



Exército e Polícia Federal publicam portaria conjunta sobre armas de fogo



O Comandante do Exército em conjunto com o Diretor-Geral da Polícia federal, publicaram no DOU de hoje, 04 de setembro de 2024, a PORTARIA CONJUNTA EX/DG-PF Nº 03, de 29 de agosto de 2024, que altera os Anexos A e C da Portaria Conjunta - C Ex/DGPF nº 2, de 6 de novembro de 2023, que dispõe sobre os parâmetros de aferição e listagem de calibres nominais de armas de fogo e das munições de uso permitido e restrito.

Com a publicação desta Portaria que passa a vigorar a partir de hoje, os anexos trarão a seguinte informação:

- Anexo A - Listagem de calibres nominais de armas de fogo, de porte, de repetição ou semiautomáticas e munições de uso permitido e;
- Anexo C - Listagem de calibres nominais de armas de fogo portáteis, longas, de alma raiada, de repetição e munições de uso permitido.

Fonte: CNTV

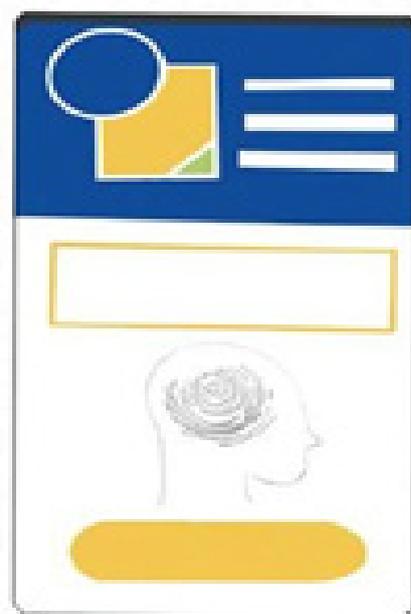
Centrais Sindicais e MPT lançam campanha contra assédio eleitoral

O objetivo da campanha é assegurar os direitos do voto secreto do trabalhador e garantir a democracia no país



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

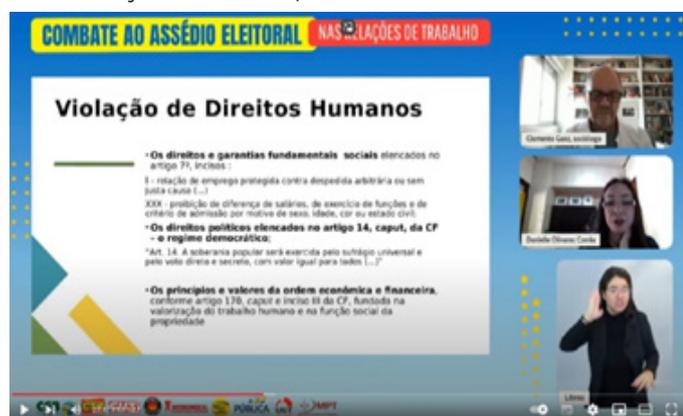
**Assédio
eleitoral
no trabalho**



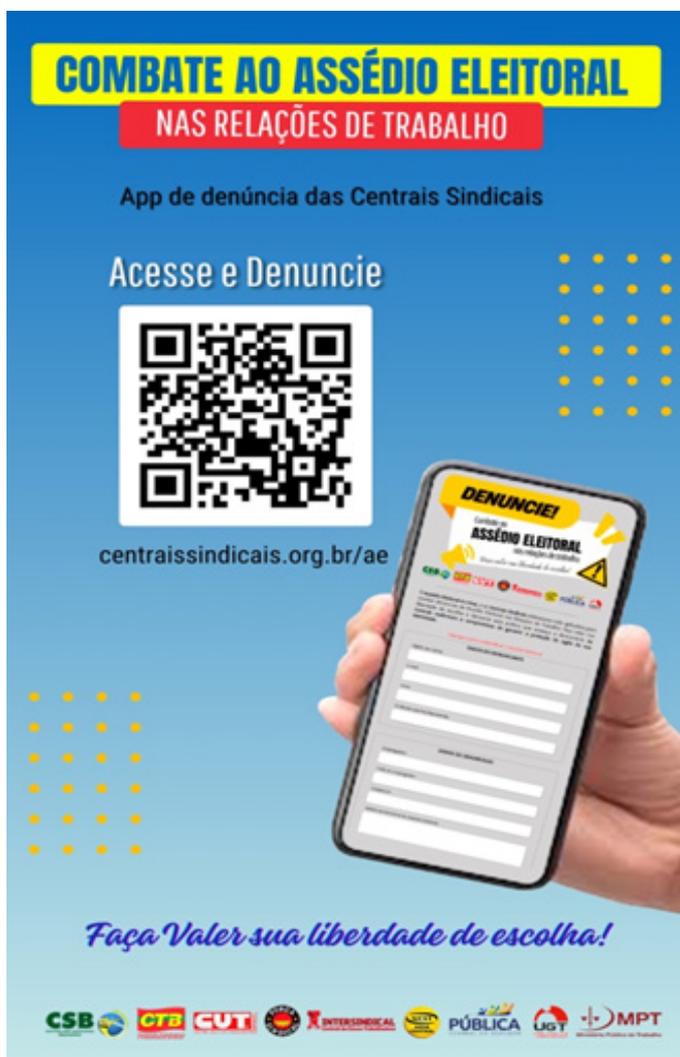
As centrais sindicais CUT, Força Sindical, NCST, UGT, CTB, CSB, Pública e Intersindical e o MPT lançaram, hoje (03/09), numa transmissão ao vivo no canal do YouTube da CUT, uma campanha para denunciar o assédio eleitoral nas eleições municipais de 2024.

a disputa eleitoral seja justa e embasada na liberdade absoluta de escolha. A campanha utiliza vídeos, spots de rádio e cards na internet como ferramentas de ação. E mais: para quem quiser denunciar o assediador, de maneira segura e sem se expor, pode fazer isso por um aplicativo de celular e um site específicos para tal. Uma cartilha sobre o tema também vai informar e facilitar as denúncias, protegendo os funcionários de empresas privadas, terceirizados e servidores públicos.

“É muito importante esse trabalho em conjunto que estamos fazendo, porque assédio eleitoral é crime. O voto é secreto e o patrão não pode influenciar os trabalhadores na hora de votar”, afirmou Valeir Ertle, Secretário Nacional de Assuntos Jurídicos da CUT Nacional.



“O voto é seu e tem sua identidade” visa alertar o trabalhador sobre o assédio para que



Danielle Olivares Corrêa, coordenadora Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho, disse que, “pelos denúncias que estão chegando, comparadas com o mesmo período de 2022, já está havendo uma explosão de casos”.

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

O assédio pode ser praticado:

- Pelo empregador, representantes ou prepostos das empresas, bem como dirigentes de órgãos públicos.

- Entre colegas de trabalho
- Pelos trabalhadores e trabalhadoras em relação a seus superiores.
- Por terceiros, como tomadores de serviço e clientes.

Alguns exemplos de assédio eleitoral:

- Prometer benefício ou ameaçar de prejuízo no contrato de trabalho em razão do resultado das eleições.

- Proferir comentários depreciativos ou realizar atos que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores que apoiam candidatos ou candidatas diferentes do defendido(a) pelo assediador ou assediadora.

- Entregar material de propaganda eleitoral aos trabalhadores e trabalhadoras ou expor propaganda eleitoral nos locais de trabalho, ou descanso.

- Impor/obrigar o uso de uniforme, vestimentas, bonés, botons alusivos à determinada campanha eleitoral ou candidato(a);

- Ameaçar trabalhadores e trabalhadoras de serem dispensados caso determinada ou determinado candidato ganhe, ou perca as eleições.

- Ameaçar o fechamento da empresa em função dos resultados das eleições.

- Ameaçar cortes de pessoal ou mudança na forma de trabalho.

- Prometer a concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral.

“São várias as consequências trabalhistas para o empregador que for pego exercendo o assédio eleitoral. Entre elas estão multas de 10 a 50 vezes o valor do maior salário pego pela empresa e a impossibilidade de se conseguir créditos em bancos estatais”, afirmou Danielle.

FONTE: CUT - Luiz R Cabral

Mais de 50 mil empresas devem publicar Relatório de Transparência Salarial entre mulheres e homens

O MTE tornará, a partir de 16 de setembro, esses relatórios acessíveis pelo portal Emprega Brasil



Até o dia 31 de agosto, 31.936 empresas com 100 ou mais funcionários enviaram o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios pelo site do Emprega Brasil. Com base na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2023, o Brasil possui cerca de 52 mil empresas desse porte. Independente do envio dos dados complementares, todas as empresas devem publicar o documento. A partir de 16 de setembro, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) produzirá os relatórios que serão disponibilizados pelo portal Emprega Brasil.

Com o relatório produzido pelo MTE em mãos, as empresas têm até o dia 30 de setembro para garantir a visibilidade das informações. Isso inclui a publicação dos dados em seus sites, redes sociais ou outros meios de comunicação acessíveis, sempre em local visível para assegurar ampla divulgação entre empregados, trabalhadores e o público em geral. As empresas que não cumprirem com essa exigência poderão enfrentar multas, conforme estipulado pela Lei de Igualdade Salarial.

De acordo com Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE, “a maior parte dos dados vem da RAIS de 2023, e o relatório entregue pelas empresas inclui informações complementares”. Essas informações adicionais incluem planos de cargos e salários, critérios de remuneração baseados em experiência profissional e cumprimento de metas, além de políticas de promoção de mulheres para cargos de chefia, entre outros.

No dia 30 de setembro, o MTE e o Ministério das Mulheres divulgarão os dados gerais dos relatórios das 52 mil empresas, mesmo as que não enviaram os dados para o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios. No entanto, não se espera uma redução significativa da desigualdade salarial de 19,4%.

Fiscalização e Penalidades - O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) está intensificando a fiscalização sobre a publicação do Relatório de Transparência Salarial. As empresas com 100 ou mais empregados devem garantir que o relatório seja divulgado de forma visível nas redes sociais e outros canais. A fiscalização verificará a conformidade com esta exigência e poderá aplicar uma multa administrativa de até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 salários-mínimos. Esta penalidade é aplicável sem prejuízo das sanções previstas para discriminação salarial e diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, conforme a Lei nº 14.611/2023, art. 5º, § 3º.

Além disso, empresas serão fiscalizadas com base em indícios de desigualdades identificados nos relatórios, visando verificar se essas disparidades configuram discriminação real.

Sobre a Lei - Sancionada em 3 de julho de 2023, a Lei nº 14.611 estabelece normas para promover a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. A lei é uma iniciativa conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres.

Informações do Primeiro Relatório - O relatório revelou que, das 49.587 empresas analisadas, 73% têm mais de 10 anos de existência. Apenas 32,6% dessas empresas possuem políticas de incentivo para a contratação de mulheres, e 38,3% adotam políticas de promoção de mulheres a cargos de direção ou gerência. Os números são ainda menores para grupos específicos: 26,4% para mulheres negras, 23,3% para mulheres com deficiência, 20,6% para mulheres LBTQIAP+, 22,4% para mulheres chefes de família e 5,4% para mulheres vítimas de violência.

Além disso, 51,6% das empresas possuem planos de cargos e salários ou planos de carreira. Os critérios de remuneração incluem proatividade (81,6%), capacidade de trabalhar em equipe (78,4%), tempo de experiência (76,2%), cumprimento de metas de produção (60,9%), disponibilidade para ocupações específicas (28%) e horas extras (17,5%). O relatório também revelou que a remuneração média no Brasil é de R\$4.472. Homens não negros ganham R\$5.718, enquanto mulheres não negras recebem R\$4.452. Homens negros têm salários médios de R\$3.844 e mulheres negras, R\$3.041.

FONTE: MTE

Delegados e promotores se unem para enfrentar organizações criminosas

A Renorcrim, iniciativa do MJSP, reúne Polícia Civil e Ministério Público para traçar estratégias de inteligência para combater, de forma duradoura, a criminalidade



Nesta segunda-feira (2), ocorreu a primeira reunião técnica para a criação da Rede Nacional de Unidades Especializadas de Enfrentamento das Organizações Criminosas (Renorcrim), cujo objetivo é integrar as instituições, compartilhar conhecimentos e traçar estratégias de inteligência e fiscais para dismantelar organizações criminosas de forma completa e duradoura.

A ideia é que ocorram periodicamente encontros técnicos, reuniões de alinhamento, operações integradas, capacitações e treinamentos, além de compartilhamento de boas práticas, aquisição de equipamentos e elaboração de protocolos de atuação. A Renorcrim é coordenada pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), por meio da Diretoria de Inteligência e Operações Integradas (Diopi), da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp).

A rede incluirá a participação de outros órgãos federais e estaduais, bem como de entidades ligadas ao Sistema de Justiça Criminal. Integram a iniciativa representantes das Polícias Cíveis e dos Grupos de Atuação Especial de Combate ao Crime Organizado (Gaecos), dos Ministérios Públicos, das 27 unidades da Federação.

De acordo com o diretor da Diopi, Rodney

da Silva, pela primeira vez, estão reunidos delegados, que têm a enorme responsabilidade de enfrentar o crime organizado, e os promotores dos Gaecos. “O grande objetivo deste encontro é promover o diálogo, buscar convergência e construir, de forma coletiva, alternativas e estratégias para uma atuação conjunta e mais eficaz. Estamos dando um passo fundamental para buscar soluções que resultem na formalização de proposições acordadas”, disse.

O secretário Nacional de Políticas Penais, André Garcia, acrescentou que aprofundar conhecimentos e trocar informações são essenciais para o enfrentamento às organizações criminosas. “Acredito que temos uma ambiência favorável e uma massa crítica de conhecimento que nos permitirá avançar significativamente nos próximos anos de governo”, disse o chefe da pasta, que também integra Renorcrim.

Segundo André Garcia, o objetivo é deixar um legado de combate efetivo a essas organizações, que estão se expandindo, tanto dentro País quanto além das fronteiras. “Precisamos unir esforços para proteger a sociedade brasileira e garantir um futuro mais seguro”, destacou.

FONTE: MJSP

Melhoria das condições de trabalho é tema de reunião do ministro Luiz Marinho

Em fase inicial, projeto propõe a criação de fóruns permanentes de diálogo entre empresas, sindicatos e governo para promover melhores práticas trabalhistas



O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, recebeu na manhã desta terça-feira o diretor de Relações Trabalhistas da Vale, André Teixeira, em Brasília (DF). O encontro foi centrado em discussões sobre a melhoria das condições de trabalho no Brasil e o fortalecimento das relações sindicais, temas prioritários para o governo.

Durante a reunião, Teixeira apresentou ao ministro Luiz Marinho um esboço de um projeto voltado para a melhoria das condições de trabalho, tanto dentro da Vale quanto em uma perspectiva mais ampla no setor de mineração e em outras indústrias. O projeto, ainda em fase embrionária, propõe a criação de fóruns permanentes de diálogo entre empresas, sindicatos e governo para discutir e implementar melhores práticas trabalhistas.

“A proposta é fomentar um ambiente de trabalho seguro, justo e equitativo, onde os direitos dos trabalhadores sejam plenamente respeitados e garantidos,” afirmou André Teixeira. Segundo ele, a criação de fóruns de

solução permanente servirá como espaços contínuos de diálogo e negociação entre as partes interessadas. “Esses fóruns deverão abordar questões cruciais como a segurança no trabalho, a igualdade salarial entre homens e mulheres, e a promoção de condições dignas para todos os trabalhadores,” explicou Teixeira.

Luiz Marinho destacou a necessidade urgente de melhorar as condições de trabalho em todo o país, ressaltando a importância de uma relação mais justa e equilibrada entre empregadores e trabalhadores. “Precisamos criar um ambiente de trabalho onde os direitos dos trabalhadores sejam plenamente respeitados e as relações sindicais sejam fortalecidas. O enfraquecimento dos sindicatos nos últimos anos só trouxe prejuízos para a democracia no local de trabalho,” afirmou.

Na avaliação do ministro, as reformas trabalhistas de 2017 desestruturaram as relações de trabalho e enfraqueceram a representação sindical. Luiz Marinho defendeu a revisão dessas reformas como uma prioridade para o governo, com o objetivo de restaurar o equilíbrio entre trabalhadores e empregadores. “É fundamental que as leis trabalhistas voltem a proteger de maneira eficaz os direitos dos trabalhadores, e isso passa por um fortalecimento dos sindicatos, que são essenciais para a negociação coletiva e a garantia de condições dignas de trabalho,” enfatizou.

O projeto prevê ainda a realização de encontros regulares, envolvendo diversas empresas do setor e outras indústrias, para compartilhar boas práticas e desenvolver soluções conjuntas para desafios comuns.

FONTE: MTE

Sindicato de bancários não terá de pagar honorários em ação perdida

Entidade atuou como substituta de seus representados, sem má-fé



A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo de pagar honorários advocatícios numa ação contra o Banco Santander (Brasil) S.A. em que seus pedidos foram rejeitados. O colegiado destacou que, de acordo com o entendimento do TST, o sindicato que atua na condição de substituto processual (em que defende os direitos da categoria) só pode ser condenado a pagar os chamados honorários de sucumbência (devidos pela parte perdedora à parte vencedora) se for comprovada má-fé.

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: Anibal Bispo

Sindicato perdeu ação e foi condenado a pagar honorários

Na ação, o sindicato pretendia que o banco cumprisse um termo de compromisso firmado para o biênio 2018/2020 de reestruturação do Fundo Banespa de Seguridade Social (Banesprev). O pedido foi julgado improcedente, e, ao julgar recurso, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença, mas condenou o sindicato a pagar os honorários sucumbenciais no valor de R\$ 5 mil.

Jurisprudência do TST afasta a condenação

O ministro Alberto Balazeiro, relator do recurso de revista do sindicato, assinalou que o TST já consolidou o entendimento sobre a impossibilidade de condenação de sindicato que atua na condição de substituto processual, a não ser que seja comprovada a má-fé. Ele destacou diversas decisões semelhantes de todas as Turmas do Tribunal e da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão que unifica a jurisprudência do TST.

A decisão foi unânime.

FONTE: TST (Lourdes Tavares/CF)

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3224-1658

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