



**LEONARDO CHURKA JANSEN**

**ESCALA 12X36 E OS ASPECTOS PERANTE OS VIGILANTES DE EMPRESAS  
PRIVADAS.**

*12X36 SCALE AND ASPECTS BEFORE PRIVATE COMPANY SURVEILLANTS.*

GUARAPUAVA  
2020

LEONARDO CHURKA JANSEN

**ESCALA 12X36 E OS ASPECTOS PERANTE OS VIGILANTES DE EMPRESAS  
PRIVADAS.**

*12X36 SCALE AND ASPECTS BEFORE PRIVATE COMPANY SURVEILLANTS*

Artigo científico apresentado ao Centro  
Universitário Campo Real, como requisito para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Anna Flávia Camilli Oliveira Giusti

GUARAPUAVA  
2020

LEONARDO CHURKA JANSEN

ESCALA 12X36 E OS ASPECTOS PERANTE OS VIGILANTES DE EMPRESAS  
PRIVADAS.

*12X36 SCALE AND ASPECTS BEFORE PRIVATE COMPANY SURVEILLANTS*

Trabalho de Curso aprovado com média \_\_\_\_\_, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em DIREITO, no Curso de DIREITO do Centro Universitário Campo Real, pela seguinte banca examinadora:

Orientador (a) Presidente (a): \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

Guarapuava, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

# ESCALA 12X36 E OS ASPECTOS PERANTE OS VIGILANTES DE EMPRESAS PRIVADAS.

Leonardo Churka Jansen<sup>1</sup>  
Anna Flávia Camilli Oliveira Giusti<sup>2</sup>

## RESUMO

A profissão de vigilante surgida em meados do século XIX oriunda dos estados unidos, com o intuito de garantir a segurança de estabelecimentos comerciais ou privados, surgida apenas com o intuito de proteção, mas sem qualificação para atuação. As empresas que surgiram para dar capacitação para essas pessoas que se denominariam vigilantes surgiram em 1960. Porém em 1983 que a profissão foi devidamente reconhecida perante oficialmente com amparo na lei nº 7.102/83, onde passaram de apenas vigias ou seguranças para função de vigilantes. Com a regulamentação da profissão de vigilante, começou a surgir as escalas de trabalho, para atuação no mercado de trabalho, pois as empresas precisavam de segurança 24 horas por dia, necessitante de turnos, conseqüentemente trabalhando sobre regime de escala 12x36. O presente trabalho analisou os aspectos da escala 12x36 durante os turnos de trabalho, bem como as atividades desempenhadas pelos profissionais chamados de vigilantes nas empresas privadas. Analisando as atividades que são exigidas para atuação no mercado de trabalho, bem como as que se encaixam e não se encaixam na atividade. A partir disso, foi possível observar como é a rotina na escala 12x36, de vigilantes na cidade de Guarapuava, seus prós e contras.

**Palavras-chave:** Escala 12x36. Rotina na Escala. Exigência para função.

## ABSTRACT

The vigilante profession that emerged in the precedent of the nineteenth century came from the United States, with the intuition to guarantee the security of commercial or private services, which arose only for the purpose of protection, but without qualification to act. The companies that emerged to provide training for people who would be called vigilantes emerged in 1960. However, in 1983, the profession was duly recognized officially under the terms of Law No. 7,102 / 83, where they went from just watchmen or security guards to the function of vigilantes. With the profession of the vigilante profession, it began to emerge as work schedules, to work in the job market, as companies needed security 24 hours a day, requiring shifts, consequently working on a 12x36 scale regime.

---

<sup>1</sup> Quando se tratar de vigilante estará se referindo ao vigilante que trabalha na escala 12x36

<sup>2</sup> Quando se tratar de vigilante na escala 12x36 refere-se aos vigilantes de Guarapuava.

The presente study analyzed aspects of the 12x36 scale during work shifts, as well as the activities performed by professionals called vigilantes in private companies. Analyzing the activities that are required to work in the labor Market, as well as those that fit and do not fit in the activity. From this, it was possible to observe what the routine is like on the 12x36 scale, of security guards in the city of Guarapuava, its pros and cons

**Keywords:** 12x36 scale. Scale Routine. Requirement for Function.

## 1 INTRODUÇÃO

A profissão de vigilante surgiu em meados do século XIX nos Estados Unidos, no entanto as empresas responsáveis em dar treinamentos bem como capacitar os vigilantes surgiram somente no Brasil na década de 1960. A partir dessa data a o vigilante foi tendo mais reconhecimento pela profissão que garantia a segurança patrimonial de quem os contratassem.

Mas foi somente em 20 de junho de 1983, que a profissão de vigilante foi oficialmente regulamentada no Brasil, sancionada pela Lei nº 7.102/83. Onde dispõe sobre a profissão e os requisitos para se atuar na profissão de vigilante, requisitos estes que são:

- I- Ser brasileiro.
- II- Ter idade mínima de 21 anos
- III- Ter no mínimo o ensino fundamental completo conhecido como primário
- IV- Ter sido aprovado no curso de formação de vigilantes
- V- Ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico
- VI- Não ter antecedentes criminais
- VII- Estar quite com as obrigações do serviço militar e eleitoral.

Atualmente no Brasil há cerca de 1,1 milhão de vigilantes, sendo que cerca de 350 mil trabalham em empresas de segurança privada.

O aluno como é chamado o vigilante antes de concluir o curso de formação de vigilantes fica em regime de escola no centro de formação, tendo que estudar diversas matérias, com avaliações para certificação de aprovação, dentro do curso o aluno ficará obrigado a cursar as seguintes matérias:

- Noções de segurança privada.
- Legislação aplicada e direitos humanos
- Relações humanas no trabalho
- Sistema de segurança pública e crime organizado
- Prevenção e combate a incêndio
- Primeiros socorros
- Educação física
- Defesa pessoal
- Armamento e tiro
- Vigilância
- Radiocomunicação
- Segurança eletrônica
- Criminalística e técnicas de entrevista previa
- Uso progressivo da força e gerenciamento de crises

Após a conclusão do curso o aluno recebe um certificado de conclusão do curso de formação de vigilantes se este for apto em todas as etapas do curso, juntamente com a carteira nacional de vigilante mais conhecida como funcional, contendo as informações sobre o vigilante, sendo elas a foto, o nome completo, a profissão, o número da carteira nacional de vigilante (CNV), o número do registo na Policia Federal bem como a validade, que é obrigatoriamente renovada a cada 2 anos com o curso de reciclagem.

Onde o vigilante tem novamente que ir até a escola de formação de vigilantes, ficando cerca de uma semana realizando atividades cotidianas de vigilância bem como tendo aulas específicas para determinadas situações.

Como elencado pela escola Hunters, que no Brasil é uma das mais conceituadas escolas para curso de formação de vigilante.

São profissionais qualificados, instruídos e capacitados física e emocionalmente, pois para o exercício da atividade faz-se necessária a devida formação, conferindo-lhe um papel significativo no cenário da economia brasileira. A vigilância caracteriza-se como uma das poucas profissões em que há a necessidade, por força da Lei, de cursos periódicos de reciclagem dos conhecimentos.

Por este motivo exige-se do vigilante dentro do curso, o máximo de realidade nas atividades desenvolvidas durante o curso, para que o vigilante em seu local de trabalho ou em qualquer outra área saiba atuar de forma precisa, sempre preservando a segurança de todos ao seu redor bem como a sua própria segurança.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

As atividades desempenhadas pelo vigilante, existem inúmeras tarefas que são desempenhadas conforma a necessidade da empresa contratante ou ordem da empresa em que estão trabalhando. Partindo basicamente do serviço de segurança patrimonial onde o objetivo é manter a ordem, cuidar das dependências da empresa bem como de quem esteja trabalhando nela, buscando sempre trabalhar com a precaução para evitar imprevistos e como chamado no linguajar popular entre os vigilantes as “alterações”.

Las Casas (1999, p. 14) apresenta a seguinte definição:

Serviços são atos, ações, desempenho. [...] portanto, no marketing de serviços estamos principalmente preocupados em comercializar atos, ações, desempenho. O enfoque é naquela parte intangível que acompanha ou não algum bem de uma transação comercial.

Estar sempre atento onde o fluxo de pessoas é maior por parte de terceiros que ali estejam transitando ou prestando algum tipo de trabalho, focando sempre na orientação, acompanhamento e quando preciso a retirada de pessoa ou pessoas das dependências da empresa. Dentro desse perímetro em que o vigilante está trabalhando, pode ser estabelecido as rondas conforme as necessidades da empresa, ou conforme fluxo de pessoas no local, sempre controladas e monitoradas via GPS, por ponto eletrônico onde o vigilante passa sua digital para comprovar que passou no local. Algumas empresas privadas exigem a máxima atenção do vigilante que está atuando na área para inibir e proibir a entrada de pessoas não autorizadas nas dependências da empresa, bem como menores de 18 anos, pessoas que não estejam com as vestimentas adequadas, que nesse ponto é de terminado por cada empresa, exigir calça, sapato fechado e camiseta ao menos de manga curta, partindo das

necessidades de ordem de cada setor.

As principais atividades desempenhadas pelos vigilantes em empresa privada quase que unânime é a vistoria de todo e qualquer automóvel que venha a adentrar na empresa, fazendo uma vistoria na parte interna do veículo tanto na parte da frente quanto na parte de trás, abrindo porta malas, atividade esta que se diferencia do quadro de funcionários, ou seja não entra nada e nem sai nada sem a devida fiscalização e revista por parte do vigilante. Os vigilantes exercem a função de cobrar uniforme de funcionários, o uso de EPI em locais que sejam necessários.

Segundo Moller (1997):

Acredita na qualidade subjetiva de uma empresa de serviços, para seu entender a qualidade subjetiva é expressada diretamente pelo provedor do serviço que pode ser representada pela atitude, comprometimento, flexibilidade, rapidez e o mais importante, a atenção demonstrada ao cliente.

Las Casas (1999, p.16) prossegue dizendo que “O produto final de um serviço é sempre um sentimento. [...] serviço com qualidade é aquele que tem a capacidade de proporcionar satisfação.”

Cobra (2001, p.160) diz que o julgamento da qualidade em serviços é subjetivo, mas torna-se necessário elaborar critérios para avaliar com consciência. É difícil definir em poucas palavras o conceito de qualidade. Para se fixar metas de qualidade nos vários níveis da empresa, deve-se estabelecer requisitos e especificações. A qualidade só pode ser definida baseada na satisfação do consumidor, ele é que define o que é qualidade.

De acordo com Cobra (2001, p.160):

A qualidade de um serviço tem duas dimensões: uma instrumental que descreve os aspectos físicos do serviço e outra que diz respeito aos aspectos funcionais, relativa aos aspectos intangíveis ou psicológicos do desempenho do serviço.

Empresas que tem um alto fluxo de terceiros trabalhando como por exemplo entrada de saída de caminhões que grande parte se figura nesse ramo, o vigilante é ordenado a sempre fazer a vistoria quando vestimenta dos motoristas que venham a entrar na empresa, não deixar entrar mais de uma pessoa dentro da cabine do caminhão a não ser o motorista, partindo até para o controle de velocidade que por

ventura venham a exceder dentro das dependências da empresa. Para que o vigilante desempenhe sua função com exatidão é necessário e assegurado que tenha alguns requisitos por parte da empresa sendo eles:

- O recebimento de uniforme, devidamente autorizado e com símbolo da empresa
- Porte de arma no local de trabalho quando o contrato exigir
- A utilização de materiais e equipamentos em perfeito estado de conservação e funcionamento inclusive arma e munições sempre em condições de uso
- A utilização do sistema de comunicação em perfeito estado de funcionamento
- Treinamento regular conforme portaria exige

Sendo assim, a empresa seguindo os critérios estabelecidos por lei bem como acordo firmado com a empresa contratada, o vigilante tem o dever de agir em conformidade com o que a empresa estipula em contrato seguindo os parâmetros exigidos que são os de exercer suas atividades com urbanidade, probidade e denodo, observando os direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivas, no exercício de suas funções, a utilização adequadamente do uniforme em aptas condições apenas no local de trabalho, portar CNV- carteira nacional de vigilantes, no local de trabalho, manter-se adstrito ao local sob vigilância, observando as peculiaridades das atividades do local e comunicar ao seu superior hierárquico quaisquer incidentes ocorridos no serviço, assim como quaisquer irregularidades relativas ao equipamento que é utilizado por demais vigilantes no ambiente de trabalho em especial quanto ao armamento, munições, colete balístico.

Segundo esses parâmetros o vigilante poderá atuar em seu local de trabalho em conformidade com as exigências da empresa, bem como com as suas capacidades para a função.

Por outro lado, empresas privadas utilizam do papel do vigilante para desempenhar funções que não condizem com a sua rotina de trabalho, bem como com a função de resguardar a integridade e manter a ordem da empresa e de quem esteja adentrando nela. Ficando claro caracterizado como desvio de função, acaba que o vigilante não desempenha sua função para que foi contratado, podemos citar algumas

atividades em que vigilantes atuam sem ser de sua alçada:

Controle de funcionários na empresa fora do horário, empresas que não tem sistema de controle na portaria sendo catracas ou pontos para o funcionários, o vigilante tem por ordem da empresa controlar e questionar o motivo do funcionário estar chegando atrasado ou saindo adiantado, para posteriormente o vigilante passar as informações para o setor de RH da empresa, repassando também o número do crachá do funcionário, o nome, o setor e o responsável pelo setor.

Fazer a retenção de funcionários na portaria que estejam entrando sem uniformes, ou apenas com parte do uniforme, e repassar a situação normalmente para os técnicos de segurança tomarem ciência da situação e ver o que será feito.

Empresas que tem expediente de segunda a sexta, nos finais de semana e feriados não servem alimentação na empresa, para os funcionários que estejam de plantão a empresa solicita marmita, ficando a cargo do vigilante o recebimento, o controle e a entrega das marmitas para os funcionários que estejam trabalhando de plantão, fazendo esse controle em planilhas de papel, pegando nome, crachá, setor, e fazendo o funcionário assinar para confirmar que pegou a referida marmita.

Empresas que tem automóveis como grande parte delas tem, acabam por designar o vigilante fazer o abastecimento dos automóveis nos sábados, domingos e feriados para que no outro dia o carro esteja pronto para o uso.

Todo e qualquer carro que seja de propriedade da empresa o vigilante tem que fazer o controle de saída e entrada, colhendo informações como, número do carro que está saindo, crachá do funcionário, nome do funcionário, setor do funcionário, destino que vai com o carro, marcar a hora de saída, marcar o km que está saindo e solicitar para que o funcionário assine em seguida a planilha, mesmo procedimento quando este retorna, o vigilante colhe o km de entrada, a hora de entrada e confere se está tudo em ordem com o carro, e em caso do funcionário estar entrando com algum tipo de material o vigilante tem que repassar a nota fiscal do material para o setor fiscal da empresa para aguardar a liberação bem como conferir se a nota fiscal condiz com o material que está entrando.

Ficando claramente evidenciado que o vigilante acaba por não desempenhar sua função com exatidão, que seria de segurança patrimonial, também ficando

caracterizado o desvio de função.

Para Nascimento (2013. p. 297):

A ocupação do empregado nas condições resultantes do trabalho por turnos impede, primeiramente, participar normalmente das suas atividades recreativas, educativas, culturais e mesmo sindicais, uma vez que não pode manter sempre os horários livres e ter que condicionar as suas disponibilidades, as viradas semanais da jornada de trabalho, em prejuízo do seu desenvolvimento integral, como chefe de família, como membro de uma comunidade esportiva, como participante de uma coletividade religiosa. (NASCIMENTO 2013. p. 297)

Para Arnaldo Sussekind (p.476):

Quando a duração, uma vez que a hora é sempre computada como de 52 minutos e 30 segundos (paragrafo 1º do art 73), regra que não perdeu vigência com a constituição federal de 1988, visto que seu artigo 7º IX apenas fixa a hora noturna superior a diurna, não fazendo menção a durabilidade da mesma, mas algumas categorias tem regência específica. (SUSSEKIND. p. 476)

Ficando claro que o desvio de função ocorre quando o empregado desempenha uma atividade que não está devidamente prevista no seu contrato de trabalho. Por exemplo, um vigilante que trabalha no setor de segurança de um hospital, mas atua na portaria fornecendo informações (e não recebe nada a mais por isso, ou seja, o adicional no salário).

Por sua vez, o acúmulo de função consiste nas situações em que o trabalhador tem que realizar atividades diferentes e que vão além daquelas tarefas para as quais ele foi contratado inicialmente e que não constam na sua carteira de trabalho, ou seja, ele acumula essa função com a anterior e o acréscimo de serviço e responsabilidades.

Apesar de terem nomes parecidos, esses dois institutos jurídicos tratam de situações bem distintas. No entanto, para que elas sejam configuradas, é necessário haver a habitualidade (isto é, a atividade ser realizada constantemente).

Outro ponto importante é que o empregador que faz com que os funcionários pratiquem o desvio ou o acúmulo de função sem pagamento de um adicional na remuneração final pode sofrer uma pena de caracterização de enriquecimento ilícito. Por isso, qualquer alteração nas atividades do empregado deve ser feita com a permissão de ambas as partes.

De acordo com o art 818 clt- “O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante”.

E o art 483 CLT:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

Ou seja, o empregador tem que cumprir com as obrigações que são estipuladas em contrato, solicitando ao vigilante apenas o que está disposto em sua função, para tanto quando não feito, tem-se obrigado o empregador a pagar a mais pelas funções que o vigilante está desempenhando sem os conhecimentos e aptidões necessárias para a função. E também tendo a possibilidade da rescisão indireta por parte do empregado ou empresa privada para o empregador. Para (MARTINS 2012. p. 551) “o princípio da proteção ao trabalhador tem como objetivo fundamental a igualdade entre as partes”.

### **3 REGULAMENTAÇÃO.**

A atividade de vigilante está regulamentada pela lei nº 7.102 de 20 de junho de 1983, que na atualidade é a única profissão na segurança privada regulamentada pela legislação brasileira que trata sobre segurança privada no País.

Conforme decisão do tribunal superior do trabalho:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda hora.

Foi instituída para regulamentar as atividades de segurança privada em especial segurança em estabelecimentos financeiros bem como de estabelecimentos privados.

Segundo Frigo (2002):

Empresas de segurança que buscam a qualidade total devem começar obedecendo rigorosamente as normas da legislação e da fiscalização federal

e estadual, específicas da atividade, e oferecer atendimento especializado em serviços de vigilância e segurança, armada ou desarmada e monitoramento eletrônico. Todos os profissionais devem obrigatoriamente passar por rigorosa seleção e ser periodicamente treinados e reciclados (FRIGO. 2002)

Delgado (2012, p.866) “As convenções coletivas contem maiores garantias aos trabalhadores. Isto porque acordo individual de trabalho reduz a força coletiva dos obreiros, pois eles não agem de fato como uma categoria”

Para Carvalho (2011), a jornada de trabalho de refere:

Estritamente, á extensão de tempo porque o empregado mantém a sua energia de trabalho a disposição do empregador, [...]. Em rigor, a origem etimológica da palavra jornada restringiria o seu significado ao de extensão de tempo a cada dia[...]. Mas, é certo que a doutrina e a jurisprudência reférem-se a jornada para mencionar, também, a carga horaria semanal ou mesmo mensal. (CARVALHO, 2011, p.218)

Em 30 de março de 1995 foi editada a lei nº 9.017 alterando disposições normativas alusivas á área da segurança privada, atribuindo a Policia Federal a competência para fiscalizar os estabelecimentos financeiros e as empresas de segurança privada, atualizou valores referentes a multas bem como estabeleceu o parâmetro para o capital social mínimo das empresas de transporte de valores, mais conhecidas como transporte de valores.

A Policia Federal é o órgão superior subordinado diretamente ao MP, que tem entre suas atribuições de regulamentar, autorizar e fiscalizar as atividades de segurança privada em todo território nacional, ficando sob responsabilidade da Policia Federal a entrega da carteira nacional de vigilantes para e empresa e vigilante, como também a fiscalização sob os materiais de uso do vigilante como o colete balístico, a arma, as munições.

Uma vez que constatada irregularidade nos materiais de segurança individual ou até mesmo colete balístico vencido, cabe a Policia Federal atuar para elucidar o fato e tomar as medidas cabíveis necessárias com a empresa de segurança privada.

Com a regulamentação da profissão de vigilante, houve um crescimento em número de vigilantes quanto em empresas de segurança privada, por existir uma lei para regulamentação bem como facilitar o ingresso para entrar na área de vigilância,

com a regulamentação ficou assegurado ao vigilante:

Art 163 CLT, portaria 3.233/12 da Policia Federal: 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

Logo em seguida foi publicado os deveres do vigilante para ter uma igualdade na categoria e também assegurar ao contratante um respaldo conforme lei.

- Art 164- I - exercer as suas atividades com urbanidade, probidade e denodo;
- II - Utilizar, adequadamente, o uniforme autorizado, apenas em serviço;
  - III - Portar a 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.

Para Martins (2012. p. 551) “o princípio da proteção ao trabalhador tem como objetivo fundamental a igualdade material entre as parte”.

Quando o vigilante em exercício de suas funções e atribuições cometer algum ato ilícito ou ate mesmo licito que decorra de investigação a Policia Federal ficara responsável pela investigação do fato sob a empresa de segurança privada, atribuindo a empresa de segurança privada o dever de repassar a apurar os fatos para a Policia Federal, devendo comunicar imediatamente a junta competente. Portanto as empresas de segurança privada que atuam no território nacional são fiscalizadas pela Policia Federal bem como a DELESP (delegacia de controle a segurança privada) que é um departamento interno da polícia federal criado especificamente para a fiscalização das empresas de segurança privada.

Aplicando a legalidade das normas sobre a jornada 12x36, instituída por negociação coletiva.

DA SILVA (2014) entende que:

O fato de a jornada de trabalho 12x36 ser prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho não deve impressionar ou sensibilizar o interprete. A uma, porque, ao viabilizar possível acordo de compensação de jornada, o paragrafo 2º do artigo 59 da CLT, estabelece o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. A duas, porque dessa limitação não excluiu os acordos formalizados mediante negociação coletiva, ao contrário, expressamente estendeu a vedação as hipóteses de acordo ou convenção coletiva. A três, porque o limite máximo de 10 (dez) horas de trabalhos diárias é medida de medicina e segurança do trabalho, tendo por objetivo prevenir a fadiga física e mental do trabalhador e, portanto, fora da esfera do poder negocial dos sindicatos. (DA SILVA, 2014)

Portanto para o funcionamento, fiscalização, e até atuação dos vigilantes em seus determinados postos de trabalho, a empresa de segurança privada deve estar devidamente dentro das determinações estipuladas pela Policia Federal, como já citado, a polícia federal dispõem sobre até mesmo as garantias e os deveres dos vigilantes em seus locais de trabalhos, ficando assim os mesmo amparados por mais que a própria empresa de segurança tente se eximir das responsabilidades.

#### **4 AS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA**

A primeira empresa de segurança privada surgiu em 1820, nos Estados Unidos com o objetivo de proteger o presidente Abrahan Lincoln, empresa está que se chamava Pinkerton. Depois disso o número de empresas em todo o mundo só aumentou, no Brasil existem inúmeras empresas que estão em pleno funcionamento de suas atividades.

Conforme Carlzon (1994, p.63):

Deve-se considerar que os momentos de contato decorrentes da prestação de serviços envolvem, essencialmente, um relacionamento direto entre os clientes externos e internos, não esquecendo que este ultimo também tem desejos, expectativas e referenciais que necessitam de atenção par que possa ocorrer uma interação positiva, num processo de negociação almejado por toda empresa.( CARLZON, 1994, p.63)

De acordo com Perreault Jr, McCarthy (2002, p. 41), “Uma empresa possui vantagem competitiva quando seu composto de marketing é considerado, pelo mercado

alvo, melhor que a concorrência”.

Já para Grönroos (1993, p.52) “a vantagem competitiva de uma empresa é considerada como dependente da qualidade dos bens e dos serviços prestados”.

Delimitando o tema para maior clareza, podemos citar algumas empresas de maior renome no mercado Paranaense, sendo algumas até como franquia.

A Inviolável empresa de maior renome no mercado na cidade de Guarapuava/PR quando se fala em segurança privada de posto fixo que seria o serviço prestado para empresas e empresários, garantindo assim a segurança de seus estabelecimentos a inviolável se destaca como uma das mais conceituadas no mercado Guarapuavano pelo alto número de clientes também com um número considerável de residências que tem seus serviços prestados.

Dentro do grupo Inviolável tem-se a 3-ação empresa do mesmo ramo e dono da Inviolável, porém com o foco em escolta armada, e segurança vip.

Em seguida podemos citar a Falcão, empresa que do mesmo ramo tem seu desempenho qualificado por parte de monitoramento residências e empresariais, conhecidos como táticos ou rondantes, onde estes prestam o serviço de segurança para imóveis que contratem os seus serviços.

O grupo ZANARDO que tem dentro do nome ZANARDO a empresa ONSEG, ou seja, uniram os serviços de empresas de segurança privada com o de monitoramento bem como a prestação de serviços de rastreamento de veículos e maquinários, empresa que ganha mercado explorando o baixo custo de seus serviços para aumentar sua carteira de clientes.

De acordo com Gil (1999, p.11-12) “todos os ambientes empresariais necessitam de segurança para garantir a continuidade operacional e a lucratividade da organização.”

Para Carlzon (1994, p. 63):

Deve-se considerar que os momentos de contato decorrentes da prestação de serviços envolvam, essencialmente, um relacionamento direto entre os clientes externos e internos, não esquecendo que este último também tem desejos, expectativas e referências que necessitam da atenção para que possa ocorrer uma interação positiva, num processo de negociação almejado por toda empresa: o do ganha-ganha.(CARLZON 1994, p. 63)

Para que estas e outras empresas de segurança privada se fixem no mercado e possam trabalhar em conformidade com o que a lei dispõe e em conformidade com as normas da polícia federal é necessário que sigam rigorosamente o que é lhes de terminado.

Após passar por todo o tramite de aprovação e regularização as empresas de segurança privada poderão desenvolver suas atividades, seja na prestação de serviços especializados a terceiros que seriam a vigilância patrimonial, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal e curso de formação. Para que possam funcionar são indispensáveis as seguintes autorizações:

- Autorização de funcionamento
- Revisão de autorização de funcionamento
- Autorização para aquisição de armas, munições e petrechos
- Autorização para aquisição de colete balístico
- Autorização para alteração de atos constitutivos
- Autorização para alteração de uniforme

Já para a abertura de uma empresa de segurança são indispensáveis os seguintes documentos:

- Documentação na junta comercial
- CNPJ
- Cópia autenticada do RG e CPF
- Secretaria estadual da fazenda
- IPTU do imóvel
- Cópia do contrato de locação ou compra e venda do imóvel
- Alvará de funcionamento
- Alvará de funcionamento dos bombeiros

Bem como aqueles previstos na Portaria nº 3.233/12 DG-/DPF, também o sistema de gestão de segurança privada.

Para obter o requerimento de autorização de funcionamento, revisão de autorização de funcionamento e autorização para aquisição de armas, munições e

apetrechos, coletes balísticos devem ser encaminhados pelo sistema GESP (gestão eletrônica de segurança privada).

Estando a empresa em conformidade com todas as regulamentações que a lei e a portaria estipulam, poderão contratar funcionários capacitados para o trabalho de vigilância, que tenha o certificado do curso de formação de vigilantes, que estejam com o curso em dia, e que não tenham antecedentes criminais.

De acordo com Brasiliano (2002), “a segurança patrimonial é como uma coluna que apoia a empresa do contratante”.

Ainda como ressalta Borring (2002):

Além do fato das pessoas se sentirem mais seguras com a simples presença de um vigilante, elas começam a confiar nesse profissional, que, se bem treinado estará pronto para servir, atento a sua função, trabalhando consciente de sua responsabilidade. ( BORRING, 2002)

Ressalta-se que todo contrato de segurança e vigilância que as empresas privadas fecham com clientes para segurança e vigilância patrimonial na forma de posto fixo são todos armados, cabendo a empresa optar se tem a necessidade do vigilante trabalhar armado ou não, podendo ser retirado apenas a arma, o colete balístico é item obrigatório do vigilante por mais que não pode arma no local de trabalho.

## **5 Os tipos de serviços**

Dentro da área da segurança patrimonial existem vários setores para que o vigilante atue em conformidade com o curso de formação de vigilante, porem certas áreas o curso desenvolvido de forma diferenciada, dependendo de cada determinação da função que vai desempenhar.

De acordo com Marins (2002):

O treinamento para os que trabalham com segurança patrimonial é

fundamental, sem ele não se atende as expectativas de nenhum cliente. O vigilante precisa ser constantemente treinado, ter preestabelecidos todos os riscos que existem em seu posto de serviço, para poder antecipar-se aos fatos e agir corretamente em cada situação. Precisa ter noção de postura e higiene, pois sua aparência é fundamental para obter o respeito daqueles a quem esta protegendo e impor respeito aqueles aos quais deve coibir. (MARINS 2002)

Sendo elas:

- Vigilância patrimonial- atua na segurança patrimonial ou pessoal na preservação do patrimônio em estabelecimentos públicos ou privados e da incolumidade física de pessoas
- Segurança de eventos- segurança patrimonial ou pessoal em espaços públicos ou privados, de uso comum do povo
- Segurança nos transportes coletivos- segurança patrimonial ou pessoal nos transportes coletivos e em suas respectivas instalações
- Segurança ambiental e florestal- segurança patrimonial ou pessoal em áreas de conservação de fauna, flora natural e de reflorestamento
- Transporte de valores- segurança na execução de serviços de transporte de valores
- Escolta armada- segurança no acompanhamento de qualquer tipo de carga ou de valores
- Segurança pessoal- acompanhamento e proteção da integridade física de pessoa ou de grupos
- Supervisão/fiscalização operacional- supervisão ou fiscalização direta de locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes
- Telemonitoramento/ telecontrole- execução de controle ou monitoramento de

locais, através de sistemas eletrônicos de segurança

Todos os setores elencados ou áreas para atuação o vigilante deverá estar com o curso de formação de vigilantes em dia, e em aptas condições para o trabalho.

Cada área de atuação se distingue uma da outra, na segurança ambiental e florestal o vigilante tem um aprimoramento no curso de formação para situações de sobrevivência ao extremo, em caso de confronto e o alguém ferido, tem conhecimentos para a sua sobrevivência e dos demais que estejam com ele na medida do possível.

Para o curso de transporte valores, o curso é direcionado na forma operacional onde o vigilante não pode ter contato verbal com transeuntes que passem pelo local no momento da descida ou entrada no carro forte, bem como a atenção deve ser redobrada no momento de sair com o malote, tem treinamento para abordagem a quando preciso ação com tiro.

Para a segurança pessoal o vigilante tem o treinamento direcionado a proteger uma vítima, com defesa pessoal e arma curta que seria revolver ou pistola. As demais áreas o curso de formação de vigilantes sem ser de forma especifica auxilia no trabalho do dia a dia.

Albrecht (1998. p. 68): “se os executivos deixarem de prestar atenção á qualidade de vida no trabalho ou nunca aprenderam a pensar nesses termos, eles terão grande dificuldades para conquistar a dedicação e o entusiasmo dos funcionários”. (ALBRECHT 1998, p. 68)

Devendo sempre a empresa manter o vigilante com os materiais de uso operacional como pistola, resolver, colete balístico, munições e quando necessário uso de algemas em dia conforme determina a legislação.

## **6 Jornada de trabalho**

Boa parte das doutrinas e jurisprudências eram contra a jornada de trabalho 12x36, vindo de encontro com o que garantia a constituição federal onde limita expressamente, onde a jornada de trabalho não poderia ser superior a 8 horas diárias.

Para Silva (2013) segue o entendimento:

Jornadas 12x36 ao contrario do alardeado pelos defensores das jornadas 12x36, os trabalhadores submetidos a esse regime não gozam as folgas previstas após o cumprimento da jornada de trabalho, por necessidade ou ganancia, não descansam nos períodos de folga, passam a exercer uma outra atividade remunerada, com ou sem registro formal de trabalho, concentrado em si outro posto de trabalho que poderia ser ocupado por outras pessoas sem qualquer ocupação remunerada.(SILVA. 2013).

Os vigilantes por não terem uma jornada diferenciada estão sujeitos conforme determina a legislação, com o acordo de convenção coletiva, ou seja, acordo gerado entre empregadores, empregados e mediante conhecimento do sindicato da categoria, podendo ser estabelecida a jornada de trabalho em 5x2 onde o empregado vigilante trabalha 5 dias seguidos, sendo de segunda a sexta feira e gozando do descanso remunerado no sábado e domingo, jornada esta que se aplica principalmente em bancos, onde o expediente é de segunda a sexta-feira.

Também podendo ser sobre a jornada 12x36 onde o empregado vigilante trabalha 12 horas e goza de 36 horas de descanso, sempre a jornada estabelecida mediante acordo de convenção coletiva. Essa jornada 12x36 se aplica principalmente em empresas de grande porte, com um número elevado de determinações, onde demanda um número elevado de vigilantes para a atuação na empresa sem que aja um prejuízo na qualidade do trabalho, devido ao esgotamento dos vigilantes pelas 12 horas trabalhadas.

Durante a jornada de trabalho o empregado vigilante tem direito a intervalo intrajornada, para almoço ou lanche durante o dia, tempo este que em muitas empresas por a escala de trabalho ser de 12 horas ininterruptas o empregador acaba por indenizar o funcionário com o valor da intrajornada pelo tempo que o empregado não gozou do seu direito, conforme dispõe o artigo 71 da CLT.

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido

por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares

§ 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Para a jornada do vigilante que trabalhe no período noturno terá a mesma legislação dos demais, porém acrescido do adicional noturno que se inicia as 22 horas com termino as 07:00 horas do dia seguinte, com remuneração de 20% sobre cada hora trabalhada. Já para os que trabalham no rural o valor é de 25% e sua jornada se inicia as 21:00 horas com termino as 05:00 do dia seguinte. Mas regido pela mesma legislação, conforme dispõe artigo 73 CLT: “Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 %”.

Até então o empregado que trabalhava sobre o regime 12x36 tinha a seu direito garantido quanto ao trabalho em feriados, o pagamento em dobro sobre o dia trabalhado. Porém após a reforma trabalhista lei nº 13.467/2017 veio para fazer uma reviravolta para o empregado, conforme artigo 59-A CLT.

É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação

Art 70º - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946).

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo

Onde estabelece uma nova forma de reger as formas de pagamentos sobre a escala 12x36, fatos que alteraram com a reforma trabalhista.

Para a regulamentação da jornada de trabalho tem que ter a obrigatoriedade do acordo coletivo ou convenção coletiva, para melhor entendimento vemos o que diz o artigo 611 da CLT.

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

De maneira sucinta, o acordo é feito entre sindicatos representantes dos empregados diretamente com as empresas; já a convenção é feita entre os sindicatos representativos da categoria econômica e dos empregados

Portanto, se determinado empregado trabalha em empresa que possui Convenção Coletiva e Acordo Coletivo, e no Acordo existe a previsão da jornada 12x36, mas na Convenção não tem nada a respeito, prevalece o Acordo Coletivo, e o trabalhador tem o direito à jornada 12x36.

Com a reforma trabalhista, abriu-se a possibilidade de que os intervalos intrajornada na escala 12x36 não sejam necessariamente concedidos. Pela nova redação do dispositivo, tais intervalos podem ser observados ou, caso não sejam concedidos, serão indenizados.

## **7 METODOLOGIA**

Utilizada a metodologia qualitativa, pois, para a referida pesquisa foi necessário a coleta de informações de pesquisa, sendo estas qualitativas, os quais foram adquiridos, através da conclusão dos entendimentos obtidos com as revisões bibliográficas, pesquisas com vigilantes atuantes na função.

Também, em pesquisa exploratória, buscados dados já estudados em livros, revistas, artigos científicos, etc., buscando-se fundamentos e argumentos para a presente pesquisa.

## **8 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Observados os dados coletados junto as empresas de segurança, Inviolável segurança privada, grupo Falcão monitoramento, e grupo Onseg, feito levantamento de dados bem como com auxilio de autores citados. Onde se mostrou a eficiência das empresas de segurança privada no mercado, bem como dado ênfase ao vigilante que desempenha sua função em caráter preventivo e ostensivo, buscando a qualidade do serviço prestado para a contratante, seja em posto fixo ou móvel. Evidenciando que desde o primeiro surgimento da primeira empresa de segurança privada no Brasil, o índice só aumentou devido a alta procura e o excelente trabalho prestado. Comparando o surgimento nos anos 70 da primeira empresa privada, ate os dias de hoje onde são mais de 350 mil vigilantes em exercício de sua função.

Ainda conforme, pesquisa realizada com 8 vigilantes atuantes na cidade de Guarapuava/PR, com as seguintes perguntas relacionadas:

Trabalha em que tipo de jornada?

Considera a jornada benéfica? Porque?

Realiza extras?

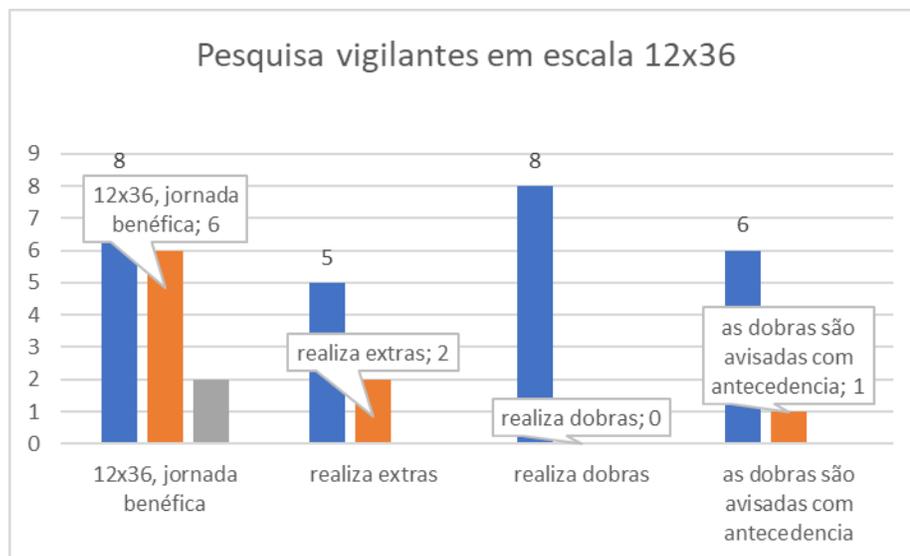
Realiza dobras?

Em caso afirmativo, como se da o controle?

As dobras são avisadas com antecedência?

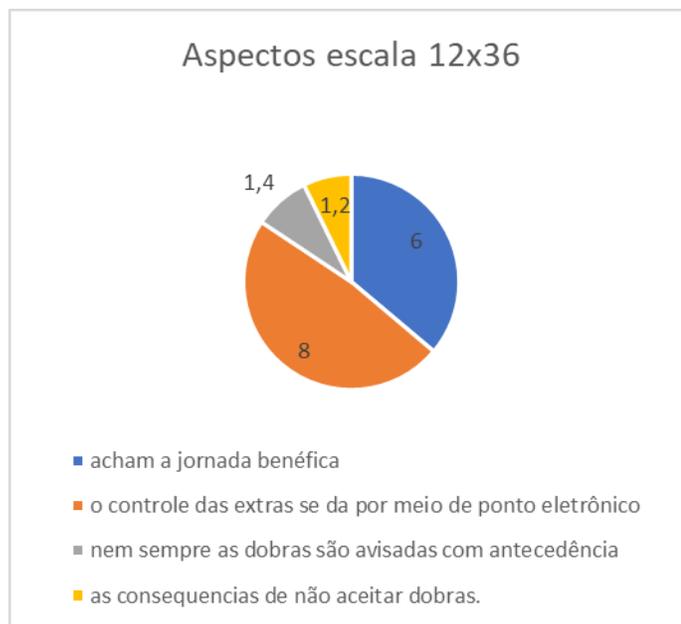
Quais as consequências de não aceitar as dobras?

Com o resultado da pesquisa se obteve os dados abaixo:



Fonte: Elaborado pelo Autor

Conforme pesquisa realizada em 2020, 8 dos vigilantes entrevistados trabalham na jornada 12x36, tanto diurno quanto noturno. Desses 8 vigilantes 6 acham a jornada mais benéfica. Para a realização de extras dos 8 vigilantes 5 realizam extras, 2 somente em extrema necessidade e 1 não realiza de forma alguma. Para a realização de dobras, que seria trabalhar no horário da sua folga, porem no posto fixo de trabalho em que é contrato, os 8 vigilantes mostraram adesão. Em questão da realização de dobras, 6 alegaram que as dobras são avisadas com antecedência de 2 dias ou ate mais, e 2 alegaram que as dobras são avisadas com 1 dia de antecedência.



Fonte: Elaborado pelo Autor

Para o controle das extras realizadas, surge a questão do descanso remunerado, fato esse que 8 dos vigilantes entrevistados alegaram que o controle se dá por meio de ponto eletrônico, porém o RH da empresa tem total controle sobre os mesmos. Tanto na hora de entrada quanto saída.

Para questão de consequência de não aceitar dobras, o empregador acaba por inibir o funcionário quando necessário alguma mudança de horário por emergência, alguma alteração necessária de horário ou algo do tipo.

## 9 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo fazer uma análise sobre a escala 12x36 e os aspectos perante os vigilantes na cidade de Guarapuava.

Observou-se, com os dados colhidos, que as empresas de segurança privada comparando-se com anos atrás, estão dando suporte, auxílio, e uma condição de trabalho digna para os vigilantes, bem como o vigilante no exercício de sua função

está com trabalhando com rigor e comprometimento, diminuindo consideravelmente e drasticamente o numero de arrombamentos, deteriorações e outros esbulho nas empresas privadas. Bem como a satisfação dos vigilantes que trabalham na escala 12x36.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Karl. **Revolução nos serviços**: como as empresas podem revolucionar a maneira de tratar os seus clientes. 3 ed. São Paulo: pioneira, 1998

ARTIGO 163 CLT, Portaria 3.233/12 da **POLICIA FEDERAL**

ARTIGO 59- A da CLT, ART 71 ao 73 DA CLT E ART 611 CLT.

ARTIGO 483- Alínea a,b.

BORRING, Natalino. **Os desafios da segurança**. Disponível em: <[http://www.jseg.net/patrimonial\\_81\\_1.htm](http://www.jseg.net/patrimonial_81_1.htm)>. Acesso em: 19 de Jun de 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do trabalho**. Notícias: Súmula do TST regula jornada especial 12x36. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/contente/id/3423574](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/contente/id/3423574)>. Acesso em: 21 Fev de 2020.

BRASILIANO, Antonio Celso Ribeiro. **A Globalização e a manutenção do mercado brasileiro de segurança**. Disponível em: <<http://www.jseg.net/aglobalizacao4.htm>>. Acesso em 19 de Jun de 2020.

CARLZON, Jan. **A hora da verdade**. 10. Ed. Rio de Janeiro.COP.1994

CARLZON, Jan. **A hora da verdade**. 10. Ed. Rio de Janeiro. COP. 1994, p.63)

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**, 2011.p.218. Disponível em: <[http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/12179/\\_%E2%98%852011\\_carvalho\\_augusto\\_cesar\\_leite\\_direito\\_trabalho\\_versao003\\_dez2012.pdf.sequence=6](http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/12179/_%E2%98%852011_carvalho_augusto_cesar_leite_direito_trabalho_versao003_dez2012.pdf.sequence=6)>. Acesso em: 10 Nov de 2020.

COBRA, Marcos. **Estratégia de marketing de serviços**. São Paulo, Cobra: 2001, p.160)

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito o trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 866.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito o trabalho**. p. 1412

DA SILVA, Edsom Braz. **A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12x36. Tribunal**. Disponível em: <[http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/artigo\\_003-ebraz-jornada12x36](http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/artigo_003-ebraz-jornada12x36)>. Acesso em: 03 Mar de 2020.

FRIGO, Edgardo. **A compra de serviços de segurança privada**: novas tendências. Disponível em: <<http://www.jseg.net/patrimonial61.htm>>. Acesso em: 19 Jun de 2020.

GIL, Antonio de Loureiro. **Segurança empresarial e patrimonial**. São Paulo: atlas, 1999.

GRÖNROOS, Christian. **Marketing: gerenciamento e serviços**. Trad. Cristina Bazan. Rio de Janeiro: campus, 1993, p.52)

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Qualidade total em serviços**: conceitos, exercícios, casos práticos: São Paulo: Atlas, 1999, p.14, p.16)

MARIA, José Antunes Santa. **Qualidade em Serviços**: Um Estudo Multicaso em Três Empresas de Segurança Privada de Curitiba/PR. Disponível em: <[http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/jose\\_n\\_santa\\_maria.pdf](http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/jose_n_santa_maria.pdf) > Acesso em: 22 Nov de 2020.

MARINS, Holliwod Garcia de. **A educação do profissional de segurança privada no terceiro milênio**. Disponível em: <<http://www.jseg.net/aeducacaoprof.htm>>. Acesso em 19 Jun de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. Ed. São Paulo: Atlas. 2012. p. 551

MOLLER, Claus. **O lado humano da qualidade**: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas. São Paulo: Pioneira, 1997

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 2013. p.297

PERREAULT, Jr. Willian D: McCARTHY, E, Jerome. **Principio de maketing**. Rio de janeiro: LTC, (2002, p.41)

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. p. 476

SILVA, Edson Braz da. **Ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12x36**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=610](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=610)>. Acesso em 13 Nov de 2013.