

2º Encontro Gestão de RH no Varejo SindiVarejista

Regimento Interno no Varejo:
uma construção coletiva



BEM VINDOS

Apresentação SindiVarejista

Apresentação facilitadoras

Apresentação Participantes

Nome

Empresa

Cargo

OBJETIVO DO GRUPO - 2015

- ✓ Auxiliar e apoiar as empresas do varejo a refletir sobre as práticas de gestão de pessoas;
- ✓ Apresentar a importância da adoção de um regimento interno, buscando obter transparência nas relações trabalhistas, minimizar os efeitos das ações trabalhistas e possíveis punições da Justiça do trabalho.

OBJETIVO DOS ENCONTROS

- ✓ Conhecer os principais artigos da CLT e Convenção coletiva de sua categoria;
- ✓ Compreender os riscos da falta de um regulamento interno;
- ✓ Identificar a segurança que o regulamento interno propicia para as partes (empregado e empregador)
- ✓ Elaborar um regimento interno;
- ✓ Implantar o regimento interno na empresa.

Agenda do Encontro

Regimento Interno no Varejo: uma construção coletiva

Conteúdos a serem trabalhados:

1. Principais elementos de um Regimento Interno;
2. CLT (Contrato e Jornada de Trabalho);
3. Convenção Coletiva de Trabalho, suas principais cláusulas;
4. Normas Regulamentadoras (NR's) que se aplicam ao comércio.

14 de abril – terça-feira;

das 8h30 às 11h30;

No SindiVarejista de Campinas e Região;

Inscrições pelo e-mail julia.alves@sindivarejistacampinas.org.br



RETROSPECTIVA

REGULAMENTO INTERNO

O regulamento da empresa consiste num conjunto de regras fixadas pelo empregador sobre as relações de trabalho, organização da atividade, condições gerais de conduta, disciplina interna e vantagens concedidas ao trabalhador.

No Brasil, o regulamento não precisa ser homologado, é facultativo, configura manifestação unilateral e a aceitação dos empregados poderá ser expressa ou tácita.

REGULAMENTO INTERNO

O Regimento Interno serve para esclarecer os direitos e deveres do empregado e empregador, ainda a postura que se espera do empregado para à empresa.

Este documento deve abordar as obrigações comuns a todos os colaboradores, práticas não pertinentes, horário, segurança, limpeza, higiene, penalidades e disposições gerais.

Atualmente também é importante estabelecer uma Norma Interna de uso aceitável dos equipamentos de informática e acesso a Internet, e ainda, o uso da tecnologia de telecomunicação empresarial (uso de telefone fixo, celular e fax).

REGULAMENTO INTERNO

Esses documentos são de extrema importância para prevenção contra ações trabalhistas. Para isso, uma cópia desses documentos deve ser entregue ao colaborador, com ciência e assinatura em protocolo, para que mais tarde este não alegue que não sabia de suas atribuições e deveres em sua relação de emprego, principalmente no caso de demissão por justa causa.

Tarefa de casa

Quais os principais itens (tópicos) que devem conter no regimento interno?



Regras que normalmente estão dispostas em um regulamento podemos citar:

- Respeito aos superiores hierárquicos e aos colegas de trabalho;
- Respeito e cordialidade na representação da empresa perante a sociedade;
- Vestimentas condizentes com o ambiente de trabalho ou com a formalidade que determinadas condições exigem;
- Agir de forma ética no exercício de sua função, tanto dentro quanto fora da empresa.

Regras que normalmente estão dispostas em um regulamento podemos citar:

- Condição de indenização nos prejuízos causados ao empregador por dolo, culpa, negligência, imprudência e imperícia nos atos praticados pelo empregado, e que possa causar danos a terceiros (outros empregados, clientes, fornecedores ou mesmo o próprio empregador);
- Punições por divulgar informações sigilosas da empresa, entre outros.

Regras que normalmente estão dispostas em um regulamento podemos citar:

- Cláusulas que estabelecem a obrigatoriedade da utilização de uniformes (nas áreas administrativas , atendimento, piso loja);
- Cuidados no manejo de materiais , produtos e equipamentos;
- A correta utilização dos computadores, internet, rede sociais, entre outros.
- Prudência na condução dos veículos da empresa;
- Proibições quanto ao ingresso em setores restritos;
- Proibições ou orientações para o uso do tabaco (local, número de vezes e tempo disponível);
- Orientações para recebimento de visitas, tirar fotos e filmagem;

Regras que normalmente estão dispostas em um regulamento podemos citar:

- Utilização dos benefícios concedidos.
- Licenças previstas em lei (casamento, falecimento, nascimento de filho, serviço militar entre outras) e documentos obrigatórios para sua concessão;
- Procedimentos e formas para pedido e concessão de férias, observado os prazos previstos legalmente;
- Transferências de local de trabalho;
- Requisitos gerais de admissão;
- Regras sobre faltas e atrasos (condições para abono);
- Tempo disponível para marcação do cartão ponto.

Regras que normalmente estão dispostas em um regulamento podemos citar:

Entretanto, tais regras não podem violar direitos já assegurados por lei, acordo ou convenção coletiva, situação em que o empregador estará contrariando o art. 9º da CLT e por conseguinte, caracterizariam atos nulos de pleno direito.

www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam_interno.htm

Jornada de Trabalho

O que se considera jornada normal de trabalho?

A jornada de trabalho normal será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, executadas as horas extraordinárias.

Constituição Federal : art. 7º, XIII,

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [\(vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943\)](#)

McDonald's

Jornada de Trabalho - CLT

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. [\(Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006\)](#)

Jornada de Trabalho - CLT

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

Jornada de Trabalho - CLT

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Jornada de Trabalho

Lei dos Comerciários : [LEI Nº 12.790, DE 14 DE MARÇO DE 2013.](#)

Art. 3º A jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

§ 1º Somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no caput deste artigo.

§ 2º É admitida jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, sendo vedada a utilização do mesmo empregado em mais de 1 (um) turno de trabalho, salvo negociação coletiva de trabalho

Jornada de Trabalho

Lei – autoriza trabalho aos Domingos: [LEI Nº 11.603/2007.](#)

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do [art. 30, inciso I, da Constituição.](#) [\(Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007\)](#)

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. [\(Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007\)](#)

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do [art. 30, inciso I, da Constituição.](#) [\(Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007\)](#)

Jornada de Trabalho

Lei – autoriza trabalho aos Domingos: [LEI Nº 11.603/2007.](#)

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do [art. 30, inciso I, da Constituição.](#) ([Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007](#))

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. ([Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007](#))

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do [art. 30, inciso I, da Constituição.](#) ([Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007](#))

Legislação Municipal

Súmula vinculante 38-STF: É competente o município para fixar o horário de funcionamento de estabelecimento comercial.

Jornada de Trabalho - Mulher

Jornada da Mulher

O artigo 384 da CLT está sendo concedido pelo Judiciário em ações trabalhistas, jornada da Mulher, ou seja antes da prestação de horas extras a mulher deve descansar 15 minutos;

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Jornada de Trabalho - Menor

O Menor não pode prestar horas extras : Artigo 413 da CLT

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas

Convenção Coletiva do Trabalho

http://sindivarejistacampinas.org.br/painel/dbarquivos/dbanexos/1_20142015p.pdf

Normas Regulamentadoras – NR's

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela [Consolidação das Leis do Trabalho - CLT](#).

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho.

Normas Regulamentadoras – NR's

Objetivo das Normas Regulamentadoras

Entre os principais objetivos das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, podemos destacar:

- Promover e garantir a integridade física, psíquica e saúde do trabalhador;
- Estabelecer procedimentos de prevenção de acidentes e dispositivos de proteção individual e coletiva;
- Instituir e promover uma política de segurança e saúde no trabalho nas empresas;
- Regulamentar uma legislação relativa à segurança e medicina do trabalho.

Normas Regulamentadoras – NR's

- NR-1 Disposições Gerais
- NR-2 Inspeção Prévia
- NR-3 Embargo ou Interdição
- NR-4 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- NR-5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- NR-6 Equipamento de Proteção Individual
- NR-7 Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- NR-8 Edificações
- NR-9 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- NR-10 Instalações e Serviços em Eletricidade
- NR-11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- NR-12 Máquinas e Equipamentos
- NR-13 Caldeiras e Vasos de Pressão
- NR-14 Fornos
- NR-15 Atividades e Operações Insalubres
- NR-16 Atividades e Operações Perigosas

- NR-17 Ergonomia
- NR-18 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
- NR-19 Explosivos
- NR-20 Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
- NR-21- Trabalhos a Céu Aberto
- NR-22 Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- NR-23 Proteção Contra Incêndio
- NR-24 Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- NR-25 Resíduos Industriais
- NR-26 Sinalização de Segurança
- NR-27 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho
- NR-28 Fiscalização e Penalidades
- NR-29 Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- NR-30 Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- NR-31 Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados
- NR-32 Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Assistência à Saúde

<http://www.areaseg.com/nrindex/nr05.html>

Video: Novas gerações têm poucas referências de autoridade

<https://www.youtube.com/watch?v=HJOJ4inBqA8>

Sugestão:

https://www.youtube.com/watch?v=PM_259f1ugU

<https://www.youtube.com/watch?v=ryIBG14RNWs>

Contato

falecom@sindivarejistacampinas.org.br