

A legalidade dos regimentos internos nas padarias

As relações de trabalho, assim como as relações sociais e humanas são muito diversas e dinâmicas, tornando inviável assim que a legislação possa contemplar cada situação específica, o que se fosse feito tornaria a legislação extremamente extensa. Então não é possível determinar todas as situações na Constituição ou Legislação Infraconstitucional.

Assim, o dia a dia das padarias faz surgir inúmeras situações específicas que seriam impossíveis de estarem previstas em uma única norma, gerando assim, algumas lacunas jurídicas em relação a todas as particularidades e detalhes na relação entre empregados e empregador, que podem ser solucionadas com a elaboração de um regulamento interno.

Diante destas questões e buscando regulamentar situações relevantes ao empreendimento que não estão previstas na legislação trabalhista, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas que ainda geram impactos na dinâmica da empresa, se faz necessária a elaboração do Regulamento Interno.

Todavia, é importante observar que tais regras não podem violar direitos já assegurados por lei, acordo ou convenção coletiva, restrições estabelecidas pelo art. 9º da CLT o que, por conseguinte, se forem contrariadas poderiam tornar os regulamentos nulos de pleno direito. Portanto, é importante se assegurar que o regulamento interno não contenha nenhuma norma que possa ferir os preceitos legais, visando sempre a segurança jurídica daquela norma para o empregador.

A possibilidade de elaboração do Regulamento Interno, liberalidade que consta expressamente no art. 444, da CLT, permitindo assim que as empresas se utilizem de outras fontes normativas. Reiterando sempre que é importante que o Regulamento não contrarie os direitos garantidos por lei, convenção e acordos coletivos, justamente para impedir que tal regulamento possa ser invalidado em eventuais litígios judiciais.

Um dos objetivos do regulamento interno é o de esclarecer pontos que geram dúvidas, de livre interpretação, de difícil entendimento ou que ainda não esteja previsto na lei. Facilitando assim o entendimento dos empregados em relação às normas e rotinas específicas da padaria.

É importante que o empregador faça com que os empregados ativos e os que serão contratados conhe-

çam o regulamento e que seja feito um termo que comprove que o colaborador tenha conhecimento do regulamento interno e aceite suas disposições, evitando assim qualquer alegação de desconhecimento das normas internas da padaria, garantindo assim um maior cumprimento das regras e a possibilidade de aplicação de advertências ou penalidades em caso de descumprimento da norma.

De forma geral o regulamento interno estabelece o que é permitido ou não dentro da padaria e alguns pontos são comuns em muitos desses regulamentos, tais como:

- *Cláusulas que estabelecem a obrigatoriedade da utilização de uniformes;*
- *Cuidados no manejo de máquinas e equipamentos;*
- *A correta utilização dos computadores e a prudência na condução dos veículos da empresa;*
- *Requisitos gerais de admissão;*
- *Condição de indenização nos prejuízos causados ao empregador por dolo, culpa, negligência, imprudência e imperícia nos atos praticados pelo empregado, abrangendo, inclusive, danos causados a terceiros (outros empregados, clientes ou fornecedores);*
- *Respeito aos superiores hierárquicos e aos colegas de trabalho;*
- *Regras sobre faltas e atrasos ;*
- *Vestimentas condizentes com o ambiente de trabalho.*

Ressalte-se que independente do regulamento interno, o colaborador deverá obedecer às disposições na lei, os costumes locais, a moralidade, a ética no trabalho e seguir as ordens de seu empregador ou superior. Ademais, o regulamento interno é uma ferramenta eficaz que faz com que o ambiente de trabalho se torne mais adequado ao modo de gestão e dinâmica do empreendimento, bem como possibilite um ambiente de trabalho mais saudável e agradável aos colaboradores, o que aumenta a produtividade. Para saber mais sobre o assunto, contate-nos.



Alexandra Neimea Freitas Santos

Advogada especializada em Direito do Trabalho e sócia do escritório Cardoso Amorim e Gonçalves Brant Sociedade de Advogados