

REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO – SEGURANÇA PARA EMPREGADO E EMPREGADOR



Entende-se por regulamento interno, o conjunto de normas, políticas e procedimentos que disciplinam a relação entre empregador e empregado.

Amparada pelo artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a faculdade do empregador de implantar normas internas de trabalho na empresa, decorre do exercício do seu poder diretivo.

Nesse sentido, o empregador não é obrigado a estabelecer um regulamento interno, mas é de suma importância que o faça, independentemente do porte da empresa e do ramo de atividade, haja vista a importância de se ter um instrumento de conscientização das regras de trabalho estipuladas, com a previsão de direitos e obrigações.

Contudo, há de se observar que um regulamento interno, para ter sua validade reconhecida, não pode contrariar a legislação pátria vigente, tão pouco as Convenções Coletivas de Trabalho da categoria, além de não poder estabelecer condições de trabalho mais desfavoráveis que as impostas anteriormente ao empregado. É o que se depreende da súmula 51 do TST. Senão vejamos:

“NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

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

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.”

Desta sorte, as condições mais favoráveis no regulamento de uma empresa, incorporam-se definitivamente aos contratos de trabalho em vigor. Por outro lado, se houver posterior alteração, em prejuízo para o empregado, esta só terá validade em relação aos contratos de trabalho celebrados após o início de sua vigência.

Frise-se que referido instrumento deve servir de complementação às leis trabalhistas e às Convenções Coletivas de Trabalho, de modo que satisfaça as peculiaridades da empresa empregadora, sem, no entanto, prejudicar o empregado.

As cláusulas que tratam de vestuário no ambiente de trabalho, cordialidade entre funcionários, uso de celulares, acesso à internet, monitoramento de e-mail corporativo, monitoramento das atividades desempenhadas pelo empregado através de câmeras, conservação do ambiente de trabalho, formas de pagamento, benefícios concedidos, ética, bem como de higiene e segurança do trabalho, são as mais comuns nos regulamentos internos. No entanto, para atender as necessidades das empresas, outras poderão ser estabelecidas.

É importante ressaltar que o empregado deve ter plena ciência do regulamento e por esse motivo, uma cópia deve ser entregue no momento da sua contratação, mediante recibo, a fim de se evitar o risco de futuras alegações de desconhecimento.

Vale lembrar, ainda, que os principais objetivos deste instrumento devem ser a conscientização das normas da empresa e o estreitamento das relações de trabalho. Desta forma, o empregador que se utilizar do regulamento interno para tratar o empregado com rigor excessivo poderá sofrer ações indenizatórias.

Por fim, o SINCOMERCIO ARARAQUARA disponibiliza aos seus associados um “MODELO DE REGULAMENTO INTERNO”, que pode ser solicitado através do e-mail dpjuridico@sincomercioararaquara.com.br.

Dra. Thaís Costa Domingues
Núcleo Jurídico do SINCOMERCIO Araraquara