sato *Consultoria de Pessoal*

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br

legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

SEGURANÇA PATRIMONIAL NAS EMPRESAS - VIGILÂNCIA - NOVOS REQUISITOS

A Lei nº 8.863, de 28/03/94, DOU de 29/03/94, alterou parcialmente a Lei nº 7.102, de 20/06/83, que trata sobre segurança para estabelecimentos / financeiros, empresas de vigilância e transporte de valores.
Segundo o novo dispositivo, as empresas em geral, que mantêm quadro de vigilância própria, deverão utilizar os mesmos requisitos básicos aplicáveis aos vigias de estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transporte de valores.
Assim, para o exercício da profissão de vigia, os requisitos básicos serão:

- ser brasileiro;
- ter idade mínima de 21 anos;
- ter instrução correspondente à 4a. série do 1º grau;
- ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, / realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado;
- ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotênico;
- não ter antecedentes criminais registrados; e
- estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Para o vigilante, é assegurado pela empresa:

- uniforme especial às expensas da empresa;
- porte de arma, quando em serviço;
- prisão especial por ato decorrente do serviço;
- seguro de vida em grupo, feito pela empresa empregadora.

As empresas terão o prazo de 120 dias, contando a partir de 29/03/94, para adaptarem à estas novas regras.

Veja o texto parcial da Lei nº 7.102/83, com as adaptações da Lei nº 8.863/94:

" Art. 1º - É vedado o funcionamento de qualquer estabelecimento financeiro onde haja guarda de valores ou movimentação de numerário, que não possua sistema de segurança aprovado pelo Banco Central do Brasil, na forma desta lei.

§ único - Os estabelecimentos financeiros referidos neste artigo compreendem bancos oficiais ou privados, caixas econômicas, sociedades de crédito, associações de poupanças, suas agências, subagências e seções.

Art. 2º - O sistema de segurança referido no artigo anterior inclui pessoas adequadamente preparadas, assim chamadas vigilantes; alarme capaz de permitir , com segurança, comunicação entre o estabelecimento financeiro e outro da mesma instituição, empresa de vigilância ou órgão policial mais próximo ; e, pelo menos, mais um dos seguintes dispositivos:

I - equipamentos elétricos, eletrônicos e de filmagens que possibilitem a identificação dos assaltantes;
II - artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura; e
III - cabina blindada com permanência ininterrupta de vigilantes durante o expediente para o público e enquanto houver movimentação de numerário no interior do estabelecimento.

§ único - O Banco Central do Brasil poderá aprovar o sistema de segurança dos estabelecimentos financeiros localizados em dependência das sedes de órgãos da União, Distrito Federal, Estados, Municípios

" Art. 2º - § único - e Territórios, independentemente das exigências deste artigo.

Art. 3º - A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou
II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, e com pessoal próprio.

§ único - Nos estabelecimentos financeiros federais ou estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo do respectivo Estado, Território / ou Distrito Federal.

.....

Art. 10 - *São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:*

I - proceder a vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

§ 1º - Os serviços de vigilância e de transporte de valores poderão ser executados por uma mesma empresa.

§ 2º - As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do ***caput*** *deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestações de serviços e residenciais; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.*

§ 3º - Serão regidas por esta Lei, pelos regulamentos dela decorrentes e pelas disposições da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e penal, as empresas definidas no § anterior.

§ 4º - As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta Lei e demais legislações pertinentes.

§ 5º - (VETADO)

§ 6º - (VETADO)

.....

Art. 15 - *Vigilante, para os efeitos desta Lei, é o empregado contratado para a execução das atividades definidas nos incisos I e II do* ***caput*** *e §§ 2º, 3º e 4º do art. 10.*

Art. 16 - Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro;
II - ter idade mínima de 21 anos;
III - ter instrução correspondente à 4a. série do 1º grau;
IV - *ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta Lei;*
V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;
VI - não ter antecedentes criminais registrados; e
VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

§ único - O requisito previsto no inciso III deste artigo não se aplica aos vigilantes admitidos até a publicação da presente lei.

Art. 17 - O exercício da profissão de vigilante requer prévio registro na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho, que se fará após a apresentação dos documentos comprobatórios das situações enumeradas no artigo anterior.

§ único - Ao vigilante será fornecida Carteira de Trabalho e Previdência Social, em que será especificada a atividade do seu portador.

Art. 18 - O vigilante usará uniforme somente quando em efetivo serviço.

Art. 19 - É assegurado ao vigilante:

I - Uniforme especial às expensas da empresa a que se vincular;

II - porte de arma, quando em serviço;
III - prisão especial por ato decorrente do serviço;
IV - seguro de vida em grupo, feito pela empresa empregadora.

Art. 20 - ...

...

X - rever anualmente a autorização de funcionamento das empresas elencadas no inciso I deste artigo. "

Obs.: a) texto da lei 7.102/83
b) alteração dada pela Lei 8.863/94.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E O AVISO PRÉVIO

Como se sabe, nos casos de Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, inclusive Contrato de Experiência, a parte que interromper o respectivo Contrato antes de seu término normal, deverá indenizar à outra parte, pela metade do período que faltar do contrato.

Exemplo: Um empregado com Contrato de Experiência de 30 dias, com interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias, a parte que interromper, deverá indenizar à outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias : 2).

É o que determina o art. 479 (iniciativa da empresa) e art. 480 (iniciativa do empregado), ambos da CLT.

" Art. 479 - Nos constratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. "

" Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. "

No entanto, após a promulgação da nova Constituição Federal/88, veio a Portaria nº 3.283, de 11/10/88, do Ministro Interino do Trabalho, que trouxe a regulamentação do pagamento da rescisão do contrato de trabalho e nela contendo o seguinte texto no Capítulo II, item 1, letra "c":

" Dos contratos por prazo determinado com cláusula assecuratória do direito recíproco da rescisão antecipada e desde que executada caberá o pagamento do Aviso Prévio e no mínimo de 30 dias.
Não existindo no entanto tal cláusula, a indenização será equivalente a metade dos salários devido até o final do referido contrato. "

Com esse novo texto, da respectiva Portaria, desencadeou-se interpretações divergentes, como a inexistência do Contrato de Experiência a partir da data da promulgação da nova Carta Magna, que consequentemente , as empresas passariam a pagar o Aviso Prévio, na ocasião da interrupção do Contrato de Experiência, sem justa causa.
Em verdade, o novo texto, em nenhum momento extinguiu o Contrato de Experiência, seguer determinou o pagamento do Aviso Prévio.
A interpretação errônea foi gerada ao se fazer a leitura de maneira parcial sobre o texto, da seguinte maneira:

> " Dos contratos por prazo determinado ... da rescisão antecipada ... caberá o pagamento do Aviso Prévio e no mínimo de 30 dias ... ".

Ao lermos desta maneira, até podemos entender que cabe o Aviso Prévio, nos casos de interrupção do Contrato de Trabalho por prazo determinado. No entanto, deve-se atentar com o seguinte texto:

> " Dos contratos por prazo determinado **com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão** ... "

Ao acrescentarmos o grifo, fica mais claro para dirimir a dúvida. Como pode-se notar, somente nos casos em que o Contrato de Trabalho com determinação de prazo, que conter a cláusula assecuratória do direito recíproco da rescisão, que torna-se devido o pagamento do Aviso Prévio.
Nos demais casos em que não é mencionado a respectiva cláusula, deve-se limitar o pagamento da metade dos dias que faltarem do contrato, como / anteriormente vinha-se procedendo.
Aliás, este novo texto, da respectiva Portaria Ministerial, não é nenhuma novidade, pois o mesmo texto, já era trazida no art. 481, da CLT. , porém como o Aviso Prévio, a partir da promulgação da nova CF/88, foi acrescida da expressão: " de no mínimo 30 dias e proporcionais ao tempo de serviço ", consequentemente o Ministro do Trabalho, teve por objetivo adaptar-se o texto do art. 481, CLT., com a respectiva atualização.

Ao empregar a cláusula assecuratória nos Contratos de Experiência, deve-se tomar o máximo de cuidado, pois o emprêgo incorreto destas frases / torna-se nulo o conteúdo do respectivo contrato, pois ela torna-se um **contrato por prazo indeterminado**, consequentemente, na despedida sem justa causa, caberá o Aviso Prévio, ao invés da indenização pela metade do período que faltar do contrato.
Frases como abaixo, são comuns nos formulários padronizados adquiridos no comércio.

> " ... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes do término normal, sem ônus para ambas as partes. "

A empresa ao tentar ratificar o óbvio, do que já é tratado na própria legislação trabalhista, estas frases trazem os efeitos contrários, juridicamente. Pois, ao mesmo tempo em que se firma um contrato de trabalho p/ prazo determinado, a frase acima, determina o "contrário", quando expressa que: ... "qualquer das partes poderá rescindir ...".
A interpretação é óbvia. Pois, se existe no contrato, uma determinação / do prazo, a menção prévia, antes mesmo que expire o prazo para rescindir, torna-se automaticamente o contrato, por prazo indeterminado, como já era previsto no art. 481, da CLT, e portanto, cabendo o pagamento do Aviso Prévio ao empregado, como trata o Capítulo II, da Portaria nº 3283/88.
Dessa maneira e concluindo, a nova Carta Magna e a recente Portaria nº 3.283/88, não trouxe nenhuma alteração no tocante ao Contrato de Experiência, mantendo-se inalterada, como anteriormente vinha-se procedendo.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

Qual o conceito de remuneração e salário ?

Resp.: O Salário é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado por força de Contrato de Trabalho, sendo pago pelo empregador, que dele se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa.
Já a Remuneração é a soma do salário, percebido em virtude do Contrato de Trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, legal e habitualmente, pelos serviços executados.
Desta forma, no conceito legal, o salário é parte da remuneração, mas esta pode abranger parcela que, a rigor, não é considerada salário.
Fundamentalmente, a palavra salário deriva do latim "salarium", e este de sal (sal, salis e hals em grego), porque era de costume entre os romanos pagar-se os servidores domésticos em quantidade de sal. E, ainda, denomina-se sal, o pagamento que se fazia às legiões romandas para que os soldados comprassem comida.
O vocábulo "remuneração" também é de origem latina. Vem de "remuneratio" do verbo "remuneror", composto de "re", que dá idéia de reciprocidade e de "muneror", de compensar. "Muneror" é o verbo derivado do substantivo "munus" "muneris", atributo, presente, sendo que a palavra "remuneratio" foi aplicada pelos romanos em contraposição à chamada "merced", retribuição ao trabalho e exclusivamente material.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).