Desligamento na véspera

Hipótese em que o feriado recaia durante a semana, no regime de compensação de horas semanais, o empregado desligado na véspera terá direito ao respectivo feriado. Porque, já compensou parcialmente o seu dia de descanso posterior ao feriado. Não terá direito, se o empregado não chegou a compensar durante a semana ou não trabalhe no regime de compensação de horas semanais. Consulte o acordo/convenção coletiva da categoria profissional. .



AUXÍLIO EMERGENCIAL 2021 - CORONAVÍRUS (COVID-19) MP VIGÊNCIA ENCERRADA NO DIA 15/07/21

A Medida Provisória nº 1.039, de 18/03/21, DOU de 18/03/21, edição extra, que instituiu o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), teve seu prazo de vigência encerrado no dia 15/07/21. Na íntegra:

ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 53, DE 16/07/21, DOU DE 19/07/2021

O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021, que "Institui o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 15 de julho de 2021.

Congresso Nacional, em 16 de julho de 2021

SENADOR RODRIGO PACHECO
Presidente da Mesa do Congresso Nacional