

MANUAL
NOÇÕES DE SEGURANÇA PRIVADA

PLÁCIDO LADERCIO SOARES



SUMARIO

1. SEGURANÇA PRIVADA

1.1 CONCEITO

1.2 COMPLEMENTO DA SEGURANÇA PÚBLICA

1.3 POLÍTICAS

1.4 TERMINOLOGIAS

1.4.1 VIGILANTE

1.4.2 EMPRESAS ESPECIALIZADAS

1.4.3 SERVIÇO ORGÂNICO

1.4.4 ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS

1.4.5 TRANSPORTE DE VALORES

1.4.6 SEGURANÇA PESSOAL PRIVADA

1.4.7 ESCOLTA ARMADA

1.4.8 CLASSE PATRONAL

1.4.9 CLASSE LABORAL

1.5 ATIVIDADES DE SEGURANÇA PRIVADA

2. ÓRGÃOS REGULADORES

2.1 MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

2.2 CCASP

2.3 DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL

2.3.1 DIRETOR EXECUTIVO

2.3.2 CGCSP (COORDENAÇÃO GERAL DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA)

2.3.3 DELESP (DELEGACIAS DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA)

2.3.4 CV (COMISSÃO DE VISTORIA)

2.4 EXÉRCITO BRASILEIRO

2.4.1 DFPC (DIRETORIA DE FISCALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONTROLADOS)

2.5 SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

3. VIGILANTE

3.1 DIREITOS

3.2 DEVERES

3.3 REGULAMENTO DISCIPLINAR

3.4 APURAÇÃO DE SUAS CONDUTAS

3.5 INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS QUE O VIGILANTE PODE PRATICAR

EM NOME DA EMPRESA

4. DIREITO TRABALHISTA

4.1 CONTRATO DE TRABALHO

4.1.1 SALÁRIOS

4.1.2 ADICIONAIS

4.1.3 SALÁRIO-BASE

4.1.4 SALÁRIO FAMÍLIA

4.1.5 HORAS EXTRAS

4.1.6 FÉRIAS

4.1.7 ADICIONAL NOTURNO

4.1.8 13O. SALÁRIO

4.1.9 ESTABILIDADE NO EMPREGO

4.2 DEMISSÃO

4.2.1 POR JUSTA CAUSA

4.2.2 SEM JUSTA CAUSA

4.2.3 A PEDIDO

4.3 SINDICATOS

4.4 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

4.5 PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

4.5.1 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

4.5.2 PREPOSTA

4.5.3 TESTEMUNHA

1. SEGURANÇA PRIVADA

Em tempos remotos, antes que o Homem passasse a viver em sociedade e a organizar-se politicamente, cada indivíduo defendia-se de forma individual e fazia valer seus direitos pela força.

A defesa da família era feita pelo próprio chefe, geralmente auxiliado por filhos. Isso explica, em parte, a existência da poligamia entre muitas civilizações. O homem precisava ter muitos filhos homens, para assim formar um grande exército.

A noção de propriedade ainda era incipiente, não existindo um respeito maior pela propriedade alheia. Assim, uma vez conquistada alguma possessão não havia nenhuma garantia para que ela fosse respeitada pelos outros e daí a necessidade de defendê-la pela força.



Com o passar do tempo e o surgimento da civilização, o Homem organizou-se politicamente e criou uma instituição abstrata chamada “Estado”, que nada mais é do que um conjunto de poderes, órgãos, leis e instituições, encarregados de reger a vida comum de uma sociedade organizada.

Com o surgimento do Estado, concedeu-se a ele o monopólio da força e a exclusividade da aplicação da lei. Surgiram então as organizações policiais, as forças militares e os tribunais de justiça.



No entanto, apesar dos esforços; o Estado nunca conseguiu bastar-se inteiramente na proteção e garantia das pessoas e assim, já por volta da idade média, grupos de cidadãos se uniam para formar grupos de vigilantes para proteger suas famílias e propriedades, mas era tudo muito improvisado e sem nenhum fim lucrativo.

Na realidade, o que chamamos hoje de “Segurança Privada” só veio a se desenvolver na era pré-industrial e com o surgimento do capitalismo. Não por acaso, a primeira empresa de segurança privada que se tem conhecimento, surgiu justamente nos Estados Unidos, uma nação predominantemente capitalista.

A maioria dos pesquisadores atribui aos americanos Henry Wells e William Fargo a organização da primeira empresa de segurança privada que se tem conhecimento, que passou a ser denominada WELL FARGO.

Também foi nos Estados Unidos surgiu uma outra empresa de segurança privada, que viria a ganhar fama internacional: A *Pinkerton Segurança & Investigações* fundada pelo escocês naturalizado americano Allan Pinkerton.

Em meados do século XIX as atividades bancárias e as transações financeiras já estavam bastante desenvolvidas nos Estados Unidos, com o transporte diário de uma grande quantidade de dinheiro, em condições precárias de segurança, pelas ruas e estradas daquele país.

Diante de tal situação, um cidadão de nome Perry Brink fundou em Washington, no ano de 1859, uma empresa que ele chamou de BRINK’S. Inicialmente prestava serviços apenas na proteção dos transportes de cargas, mas a partir de 1891, passou a executar também serviços de segurança em transporte de valores.

Ainda em atividade, a BRINK’S também é considerada uma das empresas de

segurança privada mais antigas do mundo.



No Brasil, ao longo do tempo, a atividade de segurança privada sempre foi desenvolvida de forma empírica e improvisada, sendo desempenhada na maioria das vezes por milícias privadas, “jagunços” e “capangas”.

Foi apenas no final da década de 60 e início da década de 70 que foi constatada a necessidade de se criar e disciplinar um serviço de segurança privada de qualidade. Isso foi feito através do Decreto-Lei nº 1.034, de 09 de novembro de 1969 e do Decreto-Lei nº 1.103, de 03 de março de 1970.

Muitas foram as razões para a necessidade de uma modernização dos serviços de segurança privada no Brasil, mas podemos mencionar os dois principais: o crescimento econômico, resultante daquilo que ficaria conhecido como o “Milagre Brasileiro” e o crescimento das ações terroristas de esquerda, principalmente contra os bancos.

Até o ano de 1983, a autorização para funcionamento das empresas de segurança privada, bem como a fiscalização de suas atividades estavam a cargo das Secretarias de Segurança Pública dos Estados.

A partir daquele ano, a Lei 7.102/83 regulamentou e disciplinou a atividade, conferindo à Polícia Federal as atribuições para autorizar o funcionamento e fiscalizar as empresas de Segurança Privada.

Daquela data até a atualidade, a Polícia Federal baixou diversas normas regulatórias sobre o funcionamento da Segurança Privada no Brasil e, mais recente, baixou a Portaria 387/06-DG/DPF, que regula o setor.

Como já dissemos o monopólio da Segurança pertence ao Estado e só ele

pode usar a força no cumprimento da lei, na manutenção da ordem e na defesa individual ou social das pessoas.

Com o passar do tempo, no entanto; concluiu-se que o indivíduo e as organizações poderiam de alguma forma; auxiliar o Estado na manutenção da ordem e no provimento da segurança comum, principalmente, quando essa segurança viesse a atender a interesses específicos, como a proteção de empresas, estabelecimentos financeiros, residências ou mesmo pessoas necessitadas de algum tipo de segurança especial. Surgia assim o que chamamos modernamente de “Segurança Privada”.

A Segurança Privada, no entanto, só pode ser exercida por pessoas ou instituições idôneas, devidamente autorizadas pelo Estado, após o preenchimento de certos requisitos previstos em lei.

Assim a Segurança Privada só pode existir dentro das seguintes condições:

1. **Autorizada** pelo Estado
2. **Fiscalizada** pelo Estado
3. **Complementando as funções** do Estado
4. **Prestando contas de suas atividades** ao Estado.

No Brasil, as atribuições de conceder autorizações para o funcionamento de organizações privadas de segurança compete, como já dissemos, ao Departamento de Polícia Federal, subordinado ao Ministério da Justiça.

Na atualidade, os fundamentos básicos para o exercício da Segurança Privada em nosso país, estão descritos na Portaria 387/DPF/MJ, de 28 de agosto de 2006.

1.1 CONCEITO

Podemos dizer assim que a “Segurança Privada” é toda atividade desenvolvida por pessoas ou instituições particulares, destinadas a prover a segurança pessoal ou patrimonial em áreas privadas, ou em situações específicas, em complemento à Segurança fornecida pelo Estado e por ele autorizado.

O parágrafo 2^o. do artigo 1^o. da Portaria 387/2006, assim define a atividade

de Segurança Privada:

A política de segurança privada envolve a gestão pública e as classes patronal e laboral, obedecendo aos princípios da dignidade da pessoa humana, das relações públicas, da satisfação do usuário final, da prevenção e ostensividade para dar visibilidade ao público em geral, da pro atividade para evitar ou minimizar os efeitos nefastos dos eventos danosos, do aprimoramento técnico-profissional dos seus quadros, inclusive com a criação de divisões especializadas pelas empresas para permitir um crescimento sustentado em todas as áreas do negócio, da viabilidade econômica dos empreendimentos regulados e da observância das disposições que regulam as relações de trabalho.

A mesma portaria ainda especifica em seu parágrafo 3^o. quais são as atividades consideradas de Segurança Privada:

I - vigilância patrimonial – exercida dentro dos limites dos prédios e edificações, urbanos ou rurais, públicos ou privados, com a finalidade de proteger os bens patrimoniais;

II - transporte de valores – consiste no transporte de numerário, bens ou valores, mediante a utilização de veículos, comuns ou especiais;

III - escolta armada – visa a garantir o transporte de qualquer tipo de carga ou de valores;

IV - segurança pessoal – exercida com a finalidade de garantir a incolumidade física de pessoas; e

V - curso de formação – tem por finalidade formar, especializar e reciclar os vigilantes.

1.2 COMPLEMENTO DA SEGURANÇA PÚBLICA

A norma constitucional brasileira prevê, em seu artigo 144, que a Segurança Pública é dever do Estado, direito e **responsabilidade de todos** (o grifo é nosso).

Assim, pelos princípios de nossa constituição a tarefa de desenvolver a segurança da sociedade, embora sendo dever do Estado, também é responsabilidade de todos.

Assim, todo e qualquer cidadão tem a responsabilidade de colaborar com o poder estatal na manutenção da segurança comum.

Com o crescimento da violência e da criminalidade, de um lado, e o desenvolvimento empresarial de outro, passou a sociedade brasileira a necessitar cada vez mais de serviços especializados de segurança. Em razão disso, a Segurança Privada vem tendo um crescimento significativo nas últimas décadas.

No entanto, A atividade de Segurança Privada, como já disse, só pode ser exercida com autorização do Estado e em complemento da Segurança Pública.

1.3 POLÍTICAS

Podem-se entender como “políticas” um conjunto de medidas, procedimentos e objetivos a serem atingidos em uma determinada área específica. É por essa razão que se ouve com muita freqüência expressões do tipo “*política industrial*”, “*política de saúde pública*”, “*política educacional*” e muitas outras.

A Segurança Privada também possui suas políticas, que, dentro de uma visão de profissionalismo e legalidade, podem ser descritas como metas e objetivos:

1. Observância das normas jurídicas
2. Representatividade de Classes
3. Respeito à dignidade da pessoa humana
4. Satisfação do usuário
5. Eficiência de suas ações
6. Proteção da vida humana
7. Segurança do Patrimônio.

1.4 TERMINOLOGIAS

Terminologia, ou nomenclatura, são expressões utilizadas para determinar de forma específica alguma coisa ou atividade. Assim, na segurança privada usa-se uma terminologia para designar os detalhes de sua existência e funcionamento.

A terminologia aplicada na área de Segurança Privada está prevista no parágrafo 3^o, e seus incisos, do artigo 1^o. da Portaria 387/2006 e são os seguintes:

1.4.1 VIGILANTE

São os profissionais capacitados pelos cursos de formação, empregados das empresas especializadas e das que possuem serviço orgânico de segurança, registrados no DPF, responsáveis pela execução das atividades de segurança privada.

1.4.2 EMPRESAS ESPECIALIZADAS

São aquelas empresas organizadas para a prestação dos serviços de segurança privada, devidamente autorizadas pelo Departamento de Polícia Federal e prestando serviços nas áreas de Vigilância Patrimonial, Transporte de Valores, Escolta Armada, Segurança Pessoal e Cursos de Formação de Vigilantes.

1.4.3 SERVIÇO ORGÂNICO

São empresas não especializadas, mas que estão autorizadas, mediante o preenchimento de certos requisitos, a constituir um serviço próprio de vigilância patrimonial ou de transporte de valores, de acordo com suas necessidades.

1.4.4 ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS

São estabelecimentos que executam tarefas de guarda e movimentação de dinheiro vivo (numerário). Como estabelecimentos financeiros podem ser considerados os bancos públicos e privados, caixas econômicas, sociedades de crédito, associação de poupança, suas agências, subagências e seções.

1.4.5 TRANSPORTE DE VALORES

É o transporte de dinheiro ou outros bens ou valores, com a utilização de veículos comuns ou especiais.

Os artigos 25 e 26 da Portaria 387/06/DPF/MJ, estabelecem, com detalhes, quais as características e particulares necessárias aos veículos de transporte de valores, de acordo o valor dos bens a serem transportados.

1.4.6 SEGURANÇA PESSOAL PRIVADA

É a atividade exercida por profissionais especializados e tem como objetivo a garantia da incolumidade física de pessoas. Também é conhecida como “Segurança de Dignitários” ou “Segurança VIP”. Os profissionais que atuam nesse ramo devem ter formação específica e autorização da Polícia Federal.

1.4.7 ESCOLTA ARMADA

Trata-se de uma atividade operacional capaz de garantir e proteger o transporte de qualquer tipo de carga ou valores, com guarnições específicas, de acordo com a necessidade ou valor da carga ou bem transportado.

1.4.8 CLASSE PATRONAL

São os proprietários das empresas de segurança privada, ou seja, a classe empregadora. Se organizados em entidades representativas nos Estados, através dos Sindicatos Patronais e em nível federal através de uma Federação de sindicatos.

1.4.9 CLASSE LABORAL

São os empregados das empresas de vigilância e também se organizam em sindicatos em todo o país, cuja principal atividade é negociar e garantir melhores condições de trabalho para a classe.

1.5 ATIVIDADES DE SEGURANÇA PRIVADA

Regra geral, pode-se dizer que são atividades de “Segurança Privada” todas aquelas enumeradas na Portaria 387/06/DPF/MJ, que são: vigilância patrimonial transporte de valores, escolta armada e segurança pessoal privada. Essas atividades deverão ser como já dissemos, exercidas por profissionais habilitados e devidamente credenciados pela Polícia Federal.

2 ÓRGÃOS REGULADORES

2.1 MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

É um órgão da Administração Pública Federal que tem inúmeras atribuições institucionais, entre o comando e administração do Departamento de Polícia Federal. É considerado o primeiro Ministério criado no Brasil.



Edifício Sede do Ministério da Justiça – Brasília-DF.

2.2 CCASP

A Comissão Consultiva para Assuntos de Segurança Privada (CCASP) é um órgão de natureza consultiva, encarregado de deliberar sobre os temas relacionados com segurança privada. É presidido pelo Diretor-Executivo do Departamento de Polícia Federal e é composto por representantes das classes patronal e laboral da área de segurança privada. Também compõem o Conselho os representantes de

órgãos públicos que, de forma direta ou indireta, exercem atividades relacionadas com a segurança privada. As atribuições da CCASP estão previstas nas Portarias 1.546/95 e 2.494/04, do Ministério da Justiça.

2.3 DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL

O Departamento de Polícia Federal é um órgão público, subordinado diretamente ao Ministério da Justiça, que tem várias atribuições dentro do ordenamento jurídico nacional, entre eles a repressão ao tráfico de drogas e ao contrabando. Entre suas muitas atribuições, figura também a concessão de funcionamento das empresas de segurança privada, bem como sua fiscalização e controle.



Edifício Sede da Polícia Federal – Brasília-DF

2.3.1 DIRETOR EXECUTIVO

O Diretor Executivo do DPF tem muitas e variadas atribuições, entre elas estão o planejamento, coordenação, direção, controle e avaliação das atividades de segurança privada.

2.3.2 CGCSP (COORDENAÇÃO GERAL DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA).

A (CGCSP) está vinculada à Diretoria Executiva do Departamento de Polícia Federal e é responsável pela regulamentação, controle, coordenação e fiscalização das atividades de segurança privada. Também é responsável pelo acompanhamento das atividades desenvolvidas pelas Delegacias de Controle de Segurança Privada (DELESP) e Comissões de Vistoria (CV).

2.3.3 DELESP (DELEGACIAS DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA).

As Delegacias de Controle de Segurança Privada (DELESP) são órgãos regionais, subordinados às Superintendências Regionais da Polícia Federal nos Estados e no Distrito Federal e são responsáveis pela fiscalização e controle das atividades de segurança privada em suas regiões.

2.3.4 CV (COMISSÃO DE VISTORIA)

As Comissões de Vistoria são unidades vinculadas às Delegacias de Polícia Federal descentralizadas, responsáveis pela fiscalização e controle das atividades de segurança privada, no âmbito de suas circunscrições, compostas por, no mínimo, três membros titulares e respectivos suplentes, ocupantes de cargo de carreira policial do Departamento de Polícia Federal.

As Comissões de Vistoria serão constituídas por ato do Superintendente Regional do Departamento de Polícia Federal.

2.4 EXÉRCITO BRASILEIRO

2.4.1 DFPC (DIRETORIA DE FISCALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONTROLADOS)

A Diretoria de Fiscalização de Produtos Controlados (DFPC) é um órgão de apoio técnico-normativo que tem a incumbência de orientar, coordenar e controlar a fiscalização dos produtos controlados pelo Exército Brasileiro; (armas e seus acessórios, munições, explosivos, blindagens e coletes à prova de bala), no que diz respeito às atividades de fabricação, utilização industrial, importação, exportação, armazenamento, depósito, manuseio, uso esportivo, colecionamento, comércio, recuperação, manutenção e tráfego).

2.5 SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Estabelece a Lei 7.102/83 no seu artigo 6^o, parágrafo único, que o Ministério da Justiça poderá celebrar convênios com as Secretarias de Segurança Pública dos Estados e do Distrito Federal para fiscalizar o fiel cumprimento da lei por parte dos Estabelecimentos Financeiros.

Prevê ainda a referida lei que para que as empresas de segurança privada possam operar nos Estados e no Distrito Federal é necessária a comunicação às respectivas Secretarias de Segurança Pública. Observe-se que o dever de comunicação às Secretarias de Segurança Pública também está previsto na Portaria 387/06 do DPF.

O artigo 20 da Lei 7.102/83 também prevê a possibilidade do Ministério da Justiça celebrar convênio com as Secretarias de Segurança Pública para fins de fiscalização e controle das atividades de Segurança Privada.

3. VIGILANTE

3.1 DIREITOS

Como profissional, no exercício de suas funções, o Vigilante possui alguns direitos, próprios de sua categoria. Os direitos do Vigilante estão previstos no artigo 117, da Portaria 387/06-DPF/MJ, e são os seguintes:

Art. 117. Assegura-se ao vigilante:

- I - o recebimento de uniforme, devidamente autorizado, às expensas do empregador;
- II - porte de arma, quando em efetivo exercício;
- III - a utilização de materiais e equipamentos em perfeito funcionamento e estado de conservação, inclusive armas e munições;
- IV - a utilização de sistema de comunicação em perfeito estado de funcionamento;
- V - treinamento permanente de prática de tiro e de defesa pessoal;
- VI - seguro de vida em grupo, feito pelo empregador;
- VII - prisão especial por ato decorrente do exercício da atividade.

3.2 DEVERES

Por outro lado, assim como a lei assegura determinados direitos ao Vigilante, também impõem a ele alguns deveres. Esses deveres estão descritos no artigo 118 da Portaria 387/86-DPF/MJ e são os seguintes:

- I - exercer as suas atividades com urbanidade, probidade e denodo;
- II - utilizar, adequadamente, o uniforme autorizado, apenas em serviço;
- III - portar a Carteira Nacional de Vigilante - CNV;

IV - manter-se adstrito ao local sob vigilância, observando-se as peculiaridades das atividades de transporte de valores, escolta armada e segurança pessoal;

V - comunicar, ao seu superior hierárquico, quaisquer incidentes ocorridos no serviço, assim como quaisquer irregularidades relativas ao equipamento que utiliza, em especial quanto ao armamento, munições e colete à prova de balas, não se eximindo o empregador do dever de fiscalização.

3.3 REGULAMENTO DISCIPLINAR

No exercício de suas funções, cabe ao vigilante cumprir fielmente com seus deveres, previstos em lei, bem como exercer suas atividades com probidade e denodo, procurando prestar o melhor serviço possível às empresas ou instituições que o empregam ou para as quais presta serviços.

Deve também comunicar ao superior hierárquico toda e qualquer irregularidade que venha a constatar no exercício de suas funções.

A não observância desses aspectos poderá ensejar, inclusive, punição disciplinar ao vigilante.

3.4 APURAÇÃO DE SUAS CONDUTAS

A responsabilidade pela apuração da conduta dos vigilantes compete às empresas de segurança privada, conforme prescreve o artigo 119 da Portaria 387/06-DPF/MJ:

Art. 119. As empresas de segurança privada deverão:

I - apurar, em procedimento interno, o envolvimento de seus vigilantes, quando no exercício de suas atividades, nas ocorrências de crimes contra o patrimônio e contra a organização do trabalho, juntando cópias do boletim de ocorrência e de outros documentos esclarecedores do fato;

3.5 INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS QUE O VIGILANTE PODE PRATICAR EM NOME DA EMPRESA

É importante observar que a Portaria 387/06-DPF/MJ atribui penalidades pelas infrações cometidas pelas Empresas Especializadas em Segurança, as Empresas que possuem Serviço Orgânico de Segurança e as Empresas de Formação, sem qualquer tipo de imputação de responsabilidade na esfera administrativa à pessoa do vigilante.

Porém, determinadas infrações administrativas ou disciplinares, cometidas pelo Vigilante, poderão acarretar responsabilidade administrativa à empresa, até mesmo por sua omissão na fiscalização. Essas infrações são as seguintes:

- a) utilizar uniforme fora das especificações;
- b) trafegar com veículo especial de transporte de valores desacompanhado de cópia do Certificado de Vistoria;
- c) deixar de utilizar equipamento de proteção individual fornecido pela empresa, como por exemplo: capacete, botas, óculos, cintos especiais e outros necessários;
- d) exercer as atividades de vigilante sem uniforme;
- e) utilizar uniforme fora do serviço;
- f) trafegar com veículo especial de transporte de valores com o Certificado de Vistoria vencido;
- g) utilizar em serviço armas, munições, coletes a prova de balas ou outros equipamentos, que não estejam em perfeito estado de funcionamento, ou fora do prazo de validade;
- h) utilizar em serviço armamento, munições ou outros produtos controlados que não sejam de propriedade da empresa;
- i) guardar armas, munições ou outros produtos controlados que não sejam de propriedade da empresa;
- j) guardar armas, munições ou outros produtos controlados em local inadequado;
- k) negligenciar na guarda ou conservação de armas munições ou outros

produtos controlados;

- l) utilizar armamento e/ou munição da empresa fora do serviço;
- m) exercer vigilância patrimonial fora dos limites do local de serviço;
- n) trabalhar em estabelecimento financeiros que realizem guarda de valores ou movimentação de numerários, ou em serviço de transporte de valores, desarmado ou sem colete a prova de bala;
- o) deixar de assessorar a empresa para que seja comunicado ao Departamento de Polícia Federal dentro de 24 horas da ocorrência de furto, roubo ou qualquer forma de extravio ou a recuperação de armas, munições e colete a prova de bala.

4 . DIREITO TRABALHISTA

4.1 CONTRATO DE TRABALHO

Aqui nos limites à definição jurídica clássica de Contrato de Trabalho, que é a seguinte:

Negócio jurídico, expresso(escrito ou verbal) ou tácito (decorrente de um comportamento das partes), pelo qual uma pessoa física (empregado) presta serviços continuados e subordinados à outra pessoa física ou jurídica (empregador), mediante o pagamento de salário. O contrato de trabalho poderá ser por tempo determinado ou indeterminado.

4.1.1 SALÁRIOS

Trata-se do conjunto de prestações fornecidas diretamente ao trabalhador pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho.

4.1.2 ADICIONAIS

Os adicionais são aqueles pagamentos extras, além do salário, que a lei garante ao trabalhador, de acordo com suas atividades. Os adicionais previstos na legislação trabalhista brasileira são os seguintes:

- a) Hora-extra, no mínimo 50% sobre o valor das horas normais;
- b) Adicional noturno, 20% sobre o valor da hora diurna no período das 22h às 05h (para trabalho urbano);
- c) Adicional de insalubridade é devido quando se verifica situação prejudicial à saúde, sendo calculado o adicional na razão de 10%(grau mínimo), 20% (grau médio) e 40 % (grau máximo) do salário mínimo da região;
- d) Adicional de periculosidade, 30% sobre o salário básico do empregado

que presta serviço em contato permanente com elementos inflamáveis ou explosivos e,

- e) Adicional de transferência é devido, no mínimo em 25% sobre o salário que recebia, em caso de ser transferido, importando em mudança de residência.

4.1.3 SALÁRIO-BASE

Trata-se do valor mínimo que pode ser pago a uma categoria profissional. Ex: caso seja fixado o salário-base de R\$ 1.500,00 para a categoria dos vigilantes do Paraná, significa que nenhum trabalhador dessa categoria poderá receber valor inferior.

4.1.4 SALÁRIO FAMÍLIA

É um direito garantido pela Constituição Federal, aos trabalhadores que possuam dependentes. É a importância paga mensalmente pela empresa ao empregado, junto com o salário, a partir do momento em que for apresentada à empresa empregadora a certidão de nascimento do filho ou filha, sendo também necessário apresentar anualmente o atestado de vacinação, até que o dependente complete 6 (seis) anos.

Deve-se apresentar, ainda, semestralmente, o comprovante de frequência escolar do dependente, a partir dos 7 anos de idade, até completar 14 anos, quando cessará o benefício.

Ainda podem ser considerados dependentes, além de filhos:

- a) O enteado;
- b) O menor sob tutela que não possua condições suficientes para o seu sustento e educação;
- c) O menor sob guarda do empregado.

4.1.5 HORAS EXTRAS

É um direito social assegurado ao trabalhador através do artigo 7^o, inciso XVI da Constituição Federal, correspondendo, regra geral, ao mínimo de 50% sobre a hora normal.

É importante observar que a Constituição prevê uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho que estabeleça a compensação de horas trabalhadas.

4.1.6 FÉRIAS

Direito do empregado previsto no Artigo 7^o, inciso XVII da Constituição Federal, nos seguintes termos: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Decorrido 12 (doze) meses do contrato de trabalho tem-se o chamado Período Aquisitivo das Férias, devendo o empregador, nos termos do artigo 134 da CLT, conceder o gozo desse direito ao empregado nos próximos 12(doze) meses. Em casos de férias proporcionais, considera-se um mês o período superior a 14 (catorze) dias.

O enunciado 81 do Tribunal Superior do Trabalho diz: “os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro”.

A regra é que os 30 (trinta) dias de férias deverão ser concedidos de uma só vez, podendo em casos excepcionais, ser concedida em dois períodos, nunca inferior a 10 (dez) dias corridos.

Para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade as férias deverão, obrigatoriamente, ser concedida de uma só vez, não podendo ocorrer o fracionamento.

O empregador deverá cientificar a concessão de férias ao empregado, por escrito, com antecedência de 30 dias.

O empregado poderá converter 1/3 (um terço) do período de férias que tiver direito em abono pecuniário.

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono

pecuniário, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do período de férias.

Em casos excepcionas, o empregado poderá perder o direito de férias, conforme estabelece o artigo 133 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

4.1.7 ADICIONAL NOTURNO

É um direito social assegurado na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso IX, que prevê remuneração do trabalho noturno superior ao diurno. Para empregados urbanos o adicional será de 20% sobre a hora diurna, considerando para tanto o trabalho das 22h às 05h.

O Enunciado 60 do Tribunal Superior do Trabalho diz: “O adicional noturno pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos”.E ainda, o enunciado 265 do Tribunal Superior do Trabalho: “A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno”.

4.1.8 13^o. SALÁRIO

O Décimo Terceiro salário é um direito assegurado ao trabalhador pelo artigo 7^o, inciso VIII da Constituição Federal. O cálculo incide sobre sua remuneração integral.

A remuneração de referência para o pagamento do 13º salário é a do mês de dezembro do ano correspondente. O cálculo é de 1/12 por mês de serviço. Considera-se como mês a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

A primeira parcela, como forma de adiantamento, deverá ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, correspondendo à metade do salário do mês anterior. A segunda parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro.

4.1.9 ESTABILIDADE NO EMPREGO

É uma garantia de emprego em determinadas situações especiais, como para dirigentes sindicais, membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), gestantes e membros da Comissão de Conciliação Prévia, desde que não tenha cometido falta grave. Também gozam dessa garantia os acidentados.

4.2 DEMISSÃO

4.2.1 POR JUSTA CAUSA

Existem determinadas situações em que o empregado pode ser demitido por justa causa, ou sejam, em razão de comportamentos inadequados, conforme preceitua o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As razões para a rescisão de contrato, por parte do empregador, por justa causa, são as seguintes:

- a) Ato de Improbidade: É uma qualidade negativa revelando mau caráter; é ato de desonestidade. Ex: furto ou apropriação indébita praticada pelo empregado.
- b) Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento: A incontinência de conduta está ligada à obscenidade, atos de pornografia. Já o mau procedimento é atitude incompatível com o valor social, mas que não configura ato de improbidade.
- c) Negociação Habitual: é a prática de atos de comércio, sem autorização do empregador e com habitualidade. Havendo consentimento do empregador e sendo negociação eventual, está descaracterizada a

justa causa.

- d) **Condenação Criminal:** é a condenação criminal com sentença transitada em julgado e, sem que seja concedida suspensão da execução da pena (sursis).
- e) **Desídia:** é a má vontade, a preguiça, o desinteresse, falta de atenção, o relaxamento no cumprimento do dever.
- f) **Embriaguez:** Pode ser embriaguez por álcool ou drogas. A embriaguez que enseja justa causa pode ser: em serviço ou fora do serviço, porém de caráter habitual, que transparece no serviço.
- g) **Violação de segredo da empresa:** é a divulgação de algum segredo da empresa a terceiros, podendo ser empresa concorrente ou não; é a divulgação de uma informação que o empregado tem conhecimento em razão da função que exerce e que não deveria tornar público.
- h) **Indisciplina:** Constitui violação de normas internas estabelecidas pela empresa e/ou constantes do contrato de trabalho.
- i) **Insubordinação:** é a recusa em cumprir ordens referentes ao serviço.
- j) **Abandono de emprego:** Faltas ao serviço por determinado tempo (30 dias, com base analógica ao artigo 474 da CLT) e verificação de clara intenção do empregado de não retornar mais ao emprego.
- k) **Ato lesivo à honra e à boa fama:** é a ofensa à honra e à boa fama do empregador ou superiores ou de qualquer outra pessoa. Descaracterizada estará a justa causa em situação que o empregado age em legítima defesa.
- l) **Ofensa Física:** é a agressão do empregado contra qualquer pessoa. Descaracterizada estará a justa causa em situação em que o empregado agir em legítima defesa.
- m) **Prática constante de jogo de azar:** é necessário que seja prática habitual e não eventual; pouco importa se joga valendo dinheiro ou não.
- n) **Atos Atentatórios à Segurança Nacional:** são atos de terrorismo, previstos na lei 7.170/83, apurados em inquérito administrativo.

Observe-se, no entanto, que no Direito Trabalhista ocorre a inversão do ônus da prova, isto é, como o empregado é a parte mais fraca da relação jurídica, cabe ao empregador provar a ocorrência de qualquer das hipóteses de justa causa acima mencionadas.

4.2.2 SEM JUSTA CAUSA

Se o empregado não estiver na condição de portador de estabilidade de emprego, o empregador poderá extinguir o contrato de trabalho, dispensando-o, sem justa causa.

Neste caso o empregador deverá conceder ao empregado aviso prévio de no mínimo 30 (trinta) dias, de acordo com o art. 7o., XXI da Constituição Federal e efetuar o pagamento de todas as verbas rescisórias, que são as seguintes: 13º salário e férias proporcionais; saldo salarial; indenização de férias vencidas e não gozadas e acréscimo de 40% sobre o depósito do FGTS, a ser depositado em conta vinculada do empregado.

Deverá fazer a entrega do termo de rescisão contratual, para fins de movimentação da conta vinculada do FGTS e também as guias do seguro-desemprego.

4.2.3 A PEDIDO

A demissão a pedido é um ato do empregado, fazendo saber ao empregador, que não deseja mais continuar trabalhando na empresa.

Neste caso o empregado é que deverá dar aviso prévio ao empregador, nos termos no artigo 487 da CLT. O empregado que pedir demissão não terá os seguintes direitos:

- a) Indenização;
- b) Saque do FGTS;
- c) Indenização de 40% do FGTS
- d) Guias de seguro-desemprego

Por outro lado, o trabalhador demitido a pedido, terá os seguintes direitos:

- a) Saldo de salários;
- b) 13º salário proporcional, equivalente a 1/12 da remuneração mensal por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias (Decreto 57.155/65, artigo 1º, parágrafo único);
- c) Férias vencidas e férias proporcionais, equivalentes a 1/12 da remuneração mensal por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias (CLT, art. 146, parágrafo único).

Outra forma em que o contrato de trabalho poderá ser extinto por iniciativa do empregado é a “rescisão indireta”, que poderá ocorrer no caso de falta praticada pelo empregador, prevista no artigo 483 da CLT.

4.3 SINDICATOS

Sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, formada por pessoas físicas que exercem uma atividade profissional ou por pessoas jurídicas que exercem uma atividade econômica (empresas), com poder de representação e negociação.

4.4 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Tanto Convenção como Acordo Coletivo de Trabalho, como o próprio nome diz, tratam-se acordos celebrados entre empregados e empregadores, a fim de assegurar direitos e deveres de ambas as partes, da seguinte forma:

- a) **Convenções Coletivas:** Acordo celebrado entre sindicato laboral e sindicato patronal.
- b) **Acordos Coletivos:** Acordo celebrado entre empresas e sindicato laboral.

4.5 PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

4.5.1 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Trata-se um instituto privado e facultativo, através do qual se busca a conciliação de empregado e empregador, sem a interferência do poder estatal, podendo ser constituída no âmbito sindical ou no âmbito das empresas.

A Comissão de Conciliação Prévia foi inserida na CLT através da Lei 9.958/2000, com o objetivo de resolver os conflitos individuais de trabalho sem a necessidade de passar pela via judicial, uma vez que a Justiça do Trabalho encontra-se, já faz muito tempo com excesso de processos, em razão da grande quantidade de dispositivos recursais existentes em nosso sistema processual e pela crônica falta de magistrados em todas as instâncias do Judiciário.

4.5.2 PREPOSTO

O Preposto é uma pessoa indicada pela empresa, geralmente com algum cargo de chefia, para representá-la em determinado processo por ser conhecedora dos fatos, prerrogativa prevista no artigo 843, parágrafo 1o. da CLT, nos seguintes termos: “é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outra preposto, que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente”.

4.5.3 TESTEMUNHA

A testemunha é o meio de prova mais utilizado na Justiça do Trabalho. Consiste na representação feita por uma pessoa que não é parte no processo, e que vai declarar ao juiz, com o compromisso da verdade, os fatos que são de seu conhecimento.

Em se tratando de Rito Ordinário do processo trabalhista, as partes podem arrolar até três testemunhas. Em se tratando de Rito Sumaríssimo, o máximo são duas testemunhas. Já nos inquéritos para apuração de falta grave para dispensar o

empregado, cada parte poderá arrolar seis testemunhas.

Somente poderão depor como testemunhas, pessoas que não são incapazes, impedidas ou suspeitas.