



(CNPCCP) recomenda o uso de câmeras corporais para as atividades de agentes de segurança pública e de segurança e vigilância privada

Foto: Rovena Rosa - Agência Brasil



O Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária da Secretaria Nacional de Políticas Penais (CNPCCP) recomendou o uso de câmeras corporais para as atividades de agentes de segurança pública e de segurança e vigilância privada. A recomendação, que era amplamente defendida pelo ex-ministro da Justiça e Segurança Pública Flávio Dino, foi

publicada no Diário Oficial da União (DOU) desta segunda-feira (22/1).

Segundo o Conselho, o uso de câmeras corporais para gravação de vídeos com imagens e sons nos uniformes dos agentes reforçaria a transparência e legitimidade das ações dos agentes de segurança pública; respaldaria a atuação desses profissionais e protegeria

suas integridades físicas e morais; garantiria a preservação dos direitos fundamentais dos cidadãos; promoveria a obtenção de elementos informativos e de elementos de prova com maior qualidade epistêmica; permitiria a verificação da preservação da cadeia de custódia probatória; auxiliaria o exercício do controle externo da atividade policial e subsidiaria a avaliação e o aprimoramento do serviço de segurança pública prestado.

Nas considerações da portaria temos que o uso de câmera corporal poderá contribuir para a apuração de fatos potencialmente criminosos ocorridos em contexto em que exista exercício de atividades de segurança e vigilância privadas, notadamente em estabelecimentos de uso coletivo, públicos ou privados, nos quais haja interação com o público em geral, nos termos

Portaria DG/PF nº 18.045, de 17 de abril de 2023 e as disposições da Portaria pontuam que esta recomendação pontua que se as atividades de segurança privada são aquelas disciplinadas na Portaria DG/PF nº 18.045, de 17 de abril de 2023, trazendo ainda que cabe à Polícia Federal que discipline a implementação das diretrizes desta Recomendação às atividades de segurança e vigilância privadas.

Este é um assunto que teremos que discutir, as câmeras já estão sendo implementadas em alguns setores da vigilância privada e temos um amplo debate sobre o seu uso no Superior Tribunal Federal – STF, sendo assim, sugerimos amplo debate sobre o assunto

Fonte: CNTV



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
República Federativa do Brasil - Imprensa Nacional

Em circulação desde 1º de outubro de 1862

Ano CLV Nº 1



SEÇÃO

1

Publicado em: 22/01/2024 | Edição: 15 | Seção: 1 | Página: 40

Ministério da Justiça e Segurança Pública

Secretaria Nacional de Políticas Penais
Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária

RECOMENDAÇÃO Nº 1, DE 19 DE JANEIRO DE 2024

Recomenda o uso de câmeras corporais nas atividades dos agentes de segurança pública e de segurança e vigilância privada.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA CRIMINAL E PENITENCIÁRIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e

CONSIDERANDO o artigo 64, incisos I e II da Lei 7210/1984, que estabelece a atribuição do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária para propor

Comando do Exército aprovada normas para aquisição, registro, cadastro e transferência de armas de fogo




Sugerimos a leitura da Portaria para conhecimento desta norma, pois elas se estendem às atividades de segurança e vigilância privada, especialmente no que tange a aquisição, o controle, a transferência de posse, dentre outros.

Fonte: CNTV

O Comando do Exército publicou hoje, dia 23/01/2024, a PORTARIA Nº 167 - COLOG/C EX, DE 22 DE JANEIRO DE 2024, que Aprova as Normas para Aquisição, Registro, Cadastro e Transferência de Armas de Fogo e a Aquisição de Munições, Insumos, Acessórios e outros produtos controlados.

Na Portaria ficam aprovadas as Normas para Aquisição, Registro, Cadastro e Transferência de Armas de fogo e a Aquisição de Munições, Insumos, Acessórios e outros produtos controlados de competência do Comando do Exército, definindo que a Diretoria de Fiscalização de Produtos Controlados adotará, em sua área de competência, as medidas decorrentes do assunto.



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
República Federativa do Brasil - Imprensa Nacional
Em circulação desde 1º de outubro de 1862
Ano CLV, Nº 1

Publicado em: 23/01/2024 | Edição: 16 | Seção: 1 | Página: 29

Ministério da Defesa

Comando do Exército
Comando Logístico

PORTARIA Nº 167 - COLOG/C EX, DE 22 DE JANEIRO DE 2024

Aprova as Normas para Aquisição, Registro, Cadastro e Transferência de Armas de Fogo e a Aquisição de Munições, Insumos, Acessórios e outros produtos controlados de competência do Comando do Exército.

O COMANDANTE LOGÍSTICO, no uso das atribuições previstas no art. 16 do Decreto nº 11.615, de 2023, no art. 74 do Decreto nº 10.030, de 30 de setembro de 2019, art. 34 do Decreto nº 9.847, de 25 de junho de 2019, art. 15, inc. III, do Anexo I do Decreto nº 5.751, de 12 de abril de 2006, art. 1º, § 2º, inc. III e art. 3º, inc. III, do Regulamento do Comando Logístico, aprovado pela Portaria nº 2.039, de 23 de agosto de 2023, e art. 54 e 55, inc. I, das Instruções Gerais para o Sistema de Fiscalização de Produtos Controlados pelo Exército, aprovadas pela Portaria - C Ex nº 1.757, de 31 de maio de 2022, e considerando o que consta nos autos 664474.016081/2023-71, resolve:

Art. 1º Ficam aprovadas as Normas para Aquisição, Registro, Cadastro e Transferência de Armas de fogo e a Aquisição de Munições, Insumos, Acessórios e outros produtos controlados de competência do Comando do Exército.

Art. 2º Fica determinado que a Diretoria de Fiscalização de Produtos Controlados adotará, em sua área de competência, as medidas decorrentes.

Art. 3º Fica revogada a Portaria nº 136-COLOG, de 08 de novembro de 2019.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor em 1º de fevereiro de 2024.

Clipping do Diário Oficial da União
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA,
VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES E DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE SEGURANÇA,
VIGILÂNCIA, SEGURANÇA PESSOAL, CURSOS DE FORMAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO DE VIGILANTES,
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, SIMILARES E SEUS ANEXOS E AFINS
FUNDAÇÃO: 2/11/1992

FILILDA À CUT - DIEESE
SDS - VENANCIO JÚNIOR - LOJA 09-12
CEP: 70300-000 - BRASÍLIA-DF
TEL/FAX: (0xx61) 3321-6144 / 3323-0041 / 3324-1658 / 3323-8423
Site: www.vigilantcnav.org.br / E-mail: cntv@vigilantcnav.org.br / cntv@terra.com.br

Redução da jornada de trabalho deve voltar à pauta do Senado em 2024



Propostas visam reduzir a jornada de trabalho de 44 horas semanais para até 30 horas

Trabalhar quatro dias da semana e, conseqüentemente, conseguir ter mais tempo para o descanso, para o lazer, ou até mesmo para buscar mais conhecimento está entre os desejos de grande parte dos trabalhadores brasileiros. Aliar essa demanda ao cenário dinâmico e desafiador do mundo profissional, sem redução salarial, deve ser uma das discussões a ser retomada pelo Senado em 2024.

O assunto tem sido tendência no mundo todo, com alguns países já colocando em prática legislações ou projetos pilotos que incentivem as empresas a adotarem modelos

de jornadas reduzidas, promovendo bem-estar, produtividade e qualidade de vida aos seus funcionários.

Apesar de o Congresso Nacional já discutir projetos de redução da carga horária trabalhada desde 1995, quando o senador Paulo Paim (PT-RS) e o então deputado federal e posteriormente senador, Inácio Arruda, apresentaram sua primeira proposta sobre o tema (PEC 231/1995), somente em 2023 o assunto passou a ser visto como uma aprovação possível no Legislativo

Já em dezembro do ano passado, antes do encerramento das atividades legislativas, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) aprovou

o projeto que inclui na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT — Decreto-Lei 5.452, de 1943) a possibilidade de redução da hora trabalhada diária ou semanal, sem redução da remuneração, desde que feita mediante acordo ou convenção coletiva (PL 1.105/2023).

Atualmente a CLT prevê o regime de tempo parcial de 30 horas semanais, já a Constituição estabelece como jornada máxima as 44 horas semanais. Diante dessa diferença de 14 horas entre o definido pela CLT e o máximo permitido pela Constituição, o texto possibilita essa negociação da redução da jornada até 30 horas, desde que seja acordado entre empregador, sindicato e empregado e sem redução salarial.

Apresentada pelo senador Weverton (PDT-MA), a matéria, que recebeu parecer favorável do senador Paulo Paim, não contempla contratações por tempo parcial, visto que o limite já é de 30 horas semanais. Como foi analisada em decisão terminativa, a proposta seguirá para a Câmara dos Deputados, exceto se no mínimo nove senadores apresentarem recurso para análise no Plenário do Senado.

Esse é um importante projeto que vai fortalecer a relação empregado e empregador. Precisamos ter uma correlação justa nesta relação para estarmos de portas abertas a investidores e lhes garantir segurança jurídica. É um projeto de suma importância para o país — disse Weverton quando a matéria foi aprovada na CAS

PEC

Em outra frente, Paim também apresentou um texto para fazer alterações constitucionais. A proposta de emenda à Constituição (PEC 148/2015) estabelece que a duração de

trabalho normal não será superior a 8 horas diárias e a 36 horas semanais. A matéria está na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), onde aguarda designação de relator.

De acordo com a iniciativa, a jornada de trabalho não poderá ser superior a 40 horas semanais, diminuindo gradativa e anualmente em uma hora por ano até o limite de 36 horas. Até a implantação da emenda, caso seja promulgada, a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a 44 horas semanais. Ele explicou como seria essa aplicação em pronunciamento no Plenário, em junho de 2023.

Hoje, a jornada de trabalho no Brasil é 44 horas semanais, oito horas diárias. A jornada de trabalho para 40 horas semanais é possível. Para, em seguida, gradativamente decrescermos até o limite de 36 horas semanais, com turnos de seis horas para todos. Importante destacar: sem prejuízo nenhum para sequer o empregador e muito menos para o empregado

Apesar de o tema ainda estar distante de um consenso no Brasil, Paim acredita que é possível avançar em busca de um entendimento entre os atores envolvidos e, para isso, ele considera fundamental a participação do Legislativo e do Executivo federal nas discussões.

É preciso que todos entendam que a redução de jornada só representará uma vitória se for fruto de um grande entendimento não só no Congresso e no Executivo, mas também entre empregados e empregadores. Esse entendimento é que aponta caminhos, pois o país que queremos está baseado na humanização da relação de trabalho — afirmou o senador na mesma ocasião.

Outros países

No Reino Unido, um estudo realizado entre junho e dezembro de 2022 pela parceria entre a The 4-Day Week Global, um grupo que faz campanha por uma semana de trabalho mais curta, juntamente com o instituto de pesquisa Autonomy e pesquisadores das universidades de Cambridge e Oxford, buscou reduzir a jornada de trabalho para uma semana de quatro dias trabalhados para funcionários de 61 empresas de diversos setores que concordaram em participar do teste.

No fim do estudo, após a experiência de oferecer um dia a mais de folga na semana, foi revelado que 92% das empresas participantes decidiram manter a jornada de trabalho reduzida. Além de fazer sucesso entre patrões e funcionários, o teste mostrou que a redução da jornada de trabalho não diminuiu a produtividade e que o número de saídas de funcionários caiu 57% durante o período experimental.

Além de Brasil e Reino Unido, países como Espanha, França, Portugal e Japão já debatem o tema. Na Espanha, por exemplo, há uma proposta para reformular a dinâmica de trabalho tradicional e adotar uma semana de quatro dias trabalhados. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), países como Holanda, Bélgica, Dinamarca e Alemanha já começaram a ter experiências com a aplicação de uma jornada de trabalho reduzida, chegando a cerca de 32 horas semanais em alguns dessas nações.

América Latina

No ano passado, o Congresso do Chile aprovou uma lei que reduz a semana de trabalho de 45 para 40 horas. Um ano após a sua aplicação, a jornada de trabalho será reduzida das atuais 45 horas para 44 horas. Após três anos o limite será de 42 horas e após cinco anos chegará a 40

horas. Já, no Brasil, a The 4-Day Week Global e a brasileira Reconnect Happiness at Work estão em tratativas para testar um projeto piloto com um modelo de trabalho semanal de quatro dias com empresas interessadas.

Segundo a página da Reconnect Happiness at Work, o modelo a ser adotado no teste é o de 100-80-100, ou seja, 100% de pagamento do salário, trabalhando 80% do tempo e mantendo 100% da produtividade. O foco principal do projeto, de acordo com eles, é promover o aumento da produtividade, ajustando o cenário de transição para para uma semana de trabalho de 32 horas.

Saúde e qualidade de vida

Muitas das discussões que já vêm ocorrendo no âmbito do Senado, entre a sociedade civil e dentro das empresas buscam responder a uma pergunta específica: a redução da jornada de trabalho virá como resposta para conciliar o crescimento econômico com a preservação da saúde mental e física dos trabalhadores?

Um relatório publicado em 2021 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revela que as longas jornadas de trabalho levaram a 745 mil mortes por acidente vascular cerebral e doença isquêmica do coração em 2016. Isso representa um acréscimo de 29% desses casos desde 2000, segundo as instituições.

Diante dos números, as duas agências têm recomendado que governos, empregadores e trabalhadores comecem a pensar e implementar medidas que possam proteger a saúde e bem estar da classe trabalhadora.

Fonte: Agência Senado

INSS: tempo médio de concessão de benefícios cai para 47 dias

Apesar da redução da fila de espera, patamar ainda está acima da previsão legal, que é de 45 dias



Agências do INSS no Rio: tempo de concessão de benefícios está em queda — Foto: Márcia Foletto/ Agência O Globo

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) informou que encerrou 2023 com um tempo médio de 47 dias para a concessão de benefícios, como aposentadorias, pensões, salários-maternidade e outros auxílios. O dado consta do relatório mensal divulgado no Portal de Transparência Previdenciária, que aponta que a fila de pedidos caiu de 1,6 milhão para 1,5 milhão de requerimentos.

Se comparado com dezembro de 2022, quando o prazo médio era de 79 dias, o tempo de espera caiu 40%. Apesar da redução, a média de espera ainda está um pouco acima do previsto na legislação previdenciária: 45 dias.

Se o INSS supera o prazo legal para a concessão de um benefício, quando enfim o pagamento é liberado, o instituto tem que pagar correção sobre os dias que excederam o prazo, o que causa impacto nos cofres públicos.

O Tempo Médio de Concessão (TMC) leva em conta os requerimentos que estão no estoque descontando os pedidos que estão em exigência — fase do processo que depende exclusivamente do segurado, por isso não cabe contabilizar. Acordos internacionais e análises de pós-perícia ficam fora do cálculo.

“Estamos colocando o estoque dentro do Tempo Médio de Concessão líquido no prazo ideal, que são os 45 dias como determinou o ministro (da Previdência Social) Carlos Lupi”, disse em nota o presidente do INSS, Alessandro Stefanutto.

Medidas adotadas

Uma das razões apontadas pelo INSS para a redução do tempo de espera é a adoção do Atestmed, sistema que substitui a perícia presencial com o envio de atestados e laudos médicos pelo site ou pelo aplicativo Meu INSS. A iniciativa simplifica a solicitação dos benefícios por incapacidade temporária, o antigo auxílio-doença.

Além disso, o INSS passou a permitir também a entrega de laudos e atestados nas agências da Previdência Social, com atendimento feito por um servidor.

O instituto também atribui a queda no tempo de concessão aos mutirões de atendimento de avaliações sociais e perícias médicas que vêm sendo feitos para reduzir a fila de pedidos de Benefício de Prestação Continuada (BPC/Loas) para pessoas com deficiência.

Fonte: Extra-Globo

Varas do Trabalho já podem fazer novas anotações na Carteira de Trabalho Digital

O novo módulo do eSocial é uma parceria da Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho e Emprego



TÂNIA REGO / AGÊNCIA BRASIL

22/01/24 - Um novo módulo Web-Judiciário do eSocial, lançado em dezembro, em parceria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho e Emprego, permite que as Varas do Trabalho façam novas anotações na Carteira de Trabalho Digital decorrentes de decisões judiciais, como data de admissão, alteração salarial ou de cargo e afastamentos. Antes dessa nova versão, as Varas conseguiam efetuar apenas a baixa do vínculo de emprego na CTPS Digital.

Web-Judiciário

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em meio eletrônico, ou Carteira de Trabalho Digital, foi lançada em 2019, inclusive para vínculos que já estavam em vigor. De acordo com a Portaria ME/SEPRT 1.195/2019, as anotações devem ser feitas no eSocial, em regra, pelo próprio empregador. Mas o artigo 39

da CLT autoriza a Justiça do Trabalho a anotar o vínculo, caso ele não cumpra essa obrigação.

Nesse sentido, inicialmente foi implementado no eSocial a Baixa Judicial do Vínculo, que permitia ao Judiciário Trabalhista enviar informações sobre o término de contratos reconhecidos em juízo. Na nova versão, a Anotação Judicial do Vínculo permite aos usuários cadastrados como “operadores do judiciário” enviar informações relativas a todo o período do vínculo trabalhista reconhecido em juízo. Concomitantemente, o novo módulo WEB-Judiciário passou a contar com as funcionalidades necessárias para envio de ambos os eventos.

Ofícios

Antes dessa nova versão, as Varas do Trabalho tinham de enviar ofícios a setores do Ministério do Trabalho e Emprego, INSS ou outro órgão do Poder Executivo para que os trabalhadores pudessem ter seus direitos anotados formalmente em suas carteiras de trabalho digitais, o que muitas vezes poderia levar muito tempo até ser efetivado.

Agora, esse procedimento poderá ser feito de forma automatizada, pela web, diretamente pelos servidores da Justiça do Trabalho, com benefícios imediatos aos trabalhadores.

(Nathalia Valente/CF)

Fonte: secom@tst.jus.br

Empresa com mais de 100 funcionários deve entregar dados salariais de homem e mulher

As informações serão utilizadas para verificar se há diferenças salariais entre homem e mulher que ocupam o mesmo cargo. Prazo para entrega dos dados começa hoje e vai até 29 de fevereiro



Fonte: REPRODUÇÃO

Começa nesta segunda-feira (22) o prazo para empresas com mais de 100 funcionários preencherem ou retificarem o chamado Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios relativo ao primeiro semestre. A medida é ainda em caráter experimental. Os empregadores têm até 29 de fevereiro para entregar as informações no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O MTE e o Ministério das Mulheres lembram que a iniciativa cumpre determinação do Decreto 11.795, publicado em novembro. Essa norma foi feita para regulamentar a Lei 14.611, de 2023, assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho, que estabelece igualdade salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função.

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

“As informações serão utilizadas para a verificação da existência de diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo”, diz o MTE. Os relatórios semestrais de transparência utilizarão os dados de salários e ocupações de homens e mulheres já informados pelas empresas pelo eSocial, e as empresas estão sendo solicitadas a prestar algumas informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações que apoiem a contratação e a promoção de mulheres nas empresas.”

Informações públicas

Assim, posteriormente, todas as informações serão consolidadas em relatório pelo Ministério do Trabalho e Emprego e tornadas públicas. A multa para não entrega dos dados pelas empresas pode chegar a 3% da folha de pagamento, com limite de 100 salários mínimos (R\$ 141.200,00 pelo atual valor do piso nacional).

Além disso, a lei prevê indenização por danos morais em situações de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade. “Para fins de fiscalização e averiguação cadastral, o MTE pode solicitar às empresas informações complementares àquelas que constam no relatório.” Em caso de desigualdade, as empresas podem regularizar a situação por meio de um plano de ação elaborado pelo ministério.

As informações dos relatórios devem estar de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A divulgação será semestral, em março e setembro.

Fonte: CUT

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3321-1658

SDS - Edifício Venâncio Junior,
Térreo, lojas 09-11
73300-000 Brasília-DF