



Setor de segurança privada cresce quase 10% e movimentava R\$ 40 bilhões ao ano

Segurança privada sustenta expansão com alta na demanda e salto tecnológico



Setor conta com 530 mil trabalhadores formais

O setor de segurança privada no Brasil vive um novo momento de crescimento e profissionalização. Com a sanção do novo Estatuto da Segurança Privada em setembro de 2024, empresas e profissionais do ramo passam a operar sob regras mais rígidas, em um movimento que promete combater a clandestinidade e impulsionar contratações legais — especialmente em regiões em expansão, como o Centro-Oeste.

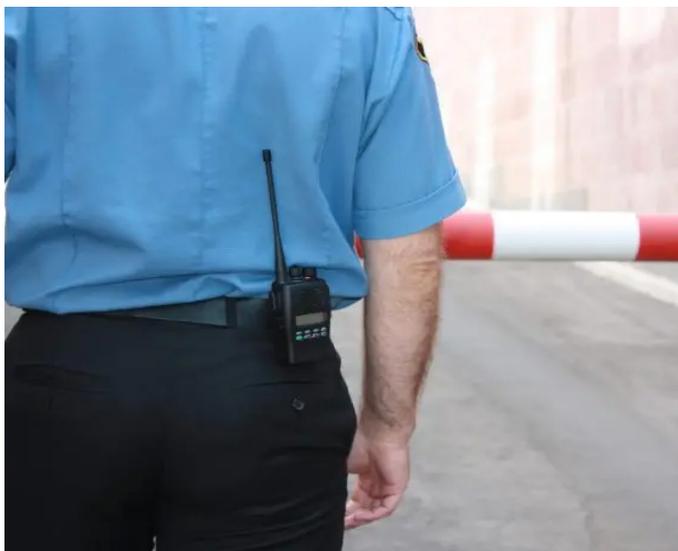
Em estados como Goiás e Mato Grosso do Sul, cresce a demanda por vigilantes em condomínios fechados, empreendimentos industriais e instituições públicas. O cenário, que já vinha sendo moldado pela insegurança urbana e pela busca por serviços especializados, agora se fortalece com a regulamentação federal.

Clandestinidade movimentava bilhões e preocupa o setor

Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024, o Brasil abriga mais de 11 mil empresas clandestinas atuando ilegalmente, número quase quatro vezes maior do que o total de companhias regulamentadas (2.694). Estima-se que esse mercado informal movimentava R\$ 60 bilhões ao ano, com prejuízos bilionários em tributos e riscos à segurança pública.

Essas empresas, muitas vezes sem autorização da Polícia Federal, contratam vigilantes sem formação adequada e operam com armamento irregular. A nova lei, que já está em vigor, busca enfrentar esse cenário ao exigir registro prévio das empresas, capital social mínimo para determinadas atividades e proibir serviços prestados por cooperativas e autônomos.

A expectativa é que, com a fiscalização intensificada e o aumento das exigências legais, haja uma migração gradual dos profissionais para o mercado formal, com reflexos diretos na geração de empregos qualificados.



Sudeste concentra 39% das empresas clandestinas

Demanda cresce em Goiás e MS

No Centro-Oeste, o aquecimento do setor já é perceptível. Em Mato Grosso do Sul, por exemplo, condomínios de médio e alto padrão em Campo Grande e Dourados, além de indústrias e instituições bancárias, lideram a contratação de vigilantes. A proximidade com Goiás favorece o avanço do setor também no estado vizinho, especialmente em cidades-polo como Goiânia e Aparecida de Goiânia.

De acordo com o Sindicato das Empresas de Segurança Privada do MS (Sindesp-MS), cresce a procura por profissionais habilitados em segurança patrimonial, transporte de valores e escolta armada. A formação, obrigatoriamente feita em escolas credenciadas pela Polícia Federal, inclui conhecimentos em defesa pessoal, primeiros socorros, legislação e armamento.

Em 2024, mais de 530 mil vigilantes foram contratados com carteira assinada no Brasil — um crescimento de 9,3% em relação a 2023, segundo dados do setor. É a primeira vez desde 2018 que as admissões superam as demissões.

Tecnologia e qualificação moldam o futuro

Além da profissionalização, a modernização tecnológica tem sido um dos pilares da nova

segurança privada. Empresas do setor apostam em soluções como inteligência artificial, reconhecimento facial, monitoramento remoto via IoT (Internet das Coisas) e até uso de drones para vigilância de grandes áreas.

Essas ferramentas permitem respostas mais rápidas a incidentes, monitoramento em tempo real e maior controle de acesso em locais sensíveis. Para atuar nesse novo cenário, os profissionais precisam investir em capacitações constantes — um desafio que se soma à realidade de que a maioria dos vigilantes no Brasil ainda possui apenas o ensino médio completo.

Dados recentes apontam que cerca de 87% dos vigilantes são homens, com idades entre 30 e 49 anos. Apenas 3% possuem ensino superior, o que abre espaço para políticas de incentivo à formação continuada.

Estatuto sinaliza nova fase para o setor

A aprovação da Lei 14.967/2024, que institui o Estatuto da Segurança Privada, marca uma virada histórica para o setor. Com ela, o governo espera ampliar a fiscalização, reduzir a atuação de empresas ilegais e estimular o investimento em qualificação profissional.

A nova legislação também fortalece a figura do vigilante formalizado, garantindo direitos trabalhistas e maior segurança jurídica para os contratantes. A expectativa das entidades do setor é que, até o fim de 2025, o número de profissionais legalizados ultrapasse 1 milhão em todo o país.

Em estados como Goiás, a tendência é de que a combinação entre legislação mais rigorosa, aumento da sensação de insegurança e crescimento urbano continue a impulsionar a demanda. O resultado esperado é um mercado mais competitivo, regulado e tecnologicamente avançado.

Fonte: JORNAL O HOJE - Otavio Augusto

PF combate atividades clandestinas de Segurança Privada no Amapá

Três cooperativas que atuavam na atividade de segurança privada foram fiscalizadas



A Polícia Federal deflagrou, na manhã desta quinta-feira (7/8), a Operação Sed Lex, com o objetivo de fiscalizar o funcionamento de cooperativas que estariam atuando ilegalmente na atividade de segurança privada, sem a devida autorização da Polícia Federal.

Durante a ação, foram fiscalizados diversos locais onde se constatou a prestação de serviços clandestinos de segurança em eventos sociais, praças e escolas públicas, realizados por cooperativas sem a devida autorização legal para exercer tal atividade.

A operação tem como foco o fortalecimento do setor de segurança privada regular, considerado atividade complementar à segurança pública, sendo essencial para

a proteção da vida, do patrimônio e dos serviços públicos e privados, contribuindo diretamente para o bem-estar da sociedade.

A Polícia Federal adverte que qualquer serviço de segurança privada, ainda que desarmado, deve ser executado por empresas devidamente autorizadas, com Alvará de Funcionamento expedido pela Polícia Federal. O exercício da segurança privada por cooperativas está expressamente proibido por Lei Federal. A regularidade dessas empresas pode ser consultada no endereço eletrônico: <https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/seguranca-privada/consultas-de-empresas-declaracoes>.

Fonte: Comunicação Social da Polícia Federal no Amapá

Ministro Vieira de Mello Filho é eleito presidente do TST para o biênio 2025/2027

A posse da nova administração está marcada para 25 de setembro



O ministro Caputo Bastos será o vice-presidente.

• **O ministro José Roberto Pimenta assumirá a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.**

• O atual presidente, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, se aposentará em outubro.

4/8/2025 - O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) elegeu, nesta segunda-feira (4), os ministros que vão compor a nova direção da Justiça do Trabalho nos próximos dois anos. O ministro Vieira de Mello Filho foi escolhido para a presidência do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A vice-presidência será ocupada pelo ministro Caputo Bastos. O ministro José Roberto Pimenta será o novo corregedor-geral da Justiça do Trabalho.

A posse está marcada para 25 de setembro de 2025. O atual presidente, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, se aposentará em 1º de outubro, ao atingir a idade-limite de 75 anos para o exercício da magistratura. Durante a sessão, ele desejou êxito à nova administração.

Eleição

De acordo com o Regimento Interno do TST, os cargos de direção (presidente e vice-presidente) são preenchidos mediante eleição, em que concorrem os ministros mais antigos do Tribunal, em número correspondente ao dos cargos. Já o corregedor-geral da Justiça do Trabalho é escolhido entre a primeira quinta parte dos ministros mais antigos. Em ambos, a escolha é feita pela maioria absoluta dos integrantes do TST (27 ministros), por votação secreta.

Pronunciamentos

Ao agradecer a confiança do colegiado, o próximo presidente do TST, ministro Vieira de Mello Filho, reafirmou o compromisso com a valorização da Justiça do Trabalho e o papel essencial dela na promoção da justiça social em um país historicamente marcado pela desigualdade. O ministro compartilhou uma memória pessoal marcante: desde os 21 anos de idade, seu único sonho era ser juiz do trabalho. Ele relembrou a trajetória do pai, também ministro do TST, que se aposentou após perder a visão e foi sua inspiração na escolha pela magistratura trabalhista. “Recebo essa função com muita humildade, respeito e responsabilidade, que é um compromisso de vida e de história de família”, afirmou.

O ministro Caputo Bastos, eleito vice-presidente, também manifestou gratidão e ressaltou que atuará em sintonia com a nova administração, com foco no fortalecimento da Justiça do Trabalho.

Já o ministro José Roberto Freire Pimenta, futuro corregedor-geral da Justiça do Trabalho, agradeceu a escolha e destacou que este é um momento de reafirmação institucional. Segundo ele, a Corregedoria atuará de forma firme para garantir que os princípios da justiça social e do combate às desigualdades sigam presentes em todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

fonte: TST (Bruno Vilar e Carmem Feijó/GS.
Fotos: Stéfano Pessoa)

CLT: nova regra muda prazos e limites do fracionamento das férias

Empresas que não seguirem a nova lei trabalhista sobre férias fracionadas podem sofrer sanções imediatas e reincidência



A nova lei trabalhista, aprovada em 2025, trouxe mudanças significativas para as férias. O direito a 30 dias remunerados continua, mas a legislação agora impõe mais controle sobre o fracionamento, aumenta a fiscalização e dá mais poder ao trabalhador.

As alterações visam modernizar a CLT e adequá-la à realidade do mercado de trabalho.

O que mudou no aviso e na fiscalização das férias?

A regra básica se mantém: o empregado tem direito a férias após 12 meses de trabalho. Contudo, a nova lei torna obrigatória a comunicação por escrito das férias com, no mínimo, 30 dias de antecedência.

Uma das mudanças mais importantes é a multa automática para empresas que não concederem as férias no prazo legal. A partir de agora, não será mais necessária uma ação judicial para que a penalização seja aplicada, o que fortalece a proteção ao trabalhador e simplifica a fiscalização.

Férias fracionadas: novas regras e limites

As férias ainda podem ser divididas em até três períodos, mas com limites mais rigorosos:

- O primeiro período deve ter, no mínimo, 14 dias corridos.
- Os outros dois não podem ser menores que 10 dias cada.
- Férias divididas em períodos de menos de uma semana estão proibidas.

Além disso, a divisão só pode ocorrer com uma justificativa formal da empresa, e o trabalhador tem o direito de recusar a proposta. Essas medidas garantem um descanso mais efetivo e evitam abusos.

Direitos reforçados e mais transparência

A nova CLT também reforça outros direitos já existentes, como o 13º salário integral, o depósito regular do FGTS e o direito à desconexão, que impede o empregador de exigir que o funcionário responda a mensagens fora do expediente.

Para auxiliar o trabalhador, o Ministério do Trabalho disponibilizou um painel de consulta de férias no portal Gov.br, e o aplicativo Carteira de Trabalho Digital passou a enviar alertas em caso de atraso na concessão das férias. Essas ferramentas permitem que o trabalhador fiscalize seus próprios direitos com mais autonomia.

Como as empresas devem se adaptar

Para se adequar às novas regras e evitar multas administrativas, as empresas precisam ajustar seus processos de RH:

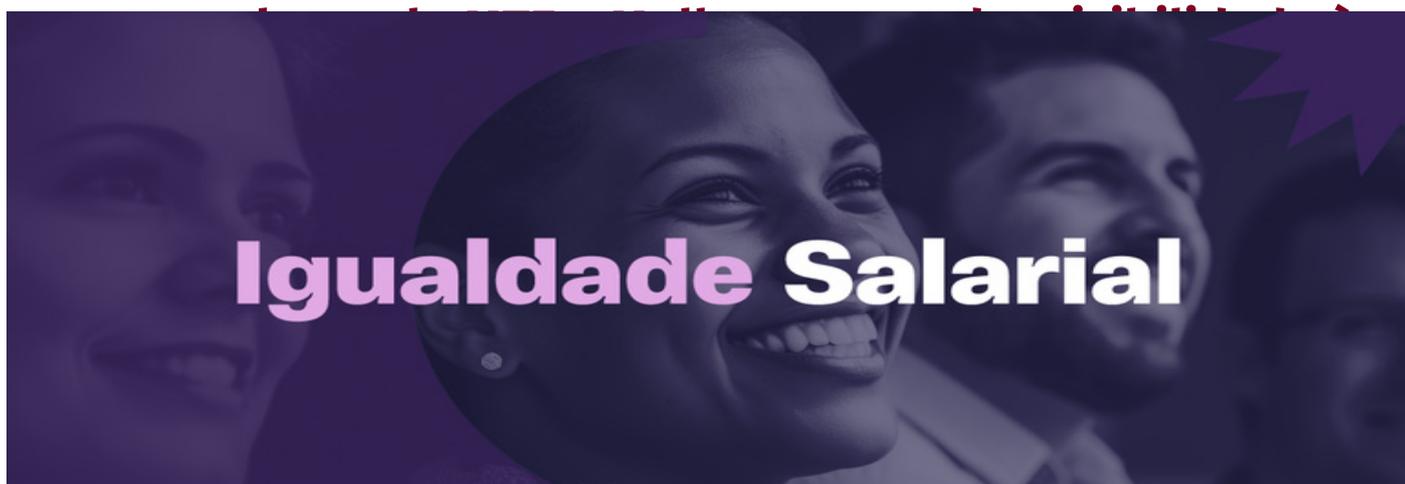
- Atualizar formulários para incluir o aviso por escrito com o prazo de 30 dias.
- Implementar um sistema para registrar a data do aviso e a confirmação do funcionário.
- Treinar a equipe de RH sobre os novos prazos.
- Arquivar cópias dos avisos de férias para eventuais auditorias.

A nova lei exige que as empresas atuem com mais transparência e organização, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e legalmente protegido.

FONTE: JORNAL CONTABIL

Empresas com 100 ou mais empregados já podem enviar informações para novo Relatório de Transparência

Dados complementares podem ser inseridos até 31 de agosto no portal Emprega Brasil; relatório será divulgado



A partir do 1º/8, empresas com 100 ou mais empregados já podem inserir as informações complementares que irão compor o próximo Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. O documento será divulgado em setembro pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em parceria com o Ministério das Mulheres.

Mais de 54 mil empresas devem acessar o portal Emprega Brasil para preencher os dados até o dia 31 de agosto. Esta será a quarta edição do relatório previsto na Lei da Igualdade Salarial, que tem como objetivo dar visibilidade às desigualdades salariais entre mulheres e homens que exercem a mesma função.

Com base nas informações fornecidas pelas empresas e nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao período de julho de 2024 a junho de 2025, o MTE elaborará um relatório individual para

cada empresa e um relatório consolidado, que será divulgado à sociedade.

A partir de 20 de setembro, os empregadores poderão acessar seus relatórios no portal Emprega Brasil e realizar a divulgação em seus canais institucionais — como site, redes sociais ou outros meios equivalentes —, sempre em local de fácil acesso e ampla visibilidade para trabalhadores, empregados e o público em geral.

O não cumprimento da obrigação de divulgar o relatório poderá resultar na aplicação de multa, conforme previsto na legislação. A fiscalização do MTE já está monitorando as empresas quanto à observância dessa exigência.

Os dados de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios divulgados neste ano, no 3º Relatório da Lei de Igualdade Salarial, revelaram que, em média, as

mulheres recebiam 20,9% a menos do que os homens nos 53.014 estabelecimentos com 100 ou mais empregados no país. “Ainda não podemos falar em redução das desigualdades, mas já observamos avanços, como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho apontado no último relatório. É fundamental transformar a cultura que naturaliza a diferença salarial, frequentemente justificada pelo menor tempo de empresa das mulheres, consequência de um ciclo em que elas são, historicamente, as primeiras a serem demitidas em momentos de crise”, destaca Paula Montagner, subsecretária de

Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE.

Sobre a Lei – Sancionada em 3 de julho de 2023, a Lei nº 14.611 estabelece a obrigatoriedade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A norma determina que empresas com 100 ou mais empregados adotem medidas para assegurar essa igualdade, como a promoção da transparência salarial, a implementação de mecanismos de fiscalização e a oferta de canais seguros para denúncias de discriminação.

Fonte: MTE - Ana Luzia Rodrigues

Campanha nacional reforça coleta de DNA de familiares para ajudar na identificação de pessoas desaparecidas

Mobilização lançada pelo MJSP faz mutirão de coleta de material genético por meio de saliva e sangue até 15 de agosto. São 334 postos em todo o Brasil



Cerimônia de lançamento reuniu autoridades do MJSP e representantes do Movimento Nacional de Familiares de Pessoas Desaparecidas, Comitê Internacional da Cruz Vermelha e Conselho Nacional de Dirigentes de Polícia Científica. Foto: Isaac Amorim/MJSP

O Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) iniciou, nesta terça-feira (5), a Campanha Nacional de Coleta de DNA de Familiares de Pessoas Desaparecidas

2025. A iniciativa, lançada no Palácio da Justiça, em Brasília (DF), busca fortalecer a identificação de desaparecidos a partir da análise de material genético fornecido por parentes próximos.

A 3ª edição da campanha segue até 15 de agosto e conta com 334 postos de coleta distribuídos por todo o Brasil. As amostras — de saliva ou de sangue — serão inseridas nos bancos estaduais e nacional de perfis genéticos para cruzamento com dados de pessoas desaparecidas. Na edição anterior, em 2024, foram coletadas 1.645 amostras e identificadas 35 pessoas.

“O DNA oferece uma certeza consistente e traz resolutividade a essas situações. Ele dá a oportunidade para que famílias saibam o que aconteceu com seus entes queridos e encerrem uma dor que está em aberto. Isso significa dignidade humana para elas”, declarou o secretário Nacional de Segurança Pública, Mario Sarrubbo, durante a cerimônia.

A ação é coordenada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), em parceria com instituições estaduais — laboratórios de genética forense, delegacias especializadas e autoridades centrais estaduais.

A diretora do Sistema Único de Segurança Pública, Isabel Figueiredo, reforçou que a coleta de DNA é feita de forma contínua, mas ganha reforço com a campanha nacional. “Nesses dez dias, realizaremos um mutirão com os institutos de perícia. Estaremos de portas abertas para acolher os familiares com segurança, cuidado e respeito”, afirmou.

A solenidade também contou com a presença da representante do Movimento Nacional de Familiares de Pessoas Desaparecidas, Vera Lúcia Ranu; do chefe da Delegação Regional do Comitê Internacional da Cruz Vermelha, Nicolas Olivier; e da presidente do Conselho Nacional de Dirigentes de Polícia Científica, Andressa Fronza.

Números humanizados

Durante a cerimônia também foi apresentado o caderno Histórias são mais que Números. A publicação digital reúne as histórias de nove pessoas que foram identificadas na campanha de 2024.

O projeto foi feito em parceria com as

assessorias de comunicação das instituições estaduais. O objetivo é demonstrar, de forma sensível, que os 35 casos de identificação equivalem a pessoas com histórias, famílias e particularidades, além de evidenciar a relevância da ação e incentivar que familiares façam a coleta.

A jornalista Glaucia Lira, que participou da Campanha de 2021, esteve no lançamento. Ela e o marido coletaram amostras de sangue na tentativa de localizar o filho desaparecido desde 2013, em Brasília. O paradeiro foi solucionado neste ano.

“Infelizmente ele não estava vivo, mas pude encerrar um tormento. É um alívio quando a família recebe uma resposta. Esse trabalho é sério e fundamental diante do alto número de desaparecidos no Brasil”, disse Glaucia.

Como doar DNA

A coleta é recomendada para familiares de primeiro grau — pais, mães, filhos e irmãos — e pode ser feita de duas formas: com um cotonete passado na parte interna da bochecha ou com uma gota de sangue retirada do dedo. Itens pessoais da pessoa desaparecida, como escova de dentes ou dente de leite, também podem ajudar na identificação.

É necessário apresentar um documento de identidade e os dados do boletim de ocorrência do desaparecimento (número, unidade federativa e delegacia). Familiares que residem em locais diferentes podem doar separadamente, desde que informem no momento da coleta para o correto registro. Quem já doou DNA em edições anteriores não precisa repetir o processo.

O DNA será usado exclusivamente para localizar e identificar pessoas desaparecidas. Caso haja identificação, será emitido um laudo oficial, enviado à delegacia responsável pelo caso, que entrará em contato diretamente com a família.

Fonte: MJSP

Associação contesta lei que transformou guarda municipal em patrimonial

A Associação Nacional de Altos Estudos de Guarda Municipal (ANAEGM) acionou o Supremo Tribunal Federal contra leis do município de Serra (ES) que organizam a guarda civil. São questionadas, entre outras coisas, a mudança do nome do órgão para Guarda Patrimonial e a transformação do cargo em uma função que foi aglutinada a outras carreiras



Município do Espírito Santo alterou o nome da sua guarda municipal

O pedido da entidade na arguição de descumprimento de preceito fundamental é para que o STF declare inconstitucionais os dispositivos questionados. A ação foi distribuída ao ministro André Mendonça.

No processo, a ANAEGM argumenta que a alteração do nome da corporação contraria a Constituição e a lei federal que estabelece o estatuto das guardas municipais, que não

usam a nomenclatura “patrimonial” para 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

se referir a essa carreira. Sobre a junção de diversas funções em um mesmo cargo, a entidade aponta que a medida faz com que auxiliares de obras e serviços gerais exerçam atividades variadas, entre elas a de guarda municipal.

Um dos exemplos citados pela associação para basear seu pedido foi a decisão do STF que validou a atuação de guardas municipais na segurança urbana. O entendimento adotado no julgamento do Recurso Extraordinário 608.588, com repercussão geral (Tema 656), em fevereiro, reconheceu a possibilidade de guardas fazerem o policiamento ostensivo e comunitário, inclusive para efetuar prisões em flagrante. Com informações da assessoria de imprensa do STF.

Fonte: CONJUR

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

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