



norminha.net.br

Segurança e Saúde Ocupacional

DESDE 18/AGOSTO/2009

TODA QUINTA-FEIRA NO SEU E-MAIL

DIRETOR RESPONSÁVEL: WC MAIOLI TEM 51/09860-8

SITES DISPONÍVEIS (Clique nos links): PORTAL NORMINHA - INFORMAÇÕES - ARQUIVOS - NORMINHAS - NORMAS REGULAMENTADORAS - MTPS - FUNDACENTRO - INMETRO - CBO - OIT BRASIL - CA/EPI - FACEBOOK

Prêmio Brasil de
Excelência e QualidadeASSINATURA GRATUITA: assinatura@norminha.net.br
PUBLICIDADE: contato@norminha.net.br

Norminha

Ano 08 – Nº 379 – 08/09/2016

Sesi lança vídeos sobre segurança na indústria frigorífica



São 100 vídeos educativos com instruções para melhorar a qualidade de vida do trabalhador das indústrias frigoríficas e de mineração

O Serviço Social da Indústria (SESI) lançou a segunda edição da série "100% Seguro". São 100 vídeos educativos com instruções para melhorar a qualidade de vida do trabalhador das indústrias frigoríficas e de mineração. A coletânea traz orientações de especialistas para incentivar as ações de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) dentro das empresas e mostra a importância de estimular o trabalhador a adotar atitudes seguras e, assim, promover um ambiente de trabalho mais saudável.



<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

A primeira edição da série, produzida em 2013 (assista no Youtube), teve como foco a indústria da construção e registrou mais de 185 mil visualizações na rede social de vídeos. A segunda edição, lançada nesta terça-feira (30), possui 50 vídeos para o setor frigorífico e outros 50 para o setor de mineração. Os vídeos serão disponibilizados em kits educativos e gratuitos para as indústrias dos dois segmentos. Os departamentos regionais do Sesi também poderão ofertar cursos com certificados de participação para os interessados.

Linguagem

Os vídeos mostram a importância de seguir os procedimentos de segurança, ser proativo, sugerir melhorias, esclarecer dúvidas e o que fazer quando encontrar problemas. Para facilitar a compreensão das pessoas, a série tem linguagem de fácil entendimento e oferece opções de libras e áudio descrição para capacitar igualmente todos os trabalha-

dores. Os vídeos têm duração média de 6 minutos e legendas em espanhol e inglês.

A especialista em desenvolvimento industrial do Sesi Giselle Coelho explica que faz parte da missão da entidade fornecer o necessário para promover a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores da indústria. Segundo ela, os vídeos têm a função de contribuir com os treinamentos obrigatórios de segurança nas empresas. "Levar aos trabalhadores esse conhecimento é de fundamental importância para termos um ambiente de trabalho ainda mais seguro", afirma.

Para aumentar a produtividade, as empresas devem fornecer ambientes de trabalho seguros e saudáveis, além de fornecer ao trabalhador condições adequadas para realizar as tarefas. Por isso, a coletânea tem o papel de levar o acesso a informações de SST para os trabalhadores, gestores, entidades e sindicatos da área; investir na segurança e excelência dos processos; disseminar ações de SST na indústria; e diminuir o número de acidentes e doenças de trabalho.

Megazine Norminha
CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRODOMÉSTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORPORTÁTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/egazinenorminha/>

Para a produção da coletânea, o Sesi contou com a parceria de indústrias dos setores frigoríficos e de mineração, além da Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA), a Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carne (ABIEC) e o Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM). **N**

Compartilhamos com **Avicultura Industrial**
Fonte: Portal da Indústria

Didática para facilitadores de aprendizagem em SST é tema de curso em Campo Grande

Por ACS/D.M.S

Nos dias 21 a 23 de setembro, das 8h às 17h, a Fundacentro do Mato Grosso do Sul oferece o curso "Didática para facilitadores de aprendizagem em segurança e saúde no trabalho", a ser realizado na própria instituição, situada à Geraldo Vasques, 66, Vila Costa Lima, em Campo Grande, MS.

São 30 vagas destinadas aos profissionais que têm entre suas atribuições a tarefa de capacitar trabalhadores em Saúde e Segurança no Trabalho (SST), e alunos concluintes de cursos de formação nessa área. É necessário ter pelo

menos o nível médio completo.

As inscrições podem ser feitas pessoalmente, por e-mail ou fax, até o dia 19 de setembro. Para não perder a vaga, é necessário preencher todos os dados solicitados na ficha de inscrição.

Com carga horária de 24 horas, somente os alunos que obtiverem cem por cento de frequência das aulas, recebem o certificado.

Informações a respeito deste evento podem ser obtidas das 8h às 12h e 13h às 17h, pelo telefone: (67) 3321-6910 ou Fax: (67) 3321-2486, ou por e-mail: erms@fundacentro.gov.br **N**

Atrações da FIMAI ECOMONDO contemplam soluções para a sustentabilidade

Feira Internacional de Meio Ambiente Industrial e Sustentabilidade acontece nos dias 4, 5 e 6 de outubro de 2016 em SP

A programação da XVIII FIMAI ECOMONDO - Feira Internacional de Meio Ambiente Industrial e Sustentabilidade, que acontece dias 4, 5 e 6 de outubro de 2016, no Pavilhão Verde do Expo Center Norte, traz iniciativas pioneiras que vão contribuir para disseminar as boas práticas de gestão nas áreas de resíduos, energia e reciclagem. Para os organizadores, as iniciativas atendem uma demanda do setor industrial, por considerar os temas fundamentais para o desenvolvimento sustentável das empresas.

Durante a realização da FIMAI ECOMONDO deste ano, por exemplo, os visitantes irão ter a oportunidade de participar da Praça de Resíduos e Reciclagem. O objetivo deste espaço é mostrar processos e atividades que permitem um melhor aproveitamento e reaproveitamento de insumos e recursos dentro do conceito da Economia Circular.

O projeto, desenvolvido em parceria com a Abrelpe - Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos Especiais, traz entre as atividades programadas, em conjunto com o ISWA (International Solid Waste Association), o lançamento do Panorama dos Resíduos Sólidos no Brasil 2015; além de apresentar soluções estratégicas para as frações orgânica e seca dos resíduos, e promover clínicas interativas para melhorar a gestão dos resíduos no Brasil.

Em paralelo, empresas do setor ambiental irão fazer demonstrações de tecnologias e soluções que auxiliam na gestão dos resíduos.

Para saber mais acesse:

<http://fimai.com.br/praca-tematica-de-residuos-e-reciclagem/>

Eficiência Energética

Já a Praça Temática de Eficiência Energética, desenvolvida em parceria com a Abesco - Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Conservação de Energia, conta com uma programação interativa com a participação de especialistas renomados no setor, que irão abordar temas, como Medição e Verificação no PPE ANEEL; O momento do setor elétrico brasileiro e uma perspectiva de futuro; O mercado de Energia Solar Térmica; Eficiência Energética - Industrial; Iluminação Eficiente; Termografia e Eficiência Energética; Auditoria e Comissionamento; A Certificação ISO 50001 no Brasil.

Estado da Arte; O problema da Geração Diesel no Horário de Ponta e o Sistema Elétrico; entre outros.

GoBrasil
O PORTAL DAS BUSCAS REGIONALIZADAS
Indústrias - Comércio - Produtos - Serviços - Saúde - Alimentação - Lazer
goobrasil.com.br

O objetivo dos organizadores é apresentar ao público da feira o passo a passo de técnicas e sistemas que ajudam na redução do consumo de energia e promoção da eficiência energética nas empresas.

Para saber mais acesse:

<http://fimai.com.br/praca-tematica-de-eficiencia-energetica/>

Reciclagem automotiva

Outro destaque desta edição é a 1ª Ilha de Reciclagem Automotiva da América Latina, na qual os Visitantes irão conhecer, na prática, como funciona uma indústria reversa inteligente dentro da cadeia automotiva.

Segundo Eduardo Santos, consultor especializado em Reciclagem Automotiva



FIMAI EXOMONDO

e coordenador da iniciativa na FIMAI ECOMONDO, dentro do centro de reciclagem veicular estarão expostos veículos em final de vida, que terão seus componentes desmembrados e, assim, demonstrando a reciclabilidade de cada componente, os quais serão direcionados para as empresas especializadas que abordarão em detalhe, in loco, o reuso desses materiais. Também será exposto o acondicionamento de peças automotivas, bem como a desmontagem e reaproveitamento dos componentes de acordo com a Lei dos Desmontes. "Em paralelo, no mesmo local, os visitantes vão assistir palestras proferidas pelos principais players deste mercado", informa.

Para saber mais acesse:

<http://fimai.com.br/ilha-de-reciclagem-automotiva/>

Bens e serviços de resposta a emergências

O mercado de recursos e respostas as emergências ambientais também ganha espaço nesta 18ª edição da feira com a realização da OIL SPILL BRAZIL CONFERENCE & EXHIBITION 2016, dias 4, 5 e 6 de outubro, no auditório 2 do Pavilhão Verde.

RR
ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA
advocacia.rosinaldoramos@hotmail.com
Presidente Prudente (18) 3903-1046
Presidente Epitácio (18) 3251-1284
Oswaldo Cruz (18) 3528-1146
Marília (14) 3414-1937

Para Jayme de Seta, vice-presidente da ABPCEA - Associação Brasileira de Prevenção e Controle de Emergências Ambientais e coordenador técnico da Oil Spill Brazil Conference & Exhibition, a evidência do potencial que temos nas áreas de bens e serviços de resposta a emergências, induz a um preparo de todo o mercado. "É hora de rever processos, otimizar sistemas e ganhar produtividade", salienta.

Seta informa que a programação desta 2ª edição da conferência traz questões mais atuais referentes ao atendimento as emergências ambientais, desde acidentes em terminais industriais e de portos; metodologias para estudos de cenários acidentais a sistemas de gestão como o ICS - Incidente Command System; P2R2 - plano integrado entre governos, setor privado e representações da sociedade civil organizada direcionado para o aperfeiçoamento do processo de prevenção, preparação e resposta rápida à emergências ambientais no País; mapeamento ambiental e reabilitação de fauna; uso de drones nos atendimentos emergenciais; sensoriamento remoto, riscos climáticos e seus impactos em outros riscos; entre outros.

Para saber mais acesse:

<http://fimai.com.br/oil-spill-brazil/>

Capacitação Técnica

Em paralelo acontece XVIII SIMAI - Seminário Internacional de Meio Ambiente Industrial e Sustentabilidade, tradicional seminário do setor que conta com explicações de temas sobre Resíduos, Energia, Água e Emissões. O SIMAI objetiva a construção da gestão do conhecimento sustentável através do compartilhamento de experiências e informações sobre as tendências e demandas do setor socioambiental nacional e internacional.

Confirmando sua tradição, os temas do SIMAI são abordados por especialistas renomados na área, proporcionando a troca interativa de conhecimento e o fomento de ações proativas no cenário de meio ambiente industrial e que são consideradas ferramentas imprescindíveis para a capacitação do profissional moderno. Saiba mais:

<http://fimai.com.br/simai-2016/> **N**

APRESENTAÇÃO:

Professor Dr. José Luis Garcia Navarro
Especialista em HO e Perícias

CURSO DE HIGIENE OCUPACIONAL INTEGRADO COM ATUAÇÃO EM PERÍCIAS TRABALHISTAS E CIVIS

CAPACITAÇÃO EM H.O E PERITO/ASSISTENTE TÉCNICO

19, 20, 21 e 22 de Outubro de 2016
8 às 17h00

Sala locada no SEST/SENAT de
Araçatuba (SP)

Rodovia Senador Teotônio Vilela, Km-09
(Ao lado Hospital Unimed)

INVESTIMENTO: R\$960,00 a vista ou 3X de R\$420,00

Incluso: Certificado, Pen drive com todo material, Coffee, almoço. Estacionamento (cortesia)

INSCRIÇÃO/INFORMAÇÕES:

Enviar nome completo, endereço (CEP), CPF, informando como vai pagar para:

eventos@norminha.net.br
(18) 99765-2705 – (11) 98270-5682

VAGAS LIMITADAS

GARANTA A SUA HOJE MESMO!

HOSPEDAGEM: OFICIAL
Apto R\$139,00 - Triplo R\$199,00
Duplo/Casal R\$159,00
Whatsapp 18-98129-0734

reservas@pekin.com.br



"eSocial e os impactos na SST"

Palestra gratuita com Dr. José Luis Garcia Navarro, neste próximo sábado, dia 10 de setembro de 2016, das 9 às 12hs no SEST/SENAT (Ao lado do Hospital da Unimed) de Araçatuba (SP).

Voltada para membros do SESMT e RH.

Vagas limitadas

Inscrições:

eventos@norminha.net.br

Informar nome completo, profissão e telefone para contato

No dia da palestra favor apresentar **Cartão de Inscrição** e levar **02 kg de alimento não perecível**.

Não perca esta oportunidade!

Senac Araçatuba realiza ação de conscientização sobre uso correto de vagas especiais de estacionamento

UMA equipe de funcionários do Senac Araçatuba (SP) realizou no último dia 29 de agosto, uma ação de conscientização sobre o uso correto das vagas de estacionamento destinadas a idosos e deficientes. De acordo com a gerente do Senac Araçatuba, Marlene dos Santos Zequin, a ação educativa **Essa Vaga Não é Sua** tem objetivo de sensibilizar visitantes e alunos sobre a necessidade do respeito e convivência a serviço da acessibilidade. “Nosso objetivo é influenciar na construção de valores e atitudes favoráveis a uma sociedade possível para todos”, completa Marlene.



Equipe de funcionários do Senac Araçatuba (SP) realizou uma ação de conscientização sobre o uso correto das vagas de estacionamento destinadas a idosos e deficientes



<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Durante todo o dia, a equipe estacionou cadeiras de rodas e muletas nas vagas especiais do estacionamento da unidade, e explicou aos visitantes e alunos sobre a necessidade do respeito e

EQUIPE >>> **ACESSE AGORA** <<< **Araçatuba - (18) 3622.228**
(18) 99726.4329 (Vivo) – (18) 99131.9149 (Claro)
(18) 98127.9800 (Tim) – (18) 98814.5844 (Oi)
NEGÓCIOS IMOBILIÁRIOS

utilização correta dos espaços. Na abordagem, também foram distribuídos adesivos da campanha e os alunos assistiram uma miniaula sobre a cultura Slow Down, a qual questiona o culto a velocidade e mostra que o mais devagar é muitas vezes melhor. A cultura não de

fende fazer tudo lentamente, e sim viver melhor no frenético mundo moderno, encontrando o equilíbrio entre o rápido e o lento, com objetivo de ter mais qualidade de vida e retomar os valores essenciais do ser humano.

N

Em alusão aos 50 anos, Fundacentro do RJ realiza congresso técnico-científico

Inscrições para o congresso tem início hoje, 1 de setembro

Por Acs/Fundacentro

Em alusão aos 50 anos de comemoração da Fundacentro, a ser celebrada em outubro de 2016, a entidade irá realizar o I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro/RJ – comemoração dos 50 anos, nos dias 1 e 2 de dezembro de 2016, na cidade do Rio de Janeiro.

Megazine Norminha
 CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRDOMÉSTICOS
 MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETROPORTÁTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

<https://www.magazinevoce.com.br/magazine>
megazinenorminha/

Como parte de uma das atividades a serem realizadas pela instituição, os pesquisadores e coordenadores consideraram de relevada importância realizar um evento de caráter técnico-científico e que destaque os projetos, atividades, programas e ações realizadas pela entidade em 5 décadas de existência.

As inscrições para o Congresso teve início no dia 1 de setembro de 2016 e vai até 17 de novembro de 2016, ou também poderão ser enviadas por e-mail: cerj@fundacentro.gov.br, ou ainda pelos telefones: (21) 2508-8548 / 2507-9041, com Adriana Guise e Adriana Rios.

Para o envio de trabalhos científicos, o cronograma deverá respeitar as seguintes datas:

Submissão de artigo (20 de setembro); resultado preliminar (30 de setembro); submissão após revisão, se necessário (10 de outubro) e comunicação dos resultados (19 de outubro).

O I Congresso Técnico-Científico será sediado no Auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, à avenida

ESCOLA DE BOMBEIRO PROFISSIONAL CIVIL
(18) 99612-7201
ARAÇATUBA - SP
 elson.bombeiro@hotmail.com

nida Presidente Antônio Carlos, 251 – 4º andar, Centro – Rio de Janeiro/RJ.

Critérios gerais para submissão de trabalhos

Submissão de artigos

Os artigos devem ser submetidos em formato Word (.doc ou .docx) com o nome “Artigo” e escritos em português.

Os trabalhos serão avaliados de acordo com o seguinte critério: qualidade técnica-científica; relevância do estudo; originalidade; descrição dos objetivos; descrição da metodologia; descrição e análise dos resultados; coerência entre objetivos, metodologia e resultados.

Os artigos estão limitados a um máximo de 6 páginas e devem estar de acordo com o proposto no arquivo “template_artigo”.

Trabalhos que não atendam aos critérios estabelecidos neste documento não serão aceitos.

Comunicações (comunicações orais/posters)

As apresentações orais e/ou posters

Cursos a Distância
COLÉGIO SOER
 CURSOS APROVADOS PELO MEC/CEE – VÁLIDO EM TODO BRASIL
EJA (Supletivo) Fundamental e Médio
ALFABETIZAÇÃO A DISTÂNCIA CURSOS TÉCNICOS
(18) 3625-6960 / 3117-7481
www.colegiosoeer.com.br

deverão ser elaboradas em formato PowerPoint (.ppt ou .pptx) e entregues, no local onde será realizada a comunicação antes do início do painel.

O tempo de apresentação das comunicações orais é de 15 minutos.

Os posters devem ter dimensão A0 (120 x 85 cm) e orientação vertical, sendo recomendado que os mesmos sejam impressos numa única folha, conforme descrições propostas no arquivo “template_poster”.

A colocação dos posters, no local destinado para o efeito, é da responsabilidade da Comissão Organizadora.

Os autores de posters devem estar presentes junto dos mesmos no período definido no programa para esclarecimento de dúvidas por parte dos participantes.

N

Oficina da Norma
 Sistema de Gestão Integrados: Saúde e Segurança Ocupacional, Meio Ambiente e Qualidade
Patrícia Milla Gouvêa
 Engenheira Bioquímica e SGI - patricia.milla@yahoo.com.br

O que é a ISO 45001?

Você conhece a ISO 45001? Antes de falar sobre essa norma, é preciso citar a OHSAS 18001, essa você conhece, não é?

Occupational Health and Safety Assessment Services (HOSAS), Serviços de Avaliação de Segurança e Saúde Ocupacional é uma norma Britânica, criada para ser uma ferramenta com o objetivo de oferecer orientações para organizações que queiram implantar, cumprir e auto-avaliar seu desempenho no que tange os procedimentos de saúde e segurança do trabalho.

Assim como qualquer normal ou lei, são requisitos de cumprimento mínimo, ou seja, é uma grande responsabilidade a empresa adotar uma norma com a intenção de melhorar suas práticas de saúde e segurança, e o que a norma determina é o mínimo a ser cumprido, podendo ser adotadas ações com um potencial muito mais elevado do que está sendo determinado.

Qualquer empresa não importando o nível, número de funcionários ou seguimento, pode adotar o cumprimento da norma, são inúmeras vantagens, como a competitividade, controle sobre os riscos ambientais existentes, funcionários mais saudáveis e satisfeitos, qualidade de vida no trabalho, entre outros elementos.

A organização precisa determinar uma política de saúde e segurança no trabalho e objetivos relacionados ao perfil da empresa a tal questão.

O processo é simples, é composto pelo planejamento, implantação e operação, verificação e controle, e por fim, a análise crítica por parte da alta direção da empresa.

A adoção e implantação dessa norma demonstra a preocupação por parte da alta direção com a integridade física de seus funcionários e também terceiros, engloba todo o corpo de membros, ou seja, é de fundamental relevância que os funcionários façam parte e participem das novas práticas.

- Toda essa mudança proporciona grandes melhorias e benefícios, como:
- Melhores práticas de operação;
- Análise, avaliação e controle dos riscos ambientais;
- Diminuição no número de acidentes e doenças ocupacionais;
- Redução de gastos e inatividade;
- Maior produtividade;

- Maior participação e motivação dos funcionários;
- Competitividade por meio da conformidade.

A norma OHSAS 18001 é utilizada ao redor do mundo, porém, o número de acidentes de trabalho tem aumentado drasticamente, com base nisso a International Organization for Standardization (ISO) está determinando um novo padrão de boas práticas de saúde e segurança do trabalho.

Uma comissão de especialistas na área desenvolveu essa nova norma com base nos padrões ISO 9001 e 14001, sem desconsiderar a OHSAS 18001, entre outras do setor, em especial as da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Houve a necessidade de adequar a nova norma as demais já existentes da ISO em função de muitas corporações adotarem o sistema de gestão integrada (SGI), ou seja, implantar as normas integradas, em conjunto.

A proposta da nova norma ISO 45001 é seguir o padrão do ciclo PDCA (plan, do, check e action), sendo:

PLANEJAMENTO (Plan)
1. Escopo
2. Referências normativas
3. Termos e definições
4. Contexto Organizacional
5. Chefia
DESENVOLVIMENTO (Do)
Apoio
CHECAR (Check)
Planejamento
AGIR (Action)
Apoio

E, por fim, avaliação e desempenho e melhorias, que são as fases onde os auditores internos da implantação e alta direção, devem assumir e tomar as devidas medidas preventivas e/ou corretivas.

O objetivo é diminuir o número de acidentes no trabalho e doenças ocupacionais por meio da adoção da norma pelo maior número de empresas.

A Norma 45001 está prevista para ser publicada em outubro de 2016. Vale a pena associar e adotar tudo o que diz respeito a diminuição do sofrimento humano considerando o meio ambiente e a economia.

Fonte: www.blogsegurancadotrabalho.com.br

Uma ótima semana a todos e até a próxima!

Patrícia Milla Gouvêa

“Bate papo sobre SST” terá novo horário

Programa de rádio “Bate papo sobre SST” apresentado todos os sábados pela www.afmlider.com.br (Você pode ouvir ou assistir direto dos estúdios) será exibido ao vivo, a partir desse próximo sábado, dia 10 de setembro de 2016, das 07 às 09 horas da manhã.

Com duas horas de duração os temas terão mais tempo para serem debatidos e a sua participação fica mais tranquila.

Participe pelo Watts:
 (83) 99697-6952

O programa que o Brasil inteiro pode ver!



No programa de 03 de setembro o convidado foi **Roberto Vaz**, enfermeiro, bombeiro militar, especialista em UTI, gestão e tecnologias. Debateremos sobre AVC e parada cardíaca e as formas de prevenção desses males. N

Senac Franca abre nova turma do curso Cuidador de Idoso

Capacitar profissionais ou familiares para o cuidado afetivo de idosos, com estímulos que favoreçam o envelhecimento ativo e digno, é um dos objetivos de formação proposto pelo Senac Franca. Em 13 de setembro, a unidade iniciará mais uma turma do curso Cuidador de Idoso, que prepara o aluno para identificar as necessidades individuais e incentivar a autonomia de cada pessoa atendida.

Com aulas no período noturno, de segunda a sexta-feira, a qualificação possui vagas limitadas e está com inscrições abertas pelo site www.sp.senac.br/franca e pessoalmente no Senac. Os alunos vivenciarão temas como legislações que dão suporte à saúde e ao bem-estar na terceira idade, mitos e verdades do envelhecimento, conceitos de senilidade e senescência, cuidados com a pele e prevenção e redução de riscos de acidentes. (16) 3402-4100. N

GRUTEVIR convoca profissionais para reunião de setembro

Grupo dos Técnicos e Engenheiros de Segurança no Trabalho de Vinhedo e Região (GRUTEVIR) convoca seus componentes e demais profissionais do setor que queiram participar, de mais uma reunião mensal, que ocorrerá dia 15 de setembro de 2016 (sempre na terceira quinta-feira do mês) das 14 às 17h00 na Avenida Presidente Castelo Branco, nº 140, no Centro, bem ao lado da Escola Municipal (EM) Professora Darci Ana Dêgelo Briski.

Estarão presentes: Luiz Corrêa, Vice-Presidente do SINTESP/Regional de Campinas; Professor José Guilherme GDA Treinamentos e Ronaldo Rossi. N



Ambiente Sustentável

Jornalista especializada em Meio Ambiente Industrial e Sustentabilidade;
Jornalista responsável pela Revista Meio Ambiente Industrial

Ações da Frente Parlamentar em Defesa da Cadeia Produtiva da Reciclagem ajudam a impulsionar o setor no Brasil

Com o objetivo de articular melhor as relações entre catadores de lixo, cooperativas e indústria e tornar o mercado de reciclagem mais competitivo e com a produção cada vez mais intensa, foi lançada, em 2015, a Frente Parlamentar em Defesa da Cadeia Produtiva da Reciclagem sob a presidência do Deputado Federal Carlos Gomes. Na época foram mostrados dados do Ministério do Meio Ambiente em que apenas 8% do lixo produzido no Brasil são reaproveitados. Todos os representantes do setor destacaram que esse baixo número se deve aos poucos incentivos que a reciclagem recebe por parte do governo brasileiro. De lá pra cá os diálogos têm avançado e produzido articulações em prol da valorização do setor de reciclagem em todo o Brasil.



A Frente apresenta exemplos de iniciativas em que a reciclagem promoveu crescimento social e financeiro em comunidades por todo o Brasil

A saída para a situação do baixo índice de reciclagem apontado em 2015, por exemplo, defendida de forma majoritária por empresários e cooperados na ocasião, é a desoneração da folha de pagamentos. Por isso, conforme Carlos Gomes, a negociação pela redução da carga tributária é a prioridade da Frente Parlamentar. O deputado ressalta que a questão fiscal, com a desoneração se faz necessária por que os produtos reciclados atualmente são tributados três vezes, ou seja, não é nem bitributação é uma tri-tributação. "A desoneração serviria para baratear essa matéria-prima, que é o lixo, e, assim, poderíamos aumentar a produção do PET, do papel, do alumínio, do ferro e de tantos outros produtos e matérias-primas que estamos descartando de forma incorreta", informa.

Carlos Gomes, que iniciou nessa área desde criança, quando catava papel para subsistência, como comprar material para escola, vivenciou bem essa realidade do catador de lixo. Depois que assumiu o mandato de deputado estadual começou a trabalhar para melhorar a situação desses trabalhadores, tratando diretamente com os catadores, pois eles fazem parte do contexto da reciclagem como um todo. "Temos de olhar para essa questão como fator econômico. Para ajudar no desenvolvimento deste trabalho temos diversos parceiros, como deputados, representantes de indústrias, os próprios catadores, entre outros profissionais. O objetivo é fazer o diagnóstico do setor e esses parceiros nos ajudam a ampliar a interatividade com os outros envolvidos e/ou interessados na área a fim de compre-



A Frente visa criar uma legislação que assegure direitos trabalhistas para valorizar os empregadores e empregados do setor

dermos melhor as dificuldades, como funciona o sistema e propor as soluções pertinentes", conta o deputado.

Conforme ele, durante as reuniões da Frente são apresentados exemplos de iniciativas em que a reciclagem promoveu crescimento social e financeiro em comunidades por todo o Brasil. Com esse escopo, desde sua fundação, a Frente atua para que o colegiado trabalhe para agilizar a votação de projetos sobre o tema em tramitação no Congresso Nacional. "É preciso criar uma legislação que assegure direitos trabalhistas para valorizar os empregadores e empregados do setor", diz Gomes.

Ele informa que desde o lançamento da Frente Parlamentar já foram realizadas três audiências públicas para que cooperativas e indústrias de reciclagem discutissem com os deputados as principais carências que atormentam o setor. "Nessas audiências públicas tratamos, por exemplo, do resíduo orgânico que representa a maior parte dos resíduos que são gerados no Brasil. Uma das ações da Frente será a organização de uma campanha de conscientização da população, para que seja separado material orgânico do reciclado. Sempre friso que seria interessante que todos visitassem aterros sanitários e lixões, para que sintam a dificuldade por que passam os catadores, em função da mistura de orgânicos com recicláveis. Se a população separasse adequadamente, ao menos o lixo orgânico do seco, já seria um grande avanço", observa.

Entre outros pontos defendidos pela Frente, destaca-se a importância de gerar impulso na renda dos que trabalham no setor da reciclagem, bem como a desoneração da cadeia no Brasil, principalmente, a revisão de taxa de importador para novas tecnologias para projetos de transformação de resíduos em produtos. "Além disso, visamos alcançar a descentralização das indústrias, uma vez que são poucas as indústrias que reciclam materiais e as mesmas ficam concentradas em algumas regiões do Brasil", comenta.

A Frente propôs também a criação de uma aposentadoria para que os catadores possam conseguir viver de maneira legal, como já acontece na agricultura familiar. Além disso, está atuando para a instalação da reciclagem popular, cujo objetivo principal é combater a desigualdade nesta cadeia, fazendo com que os catadores participem de todas as etapas, desde a coleta até a industrialização. "E estamos trabalhando também para a criação de uma lei de incentivo à reciclagem, que seja nos moldes das leis de incentivo à cultura e ao esporte. Quem aderir terá desconto no imposto de renda. Vemos isso como uma forma a mais que teremos de captação de investimentos para projetos futuros e também aquisição de equipamentos para transformação dos resíduos", detalha Gomes.



Deputado Carlos Gomes - presidente da Frente Parlamentar em Defesa da Cadeia Produtiva da Reciclagem

O deputado conta que foi entregue ao

ministro do Meio Ambiente, Sarney Filho, um documento elaborado pela Frente Parlamentar em Defesa da Cadeia Produtiva da Reciclagem, que lista oito caminhos para o desenvolvimento do setor no Brasil. Essas propostas foram construídas por meio da articulação e do debate com todos os atores da área, pois o objetivo é garantir incentivos fiscais à cadeia para que ela desenvolva todo o seu potencial econômico, uma vez que, atualmente, o setor movimenta R\$ 12 bilhões por ano, ao reciclar apenas 3% das 78,6 milhões de toneladas de resíduos sólidos que geramos anualmente. "O ponto positivo é que o ministro frisou que a gestão de resíduos sólidos é uma das prioridades da Pasta e que a partir das informações que apresentamos à ele abriremos uma frente de trabalho focada na isenção tributária para estimular a reciclagem.

As propostas entregues ao ministro foram estas:

1) A desoneração fiscal de toda a cadeia produtiva para aumentar a produção e baratear o preço dos artigos feitos a partir de material reciclado.

2) A execução de campanhas permanentes, em nível nacional, para a conscientização da população sobre o tema.

3) A descentralização das indústrias recicladoras, pois existem lugares onde determinados materiais não são reciclados porque as cooperativas não tem com quem comercializá-los.

4) A criação de linhas de crédito junto ao BNDES para cooperativas e indústrias.

5) A aposentadoria especial para catadores (a PEC 309).

6) A redução da taxa de importação para equipamentos a serem utilizados no processo de transformação de materiais reciclados em novos produtos.

7) A instalação da Reciclagem Popular, um projeto que visa a distribuição da riqueza, do poder e dos conhecimentos gerados a partir dos resíduos. O principal objetivo é combater a desigualdade nesta cadeia, fazendo com que os catadores participem de todas as etapas, desde a coleta até a industrialização.

8) E a criação de uma lei de incentivo à reciclagem. A ideia é conceber mecanismo semelhante às leis de incentivo à cultura e ao esporte, que permita a empresas interessadas em investir na estruturação de cooperativas e em projetos de gestão de resíduos sólidos, a dedução desses valores, parcial ou integralmente, do Imposto de Renda.



Carlos Gomes e Sarney Filho durante reunião para discutir propostas em prol da reciclagem

Gomes avalia que os trabalhos estão fluindo bem, mas temos que avançar mais. "Esse último ano foi muito útil pela realização das audiências públicas. Vimos que tem muita gente envolvida nessa área, só que de forma isolada, cada um dentro da sua área e temos que juntar esses atores para começar a trabalhar a partir dos pontos que já identificamos como imprescindíveis para começar a desenvolver o setor. Portanto, a minha expectativa é muito boa, principalmente, ao que se refere aos incentivos para a taxa de importação de equipamentos e a campanha de conscientização. Estou otimista que vamos começar a tirar as intenções do papel e colocá-las em prática. A ação individual de cada cidadão vai fazer toda a diferença, uma vez que o potencial da reciclagem no Brasil é muito grande e pode injetar na nossa economia entre R\$ 60 bilhões e 100 bilhões. Se hoje ela gera R\$ 12 bilhões, imagina com todo esse potencial que nós temos para desenvolver? Nós temos que deixar de olhar o lixo como lixo e olhar como produto, como matéria-prima. Isso é emprego, é renda, é riqueza para o nosso país!", conclui Gomes. **N**

Safety NOW
(18) 3217-2665
99113-6736

ATENDEMOS EMPRESAS DE ACESSORIA

Realizamos amostragens de agentes físicos e químicos tais como:
dosimetria de ruído, calor (IBUTG), Vibração VCI e VMB,
particulado total, poeira respirável + sílica livre cristalina, fumos
metálicos, solventes, vapores, defensivos agrícolas, ácidos

Depois das olimpíadas, atletas brasileiros voltam a enfrentar condições precárias de trabalho

Imagem Internet



Em um país onde o jornalismo esportivo é focado principalmente na cobertura do futebol, com o término das olimpíadas, grande parte dos atletas brasileiros de diversas modalidades perde os holofotes da mídia e volta para a dura realidade de condições precárias de treino, falta de visibilidade, de apoio e patrocínio. Na edição desta semana do Podprevenir, programete de rádio na web sobre segurança e saúde no trabalho, o jornalista Juca Kfourri chama a atenção para a influência do sistema de educação do país nas condições de trabalho e desempenho desses profissionais. "Os nossos atletas são vítimas do sistema educacional brasileiro como a maioria da população, o que significa que eles têm pouca consciência da sua cidadania e direitos, submetendo-se a maus tratos e más condições de treinamento", afirma.

Especialistas lembram que a formação esportiva não é prioridade nas escolas. Em 2012, uma pesquisa realizada pelo Ibope mostrou que 30% das escolas públicas brasileiras não possuem espaço destinado para a educação física. O levantamento, que ouviu professores e diretores de quase 500 escolas pelo país, identificou também a falta de um programa de ensino de qualidade para a disciplina, considerada fundamental para o desenvolvimento do esporte educacional.

Não são poucos os atletas que dependem do apoio da família, de projetos sociais ou buscam ajuda financeira pela internet para pagar passagem, alimentação e hospedagem em torneios. Outra reclamação comum é a falta de equipamentos e de espaços apropriados para treinos. Kfourri alerta que até hoje o Brasil não tem uma política de esporte

para democratizar o acesso da população, descobrir e incentivar novos talentos, além de promover a saúde e bem-estar. "Segundo dados da Organização Mundial da Saúde, a cada dólar investido em esporte, o País economiza três dólares em saúde", lembra o jornalista.

Os jogos olímpicos também colocaram em evidência a precariedade das condições de trabalho de centenas de funcionários de empresas contratadas, expostos a jornadas excessivas, sem pausas para descanso e alimentação.

Disponível ainda na versão mobile, o Podprevenir, programete de rádio na web sobre segurança e saúde no trabalho pode ser acessado pela endereço www.podprevenir.com.br



Vídeo - No canal de vídeos do site, o destaque é o documentário Silicose, produzido pela Fundacentro. O audiovisual mostra as medidas de controle nos ambientes de trabalho que devem ser adotadas para evitar a exposição dos trabalhadores à poeira de sílica, um mineral presente em diversas atividades co-

Megazine Norminha
CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRDOMESTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRPORTATEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRA AGORA

mo matéria-prima ou subproduto de operações industriais. A falta de medidas preventivas pode causar a silicose, uma doença irreversível e progressiva, que vai reduzindo a capacidade pulmonar até a morte do trabalhador.

Segundo o STJ, a cláusula de coparticipação em planos de saúde é abusiva?

Primeiramente, o que consiste a cláusula de coparticipação? Através de uma exemplo há facilidade de compreender: João é cliente de um plano de saúde. Segundo o contrato assinado, o plano de saúde arca com 80% dos tratamentos e o próprio consumidor tem que pagar os 20% restantes. Na linguagem dos planos, isso é chamado de coparticipação do usuário.

Regra: não é abusiva cláusula contratual de plano privado de assistência à saúde que estabeleça a coparticipação do usuário nas despesas médico-hospitalares em percentual sobre o custo de tratamento realizado sem internação.

Exceção: esta cláusula será abusiva em dois casos:

1) Se a coparticipação do usuário financiar integralmente o procedimento

médico-hospitalar;

2) Se o percentual exigido do usuário representar, no caso concreto, uma restrição severa aos serviços médico-hospitalares.

Portanto, segundo o STJ, não é abusiva cláusula contratual de plano privado de assistência à saúde que estabeleça a coparticipação do usuário nas despesas médico-hospitalares em percentual sobre o custo de tratamento médico realizado sem internação, desde que a coparticipação não caracterize financiamento integral do procedimento por parte do usuário, ou fator restritor severo ao acesso aos serviços.

Nesse sentido: STJ. 3ª Turma. REsp 1.566.062-RS, Rel. Min. Ricardo Villas Bôas Cueva, julgado em 21/6/2016 (Info 586).

Fonte: dizer o direito. **N**

Proposta para profissão de gestor ambiental é aprovada



Comissão de Meio Ambiente da Câmara dos Deputados aprovou proposta que regulamenta a profissão de gestor ambiental - profissional responsável, entre outras atividades, pela elaboração de políticas ambientais, pareceres e projetos ambientais ou de desenvolvimento sustentável; avaliação de impactos ambientais; e licenciamento ambiental.



O texto aprovado é o substitutivo ao Projeto de Lei 2664/11, do deputado licenciado Arnaldo Jardim (PPS-SP).

De acordo com o projeto, o gestor ambiental deve ter diploma de graduação em gestão ambiental, no entanto é garantido o direito dos profissionais que já atuem na área na data da publicação da lei.

Relator no colegiado, o deputado Nilto Tatto (PT-SP) fez ajuste pontual à versão original para enfatizar que o exer-

cício da profissão é destinado a bacharéis e técnicos em gestão ambiental, do contrário a atividade passa a ser ilegal.

Tatto também derrubou emenda da Comissão de Educação para permitir o ingresso na profissão também dos profissionais com cursos em áreas correlatas, desde que possuam diplomas de pós-graduação em gestão ambiental.

Tramitação

A proposta, já aprovada pela Comissão de Educação, será analisada ainda, de forma conclusiva, pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

ÍNTEGRA DA PROPOSTA:
PL-2664/2011:

<http://www.camara.gov.br/proposicoes/Web/fichadetramitacao?idProposicao=526823>

N
Compartilhamos com **RMAI**
Reportagem - Emanuelle Brasil
Edição - Newton Araújo
Agência Câmara Notícias

Fundacentro de São Paulo, Santos e Rio de Janeiro promovem eventos em setembro

Confira a programação dos eventos sobre Norma Regulamentadora nº 29, o Trabalho da Sociedade 24 Horas e Segurança em Eletricidade

Por ACS/D.M.S

Santos

A Fundacentro de Santos e a Universidade Santa Cecília (Unisantia) realizam no dia 21 de setembro, das 9h às 12h, a palestra sobre Segurança no Trabalho Portuário: compreendendo a norma regulamentadora nº 29 e lançamento da versão impressa do manual.

Podem participar trabalhadores e gestores ligados às atividades portuárias, profissionais e estudantes da área da Saúde e Segurança do Trabalho. A coordenação da palestra é feita pelo chefe da Fundacentro/Santos, Josué Amador e pela tecnóloga da Fundacentro/SP, Juliana Andrade.

Megazine Norminha
CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRODOMÉSTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORPÓRTAIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

Programação

9h - Credenciamento;
9h30 - Mesa de abertura;
10h - Palestra - Antonio Carlos Garcia Júnior, tecnólogo da Fundacentro do Espírito Santo
11h30 - Debate com plateia
O local do evento será no auditório da Unisantia, localizado à rua Cesário Mota, 08, Boqueirão, Santos - SP.

Confira o [folder](#) e [ficha de inscrição](#)

Divulgue sua empresa na Norminha

São mais de 2,5 milhões de profissionais do Brasil que acessam diretamente as nossas edições.

contato@norminha.net.br



Rio de Janeiro

A Fundacentro do Rio de Janeiro convida pesquisadores, técnicos, professores, gestores, trabalhadores (as) e profissionais da área de segurança e saúde do trabalho a participar do "Seminário Trabalho e Prevenção - Segurança em Eletricidade", que será realizado no dia 26 de setembro, das 14h às 17h.

O seminário tem por objetivo promover a difusão de conhecimentos no tema segurança em eletricidade e proporcionar um debate sobre o assunto.

Programação

14h - Abertura do Seminário
14h10min - Palestra: Segurança em Eletricidade
Engº Ricardo Pereira de Mattos - PETROBRAS S.A.
15h - Intervalo
15h20min - Palestra: A Experiência da SRTE/RJ na Fiscalização em Instalações Elétricas
Engº Hélio Conrado de Souza - SRTE/RJ
16h10min - Mesa com os palestrantes e espaço para perguntas e respostas.
Coordenador: Flavio Maldonado Ben-tes - FUNDACENTRO/RJ
17h - Encerramento

As inscrições podem ser feitas no

próprio portal da Fundacentro ou pelo e-mail cerj@fundacentro.gov.br onde será disponibilizado um formulário para preenchimento. Informações pelos telefones 21-2508-8548 / 21-25079041 - Sulamita ou Adriana.

O evento ocorrerá no Palácio da Justiça do Trabalho, auditório da Ala Norte - 12º andar, situado na avenida Presidente Antônio Carlos, 251 - Centro, Rio de Janeiro - RJ.

Confira o [folder](#) **São Paulo**

A Coordenação de Educação (GE) da Fundacentro de São Paulo, no dia 27 de setembro, das 14h às 16h, realizará a palestra "O Trabalho na Sociedade 24 horas".

Frida Marina Fisher será a palestrante. Frida abordará além do tema central, questões sobre a vida social e familiar na sociedade do trabalho 24 horas e o impacto do trabalho em turnos e noturnos sobre a saúde dos trabalhadores.

A palestra é oferecida aos profissionais da área de SST e demais interessados no assunto. O intuito do evento é de contribuir, por meio de palestra, para o processo de aprendizagem continuada dos profissionais da área, de modo a suprir as necessidades de atualização profissional.

Os servidores Jefferson Peixoto da Silva e Eliane Vainer Loeff, ambos da Fundacentro/SP, são os coordenadores desta atividade.

Confira o [folder](#) e [ficha de inscrição](#).

N

Senac Jaboticabal realiza 2ª Semana de Gestão & Negócios



Projeto gratuito traz especialistas para discutir cenários econômico e corporativo; inscrições já estão abertas

Repensar ideias e inspirar profissionais, esses são os objetivos da 2ª Semana de Gestão & Negócios, promovida pelo Senac Jaboticabal. Entre 12 e 15 de setembro, diversos especialistas debaterão assuntos importantes como liderança, desenvolvimento corporativo, dados econômicos e comércio exterior.

MC (18)
3652-9703
Penápolis (SP)
e Região
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

A primeira palestra será ministrada por Rodrigo Forcnette, Mestre em direito tributário, com o tema Os Desafios Impostos pelo Cenário Econômico/tributário. A ação terá como ênfase a sara tributária e demonstrará como um profissional da área jurídica pode contribuir e auxiliar os gestores das empresas.

ano, portanto em 2015 não era o mesmo valor!

O requerimento para devolução pode ser feito administrativamente na Receita Federal e, posteriormente, na justiça, caso a resposta não venha rapidamente ou não seja positiva.

Somente os últimos cinco últimos anos serão devolvidos, mas a boa notícia é que sobre os valores pagos a maior, incidirá a taxa Selic desde o pagamento indevido!



Se você percebeu que recolheu acima do teto, ou conhece alguém nessa situação, marque-o neste artigo e não perca tempo, consulte logo um advogado de sua confiança.

N

Compartilhamos com Priscila Arraes Reino - Sócia Proprietária do Arraes & Centeno Advogados Associados. Advogada Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pós Graduada em Direito Previdenciário.

Tem mais de um emprego? Será que o INSS não está te devendo?



Médicos, Professores, Dentistas, Engenheiros, Arquitetos e outros profissionais com mais de um emprego, esse artigo é pra você!

Você deve saber que em cada emprego que possui, o seu empregador deve, obrigatoriamente, descontar de seu salário, 11% para o INSS. Mas há um teto para esse desconto, afinal, quando você for se aposentar pelo INSS também não receberá mais que o teto.

O valor do teto hoje para recolhimento é de R\$ 570,88 (quinhentos e setenta reais e oitenta e oito centavos) por mês, que corresponde a 11% sobre o valor do teto do benefício recebido hoje, que é de R\$ 5.189,82 (cinco mil e cento e oitenta e nove reais e oitenta e dois centavos).

O recolhimento a maior é muito comum entre médicos, enfermeiros, dentistas, engenheiros, professores universitários e outros profissionais que tra-

balham como empregados em várias empresas. Cada uma delas recolhe 11% sobre o seu salário de contribuição e repassa para o INSS. Dessa forma, somando as contribuições descontadas de seus salários nas diferentes empresas o valor supera o valor do teto.

Mas então, o que fazer se você não percebeu, e em cada emprego que possui houve um recolhimento, ultrapassando o valor do teto?

MultSeg (18)
3641-8015
BIRIGUI - SP
EPI

É possível requerer a devolução dos valores recolhidos acima do teto, lembrando que o valor do teto muda todo

CURSOS E EVENTOS



Programa de Atividades da Secretaria de Desenvolvimento Profissional

Agenda 2016

CLIQUE sobre o curso do seu interesse, tenha acesso a todas as informações e faça sua inscrição agora mesmo!

Capacitação Didático-Pedagógica para Instrutores

17 e 24/09 e 01 e 08/10/2016
Associado em dia R\$350,00 - demais R\$700,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Elaboração de PPRA Como Programa de Gestão em SST

15 e 16/09/2016
Associado em dia R\$210,00 - demais R\$420,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Instrutor de Segurança em Trabalho em Altura NR35

Dias 10, 17 e 18/09/2016
Associado em dia R\$400,00 - demais R\$800,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Instrutor de Segurança na Operação de Empilhadeira

Dias 15 e 16/10/2016
Associado em dia R\$350,00 - demais R\$700,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Curso Prático de Nós e Amarras

Dia 22/09/2016
Valor único R\$50,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

TODOS OS CURSOS DISPONÍVEIS NA SEDE DO SINTESP E NAS REGIONAIS
CLIQUE AQUI E TENHA TODAS AS INFORMAÇÕES

SINTESP

Ética, competência, dignidade e compromisso com a categoria

PRIMEIRO PASSO

O JORNAL DO SINTESP
CLIQUE AQUI E LEIA
EDIÇÃO Nº 285 Setembro/2016

Fundacentro-PE debateu saúde do trabalhador com professores de escola estadual



Professores debateram saúde ocupacional em Itapissuma (PE)



Os professores enfrentam diversos problemas no dia-a-dia: extensas jornadas de trabalho, exposição à violência, salas lotadas, acúmulo de funções e baixa remuneração.

Transtornos mentais no trabalho, distúrbios da fonação, varizes e problemas de coluna constituem os maiores agravos à saúde que afligem a categoria.

Cursos a Distância
COLÉGIO SOER
CURSOS APROVADOS PELO MEC/CEE - VÁLIDO EM TODO BRASIL
EJA (Supletivo) Fundamental e Médio
ALFABETIZAÇÃO A DISTÂNCIA CURSOS TÉCNICOS
(18) 3625-6960 / 3117-7481
www.colegiosoeer.com.br

Este cenário foi tema de debate no dia 24 de agosto com os docentes da Escola de Referência em Nível Médio Professora Eurídice Cadaval, município de Itapissuma, região metropolitana do Recife.

A ação educativa, conduzida por José Hélio Lopes, teve como fio condutor o documentário "Carregadoras de Sonhos", que retrata o cotidiano de trabalho de 4 professoras de escolas rurais. Luiz Antonio de Melo foi o outro especialista da Fundacentro que marcou presença no evento.

N

Benefícios por Incapacidade e Salário-Maternidade: Alterações trazidas pela MP 739/2016

Safety NOW ATENDEMOS EMPRESAS DE ASSESSORIA
Realizamos amostragens de agentes físicos e químicos tais como:
dosimetria de ruído, calor (IBUTG), Vibração VCI e VMB, particulado total, poeira respirável + sílica livre cristalina, fumos metálicos, solventes, vapores, defensivos agrícolas, ácidos
(18) 3217-2665
99113-6736

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ CARÊNCIA AUXÍLIO DOENÇA
VOCE? SABIA?
PERDA DA QUALIDADE DE SEGURADO MP 739/2016 SALÁRIO MATERNIDADE

Com a publicação da Medida Provisória 739 de julho de 2016, o segurado que deixar de contribuir para o INSS e perder a qualidade de segurado só terá direito ao auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou salário-maternidade, após contribuir o correspondente a todo o período de carência exigido para cada um desses benefícios.

Agora, por exemplo, alguém que tenha deixado de contribuir por um tempo e, com isso tenha perdido a qualidade de segurado, ao voltar a contribuir só terá acesso a esses benefícios se contar com todo o período de carência exigido para esse benefício após o reingresso na Previdência Social.

Megazine Norminha
CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRODOMÉSTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETROPORTÁTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

Quais são os períodos de carência?

Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez – doze contribuições mensais; Salário-maternidade – dez contribuições mensais.

Antes, quando havia a perda da qualidade de segurado, após nova filiação – quando o segurado voltava a contribuir – era exigido o mínimo de um terço do

número das contribuições do benefício requerido.

Com isso, o segurado recuperava as contribuições que tinha antes da perda da qualidade de segurado e podia usá-las para somar as novas contribuições a fim de alçar a carência necessária para o benefício pretendido.

Assim, um segurado que voltava a contribuir tendo perdido a qualidade de segurado, podia por exemplo, no caso do auxílio-doença, ter acesso a esse benefício após ter pago no mínimo quatro contribuições das doze exigidas a título de carência. Com a publicação da Medida Provisória, isso não é mais possível!

ESGALHA
SISTEMAS CONTRA INCÊNDIO
(18) 3301-9320
esgalha.projetos@terra.com.br

A MP 739 revogou a regra que facilitava o acesso aos benefícios em comento, antes prevista no parágrafo único do artigo 24 da Lei de Benefícios.

Atenção! Essa regra não atinge os casos de acidente de qualquer natureza, nem os casos de doenças graves que independem de carência.

Que doenças são consideradas graves pela Previdência Social?

As doenças consideradas graves e que independem de carência, segundo o disposto na Lei de Benefícios da Previdência Social são:

Tuberculose ativa; Hanseníase; Alienação Mental; Esclerose múltipla; Hepatopatia grave; Neoplasia maligna; Cegueira; Paralisia irreversível e incapacitante; Cardiopatia grave; Doença de Parkinson; Espondiloartrose anquilosante; Nefropatia grave; Estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); AIDS; Contaminação por radiação.

natura bem estar bem
Compre agora: <http://rede.natura.net/espaco/norminha.net>

Ante as alterações trazidas pela MP 739, o segurado deve ficar atento para não perder o direito aos benefícios, pois uma vez perdida a qualidade de segurado terá que contribuir por mais tempo para voltar a ter cobertura pela Previdência Social.

N

Compartilhamos com Paula Maria Casimiro Salomão Advogada e Contadora

Divulgue sua empresa na Norminha
São mais de 2,5 milhões de profissionais do Brasil que acessam diretamente as nossas edições.

Peça informações: contato@norminha.net.br

A nuvem como extensão do escritório de advocacia



Diz o parágrafo 1º do artigo 36 do atual de Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, que "Presume-se confidenciais as comunicações de qualquer natureza entre advogado e cliente". O Código Civil brasileiro, em seu artigo 388, II, fala que "A parte não é obrigada a depor sobre fatos: a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar sigilo". Ademais, nosso vigente Código Penal tipifica o crime de violação do sigilo (Art. 154): "Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem: Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa".

Inferese, então, uma cristalina proteção dada ao sigilo entre advogado e cliente na legislação nacional. Mas o que dizer dessa confidencialidade no uso das chamadas nuvens de dados (1)? Há quebra de sigilo pelo envolvimento de terceiros na salvaguarda das informações? Indagações como essas estão em voga momentaneamente no que diz respeito ao armazenamento remoto de informações sensíveis como documentos associados a processos que correm em segredo de justiça.

Diz a ABA - American Bar Association (2), por meio de sua resolução 109, "encorajamos todas as organizações públicas e privadas a desenvolver, implementar e manter um programa de cibersegurança apropriado que cumpra com as obrigações éticas e legais conforme a natureza e escopo dessas organizações, bem como a dados e sistemas a serem protegidos" (3). A mesma ABA, em seu código de conduta, precisamente no item de número 8 da regra 1.1 (Relação entre advogado e cliente), sinaliza que "(...) o advogado deve manter-se a par das mudanças na lei e no seu uso, incluindo benefícios e riscos associados às tecnologias relevantes" (4). A comissão de ética e responsabilidade profissional da Ordem dos Advogados da Pensilvânia publicou um documento intitulado "Obrigações éticas para advogados que usam computação nas nuvens", informando que "um advogado pode, de forma ética, armazenar, em nuvem, dados confidenciais de seus clientes, desde que tome as cautelas necessárias para assegurar que as informações permaneçam confidenciais e que garantias razoáveis sejam tomadas a fim de evitar violação, perda de dados e outros riscos" (5). No mesmo sentido, diz a Ordem da Flórida: "É permitido o uso de computação na nuvem desde que o advogado aborde de forma adequada os riscos envolvidos" (6).

Visto isto, seguem algumas medidas de proteção quando da utilização de nuvens:

- Executar due diligence quando da contratação do serviço de nuvem;
- Consultar profissionais de Segurança da Informação quando da contratação do serviço de nuvem;
- Apagar os metadados dos arquivos antes de copiá-los à nuvem;
- Utilizar o serviço de criptografia de dados da nuvem (ou mesmo enviar os dados já criptografados);
- Precaver-se ao utilizar conexões WI-FI públicas ou de terceiros (usando firewall e VPN, por exemplo);

N

Compartilhamos com Cleórbete Santos é graduado em Tecnologia da Informação, pós-graduado em Segurança da Informação, bacharelado em Direito, pós-graduado em Direito Digital & Compliance e Mestrando em Modelagem Computacional de Sistemas.

Fui chamado pra ser testemunha em um processo trabalhista, e agora?

NO Brasil, todos os anos são iniciados milhões de processos na Justiça do Trabalho. Ocorre que para solucionar cada caso concreto, o juiz precisa de provas que podem ser dos mais diversos tipos tais como documentos, fotos, vídeos, testemunhas, etc.

O depoimento de uma testemunha, portanto, servirá como prova de determinado processo e pode ser fundamental para que uma parte venha a ganhar ou perder na justiça.



Diante da grande quantidade de processos trabalhistas iniciados todos os dias e da grande importância do depoimento testemunhal, é bastante comum pessoas serem chamadas para testemunhar em uma audiência em uma vara do trabalho.

Existem 3 formas de ser convidado para ser testemunha de um processo trabalhista:

1. Convite informal

Nesse tipo, a pessoa é convidada de forma verbal ou por uma simples mensagem de celular ou qualquer outra forma não documental para ser testemunha de um processo.

Não há qualquer obrigação de comparecer ao fórum, ou seja, cabe ao convidado decidir se vai ou não ser testemunha naquele processo.

2. Convite formal

O convite formal para ser testemunha em processo geralmente se apresenta por meio de uma Carta Convite. A carta convite é um documento que contém todos os dados do processo (número, partes, vara, dia e hora da audiência) e serve para comprovar que a pessoa realmente foi convidada para ser testemunha daquele processo.

Em um primeiro momento, a pessoa não está obrigada a aceitar o convite formal e pode não comparecer à audiência. No entanto caso o juiz entenda que o depoimento dessa testemunha previamente convidada por carta convite é essencial, poderá INTIMAR a testemunha a comparecer o que é exatamente o terceiro tipo de convite.

3. Intimação Judicial

Nesse caso, a testemunha está diante de uma ordem judicial. Possivelmente o Juiz entendeu que o depoimento dessa testemunha é essencial para o desenrolar do processo e, por isso, está

intimando a testemunha para comparecer a vara do trabalho.

A pessoa intimada, por sua vez, não tem escolha, sendo obrigada a cumprir a intimação judicial, sob pena de ser levada a força pela polícia e até cometer crime de desobediência.

Dúvidas frequentes

• **Posso ser testemunha contra a empresa em que estou trabalhando?**

Sim. Não há qualquer norma que vede a participação de um empregado como testemunha contra a própria empresa em que está trabalhando. No entanto, deve-se alertar para o fato de que a empresa poderá, sim, demitir sem justa causa o empregado que foi testemunhar contra ela na justiça, tendo em vista a quebra de confiança gerada pelo ato do empregado.

• **E contra empresas que já trabalhei, posso testemunhar?**

Sim, sem dúvidas. A pessoa que já foi demitida de uma empresa pode testemunhar na justiça contra ou a favor da mesma sem problemas.

• **Pessoas que estão processando a empresa ao mesmo tempo podem servir de testemunhas umas das outras?**

Esse assunto já foi muito discutido nos tribunais, no entanto hoje é pacífico o entendimento de que não há qualquer problema de pessoas que estão processando a empresa ao mesmo tempo atuarem como testemunhas de forma recíproca.

• **O que acontece se uma testemunha mentir para o juiz na hora da audiência?**

Antes de iniciar seu depoimento, a testemunha faz um juramento se comprometendo a dizer somente a verdade, sob pena de estar cometendo crime de falso testemunho.

Você não leu errado. Testemunha que mente para a justiça comete CRIME de Falso Testemunho que no caso da Justiça do Trabalho especificamente será apurada por nada menos que a Polícia Federal.

• **Fui testemunhar para um colega na justiça. Tenho direito ao abono da minha falta no trabalho?**

Sim. De acordo com a lei brasileira, qualquer cidadão que vá servir à justiça possui direito a ter o dia de falta abonado no trabalho. Basta pegar uma declaração de comparecimento com a própria secretaria da vara do trabalho e apresentar no seu trabalho. É obrigação do empregador abonar sua falta. **N**

Compartilhamos com Adriano Alves de Araujo Sócio do escritório Alves Araujo - Advogados Associados



CENTRO ESPECIALIZADO NA FORMAÇÃO DE INSTRUTORES E OPERADORES DE MÁQUINAS

Fone/Fax:

(19) 3534-3947

(19) 3524-6479

Rua 09, nº. 42, Centro, Rio Claro/SP

BRIGADA DE EMERGÊNCIA

AGRÍCOLA

BRIGADA DE EMERGÊNCIA

AGRÍCOLA

CAPACITAÇÃO TÉCNICA PARA

BORRACHEIROS

CAPACITAÇÃO TÉCNICA PARA

CALDEIREIRO

CAPACITAÇÃO TÉCNICA PARA

SODADORES

DIREÇÃO DEFENSIVA

EMERGÊNCIAS QUÍMICA

EMERGÊNCIAS QUÍMICAS

ESPAÇO CONFINADO PARA

SUPERVISORES

ESPAÇO CONFINADO PARA

TRABALHADORES E VIGIAS

FORMAÇÃO DE BRIGADAS DE

EMERGÊNCIA

FORMAÇÃO DE MONTADOR DE

ANDAIMES

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

CALDEIRA

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

CARREGADEIRA DE RODAS

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

CARREGADORA DE LARANJAS

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

COLHEITADEIRA DE ALGODÃO

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

COLHEITADEIRA DE CAFÉ

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

COLHEITADEIRA DE FORRAGEM

FORMAÇÃO DE OPERADOR DE

COLHEITADEIRA DE GRÃOS

CURSOS DAS NRs 05, 10,

12, 13, 20, 33, 35

phdtreinamentos@phdtreinamentos.com.br



Compre agora:

<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>



Cérebro em ação

Psicologia Organizacional e Neuropsicológica
Práticas de Trabalho e Qualidade de Vida

Carina Medina

Neuropsicóloga S Psicóloga Organizacional e Clínica Especializada em Reabilitação Neuropsicológica, especialista em terapia Familiar Sistêmica e de casais; Psicodramatista Personal e Executive Coaching. www.centrodeterapiaaplicada.com.br

Sim, vovó quer fazer sexo!!



Aos que acompanham meus escritos, sabem que tenho o hábito de falar sobre assuntos diversos dentro do contexto psicológico, mas buscando sempre agregar valor para nosso aprendizado. No entanto não se assustem ao se deparar em um jornal cujo foco é voltado para o eixo organizacional, falarmos sobre a velhice...afinal fase esta que se Deus quiser alcançaremos também. No entanto nosso assunto hoje visa apenas um breve esclarecimento sobre um contexto que pouco falamos em nosso cotidiano, o sexo na terceira idade. Para muita gente, pensar que nossos pais, avós ou até bisavós sentem desejo sexual, se masturbam e ou possuem uma vida sexual ativa (ou pelo menos gostariam de fazê-lo) causa certo incômodo.

Reflita você caso possua seus pais vivos e ou avós, bisavós e estes possuam em torno de 70 anos ou mais, imagine agora eles se masturbando ou tendo desejo sexual. Você seria capaz de conversar com eles sobre tal assunto? Imagine seu pai ou mãe idosos, com 70 anos, viúvos, em busca de um parceiro afetivo que possa manter com eles o ato sexual sadio...você o apoiaria? Você concordaria com este contexto? Falaria com ele sobre este assunto?

A verdade é que, apesar das transformações culturais, a vida sexual de pessoas idosas foi um tabu e ainda o é até hoje, tanto para o próprio idoso quanto para os jovens, membros da família e até para profissionais da saúde. Dificilmente o geriatra fala com o idoso sobre a prática e desejo sexual, dificilmente se assiste na TV propagandas que incentivam a prática entre idosos e ou trata do assunto com naturalidade, não se fala sobre preservativos para idosos, na família falar de sexo parece ser palavrão, o assunto é proibido. Apesar disto, estudos sugerem que um número crescente de pessoas com mais de 70 anos continua a ter vida sexualmente ativa, o que colabora com a manutenção da saúde física e mental. Embora parte hesite em discutir questões íntimas com o médico, uma nova pesquisa indica que muitos têm lançado mão da internet, comunidades online para ter entre si as respostas e o apoio de que necessitam.

A atividade sexual entre adultos com mais idade é comum, mais da metade dos homens e um terço das mulheres na casa dos 70 anos, casados ou não, relataram fazer sexo pelo menos duas vezes por mês em um estudo de 2015 publicado na Archives of Sexual Behavior. Mas isto pode ser complicado. Problemas médicos costumam surgir com a idade, como diabetes e doenças cardíacas, muitas vezes afetam o desejo sexual e o desempenho. Não raro, viúvos que começam a namorar novamente não sabem como se proteger de doenças sexualmente transmissíveis ou

mesmo abordar alguém por quem tenha interesse. Para piorar, crenças e estereótipos relacionados com a idade, como a ideia de que o corpo é feio ou a pessoa está muito velha para sexo, costuma dificultar que os interessados cheguem até as respostas.

Os idosos raramente conversam sobre sexo com o médico, muito desses profissionais se mostram hesitantes em apresentar o tema. Profissionais das casas de repouso, clínicas especializadas, e ou que atendam esta população costumam ignorar o desejo, a necessidade e os direitos sexuais de seus clientes e moradores.

É necessário melhorar a comunicação face a face sobre o sexo, principalmente sobre a prática entre idosos. No seu ambiente familiar se tiver a liberdade, com jeitinho e no momento oportuno fale sobre o assunto com seus pais, avós ou bisavós. Não ignore o desejo que eles possuem e a vontade que eles tem de falar sobre o assunto.

Precisamos quebrar tabus e compreender que idoso pode ter sim vida sexual ativa, e quanto melhor for a qualidade desta prática mais saúde o idoso tende a obter. O sexo na terceira idade pode ser libertador e prazeroso, mas depende de como se encara a velhice e as modificações que ela causa em todos os aspectos da vida. "O idoso pode lidar com conformismo e rejeição ou levar a velhice com criatividade. O avanço não é devolver ao velho o desempenho do jovem, mas conseguir novas formas de satisfação".

Quando se fala em idoso, logo se pensa num 'velhinho' sem forças ou numa 'velhinha' sentada fazendo tricô. Essa representação entra em choque com a atualidade, pois essas são imagens que não correspondem ao real. A grande maioria da população idosa tem características do envelhecimento sem estar nesse estereótipo. Não muito antigamente, quando a expectativa de vida era menor e, entre tais pessoas, poucos eram os que mantinham uma boa saúde, o aspecto sexual era outro. Muitos se confortavam com a chance de suspender o sexo respaldado numa referência socialmente construída. Todavia, pessoas idosas, relativamente saudáveis, que gostem de sexo, são capazes de aproveitá-lo. Hoje já se sabe que o interesse sexual é normal em todas as idades. Mas aquilo que no jovem é visto como sexualidade, no velho ainda há os que vêm como libertinagem.

Saibam que a expectativa de vida ao nascer no Brasil subiu para 75,2 anos em 2014, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IB-GE). O que até 2013 era de 74,9 anos, hoje percebemos um dado crescente. Isto é reflexo do cuidado que as pessoas tem tido para consigo mesmas, se valorizando mais, se exercitando mais. Sabemos que a tendência é de que esta expectativa de vida aumente ainda mais. E af eu lhes pergunto, o que tens feito para alcançar tal idade, com vigor, vida sexual ativa, terceira idade com disposição e criatividade?

Não recrimine a pessoa idosa que demonstre ser sexualmente ativa, fale deste assunto sempre que lhe houver oportunidade para tal. Leia sobre as mudanças fisiológicas que nos envolverá com o decorrer da idade e busquem orientações profissionais saudáveis de como lidarem com tais mudanças sem lhes causar sofrimento e ou tristeza. E assim compartilhem tais informações com os idosos que estão próximos à você e que por ventura demonstrem interesse no assunto.

Tenha uma excelente semana.

Forte abraço.

Drª Carina Almeida Ramos Medina

www.centrodeterapiaaplicada.com.br

Governo federal estuda mudanças no FGTS

Objetivo é torná-lo responsável por financiar o seguro-desemprego e a aposentadoria complementar de trabalhadores do setor privado

• Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) poderá passar por mudanças. O governo federal estuda alterações no modelo atual do benefício para torná-lo responsável por financiar o seguro-desemprego e a aposentadoria complementar de trabalhadores do setor privado.



Em agosto, um processo de licitação foi aberto pela Secretaria do Tesouro Nacional com o objetivo de escolher um estudo para fazer diagnóstico e propostas de reforma para o FGTS. Os recursos seriam oriundos do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Na última sexta, as inscrições foram encerradas e os projetos devem ser entregues em dois meses, a contar



da assinatura do contrato.

Segundo o texto, o saque de recursos por demissões sem justa causa estimula "rotatividade excessiva" no mercado de trabalho. Ainda segundo **O Globo**, o documento diz que as medidas diminuem as possibilidades de treinamento de trabalhadores, revertendo em baixa produtividade.

O Ministério da Fazenda avalia que a remuneração do Fundo, de 3% ao ano

somada à Taxa Referencial (TR), deve estimular o saque do dinheiro.

Ao jornal **O Globo**, Sérgio Leite, representante da Força Sindical no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), fez críticas à proposta. Segundo ele, o FAT deveria cobrar de volta recursos repassados ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) em vez de utilizar o FGTS nessa finalidade. **N**

VIDA SAUDÁVEL NO LABOR



Psicóloga especialista em clínica, TST, Analista de treinamentos, Palestrante de Educação em Saúde, Sexualidade e Segurança do Trabalho.

AMOR RIMA COM DOR?

Hoje a coluna aborda sobre o ato de amar demais alguém e o risco desse amor transformar-se em uma patologia.

Tanto mulheres quanto homens podem amar demais. Este estado em que o indivíduo se sente totalmente dependente da outra pessoa, depende do amor do outro para se sentir amado, do olhar do outro para se sentir protegido, do reconhecimento do outro para se sentir útil. Funciona como uma dependência emocional, onde a pessoa que ama demais passa a se sacrificar e dedicar ao outro, perdendo a sua própria identidade.

Para que seja visto como patológico o amor em excesso deve se caracterizar por algumas questões como a falta de amor próprio e a baixa autoestima. A pessoa é insegura, sem autonomia para tomar suas decisões, pois vê no outro segurança, validação, aprovação e reconhecimento. O relacionamento doentio é caracterizado pelo total desequilíbrio e desarmonia, onde uma das partes não mede esforços para manter a relação, fazendo tudo pelo afeto do outro. A pessoa abre mão dos seus interesses e projetos pessoais e vive inteiramente pelo outro. Excesso de vigilância, manipulação, agressividade, são alguns comportamentos presentes. Um relacionamento que enfrenta o excesso acaba sendo sinônimo de sofrimento para ambas as partes, que perdem a liberdade deixando seu convívio social restrito e isolado. Embora em alguns casos aparente estar no controle, internamente mantém sentimentos negativos, como o medo de rejeição, abandono e solidão.

Como toda doença, pessoas de fora do contexto podem visualizar melhor a

situação já que quem está neste movimento, na maioria das vezes, não tem consciência da real situação. Geralmente os envolvidos não percebem o quanto está disfuncional o seu relacionamento, o quanto se anulou para estar com o outro, o quanto investe emocionalmente. E talvez a ajuda venha de algum familiar que pode sinalizar a necessidade de ajuda.

O tratamento para casos de amor em excesso, incluem psicoterapia e acompanhamento psiquiátrico. As mudanças de comportamento só começam quando a pessoa vê que a forma como ama e se relaciona é um problema, reconhecendo as consequências negativas em sua vida e o extremo sofrimento causado pela dependência emotiva do outro.

Portanto, se houver por parte do parceiro a observação adequada da situação, do sofrimento do outro é possível manter o relacionamento desde que busque ajuda. Todavia, esse relacionamento passará por mudanças e o casal deverá construir uma nova forma de se relacionar.

Desejo a todos um amor saudável e até a próxima edição!

Carla Santos Lima

Psicóloga, TST,
Analista de TD & E no meio corporativo,
Consultora organizacional,
Palestrante de Educação em Saúde,
Sexualidade e Segurança do trabalho.
Agendamento consultório:
Jundiaí, SP: (11) 957870878
<https://www.facebook.com/Psicologa-Carla-Lima-871028433023910/>
Atendimentos online:
carla.psicologia@hotmail.com
Contato para eventos:
contato@carlapalestras.com.br
Acesse e me conheça mais:
<http://www.carlapalestras.com.br>

O SINTESP buscando soluções para aumento da empregabilidade do TST

Preocupados, na qualidade de representantes dos TST no Estado de São Paulo, e como continuamos observando grande quantidade de demissões entre os nossos profissionais, estamos empenhados em identificar as causas destas demissões e, conseqüentemente, buscar possíveis soluções para este problema, que é um dos mais sérios que enfrentamos, e que pode, inclusive, trazer graves conseqüências a uma pessoa, pois tem reflexo direto em seu sustento, de seus familiares, na sua saúde, até mesmo, a mental. Diante deste fato, o SINTESP estará realizando um levantamento das homologações realizadas em nossa sede e regionais, afim de contarmos e convidarmos todos os TST para participarem de reuniões, para termos um diagnóstico dos prováveis motivos que os levaram ao desemprego. Sabedores que somos que a nossa profissão requer uma série de requisitos para a sustentação de nossa empregabilidade, temos a certeza de podermos contribuir para que este profissional, ora desempregado, possa em pouco espaço de tempo conseguir uma outra colocação no mercado de trabalho, mantendo e, ao mesmo, tempo evoluindo em sua carreira. Para tanto, usaremos de nosso time de diretores, com grande experiência de atuação dentro dos mais variados ramos de atividades e visão crítica sobre a atuação e o mercado de trabalho, para

orientar os nossos representados que comparecerem.

Essa é uma ação corretiva, mas que pode ser também preventiva, se os TSTs, que ainda estão empregados, comparecerem para terem nossas orientações e, assim, conseguirem implantar mudanças em sua atuação e postura, certamente com o objetivo de que mantenham seu emprego.

É uma hora de reflexão, de adotar uma postura humilde, estando aberto para expor sinceramente suas posturas e admitir onde não foram adequadas, para, assim, aceitar que tem a necessidade de implementar mudanças, de adotar para a sua carreira um processo de melhoria contínua. Ou até mesmo chegar à conclusão que procurou a profissão apenas pelo alto salário, mas que não tem o perfil, não leva jeito para exercer esse ofício e, então, buscar se capacitar para fazer algo, com o qual, conseguindo encontrar mais satisfação no que faz, faça melhor e, conseqüentemente, alcance o sucesso profissional, que pode ter como benefício uma boa remuneração.

O SINTESP sempre esteve e sempre estará ao lado do TST de São Paulo, em todos os momentos. É nossa missão cotidiana.

Marcos Antonio de Almeida Ribeiro
Presidente do SINTESP

Saiba como agir em caso de acidente de trânsito



Os acidentes de trânsito são tão comuns em nossa rotina que, quando há apenas danos materiais no veículo, nosso judiciário entende se tratar de mero dissabor do dia a dia.



Assim, além de saber que um simples acidente, sem lesões corporais, não enseja indenização por danos morais, devemos ter em mente mais algumas questões importantes.

Na maioria dos sinistros o boletim de ocorrência deve ser confeccionado pela internet – quando não há vítimas – ou em delegacia de polícia. Contudo, ocorrendo em rodovia estadual, o documento é registrado na Polícia Rodoviária Estadual (ex. SC-405), enquanto em rodovia federal o registro é na Polícia Rodoviária Federal (ex. BR-101).

Em casos de lesões, principalmente as graves, se recomenda acionar a au-

toridade policial competente para que no local já seja realizada a comunicação da ocorrência. Nos acidentes mais simples, ou seja, quando não há vítimas ou problemas mecânicos, os veículos devem ser retirados do local com urgência, sob pena de multa aos condutores.

Após, deve-se passar a apurar a culpa pelo evento, sendo fundamental que os envolvidos forneçam suas declarações no boletim de ocorrência.

Ainda, importante obter fotos do local e dos veículos logo após o acidente, além dos dados de eventuais testemunhas. Anotar nome completo, CPF, telefone, e-mail, endereço e dados do veículo do causador do infortúnio, como modelo, placa e renavam (se isto tudo não for constar em Boletim de Ocorrência conjunto). Questionar se o culpado possui seguro para danos contra terceiros e avisar a Companhia Seguradora rapidamente também é uma providência importante.

Passado o trauma pelo susto com o acidente, é hora de providenciar orçamentos para conserto do veículo e de guardar todos os documentos relacionados com o evento: recibos, notas fiscais, receiptários, exames, atestados, laudos, etc.

Para os que sofreram lesões é garantido o encaminhamento para a um perito do IML, para que o Instituto Geral

de Perícias emita laudo de eventual incapacidade.

Ressalte-se, também, que sempre deve-se provar a relação entre o acidente e os danos ocorridos. Para o veículo sinistrado, fotos dos danos e orçamento detalhado da oficina demonstrarão o nexo causal – o BO também deve demonstrar os danos de forma pormenorizada. Para as questões médicas, laudos, atestados ou receiptários comprovam a relação com as notas fiscais e recibos de medicação, consultas e fisioterapia.

É direito de toda a vítima de acidente ser ressarcido de todos os danos que lhe forem causados, como por exemplo, pagamento do conserto de veículo, ressarcimento de danos em objetos pessoais, lucros cessantes, pensão em caso de incapacidade, danos morais e estéticos, entre outros.

Por fim, mesmo que haja acordo com o responsável pelo sinistro, é fundamental confeccionar o boletim de ocorrência e guardar qualquer prova de culpa no acidente, e isso inclui qualquer mensagem trocada em aplicativos ou e-mail, sempre no intuito de se precaver contra eventual desistência. **N**

Compartilhamos com Daniela Beck Penna

Megazine Norminha
CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRDOMESTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRPORTATEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

Fator Acidentário de Prevenção

Como afeta os custos de sua empresa?

* Filipe Costa de Oliveira

O FAP foi criado em 2003 pela Lei 10.666 e começou a dar os primeiros passos para seu efetivo funcionamento em abril de 2007, quando começam a existir e serem aplicados os Nexos Técnicos Epidemiológicos Previdenciários – NTEP. O NTEP tem impacto direto no processo do FAP, pois faz parte dos insumos que compõem o FAP.

Mas afinal o que é o FAP? O FAP é um índice que varia entre 0,5000 a 2,0000, sempre com 4 casas decimais que é atribuído a cada empresa individualmente. A partir de 2016 o FAP passou a ser atribuído a cada empresa/estabelecimento, ou seja, se sua empresa tem um CNPJ raiz com 3 estabelecimentos, cada estabelecimento com seu CNPJ completo vai ter um valor de FAP atribuído a ele. Essa era uma reivindicação de muitas empresas com muitos estabelecimentos. Essa nova regra beneficiou mais as grandes empresas e nem tanto as menores.

Agora vamos entender um pouco como funciona o FAP.

Todo ano no dia 30 de setembro a Previdência Social divulga em seu site o valor do FAP atribuído às empresas de todo país.

Com o valor do FAP atribuído ao seu CNPJ, por exemplo, um FAP de 1,2541; este valor se multiplica pelo valor da alíquota RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) que deve ser consultada no Anexo V do Decreto 3.048/1999. A alíquota RAT pode ser de 1%, 2% ou 3%.

Então digamos que sua empresa é do ramo de supermercados e tem uma alíquota RAT de 3% (CNAE 4711-3/02) e um valor de FAP: 1,2541.

RAT 3% x FAP 1,2541 = 3,7623%. Este será o valor da alíquota RAT ajustada de acordo com o FAP atribuído a empresa e é este valor que deverá ser colocado na GFIP para fins de contribuição previdenciária incidente sobre a folha de pagamento. Houve aumento na contribuição a previdência social.

Agora digamos que o valor do FAP atribuído a sua empresa foi o menor

possível, FAP 0,5000. Com uma alíquota RAT de 3% x FAP 0,5000 = 1,5000%. Neste caso o valor da contribuição previdenciária incidente sobre a folha de pagamento terá um desconto de 50% no próximo ano ao longo de 12 meses. Bem diferente do outro cenário em que houve um aumento, ultrapassando os 3% da alíquota RAT. O FAP pode gerar



um bônus/desconto de até 50% ou malus/aumento de até 100% sobre a alíquota RAT e conseqüentemente sobre o custo da folha de pagamento.

O mais importante no FAP é que ele esta diretamente e totalmente relacionado a questão de saúde e segurança do trabalho nas empresas. Qualquer acidente de trabalho com ou sem afastamento no INSS que tenha gerado a emissão de uma CAT ou gerado um NTEP, ou ainda uma pensão por morte (B92), pensão por invalidez (B93), auxílio acidente (B94) terão impacto no valor FAP. Lembrando que mesmo que a empresa não caracterize o acidente de trabalho com a emissão de uma CAT, o perito do INSS pode caracterizar o acidente através de um dos nexos previdenciários.

O FAP leva em conta vários aspectos como a quantidade de CATs emitidas, os nexos técnicos vinculados a aquele CN-PJ, o custo ao INSS pelos afastamentos e pelas pensões que deverão ser pagas, a taxa média de rotatividade da empresa é levada em conta, assim como pensão por invalidez ou morte. A expectativa de vida da população é usada para calcular os custos do INSS com pensões e assim cobrar da empresa através do FAP. Também é levada em consideração a situação das outras empresas que estão dentro do mesmo setor econômico, ou seja, da mesma CNAE.

O FAP tem vários aspectos bastante

complexos e envolve muitas informações. O FAP que será atribuído às empresas em 30/09/2016 com vigência a partir de janeiro de 2017 usaram dados levantados pelo INSS e outros órgãos do governo, no período de 01/01/2014 a 31/12/2015, um período total de 24 meses. Agora após a divulgação do FAP ainda se pode fazer alguma coisa se for detectada alguma divergência nas informações. Deve se entrar com o processo de contestação. O processo de contestação deve ser feito de forma minuciosa e baseando se em dados reais. Em alguns casos não adianta contestar visto que não surgira efeito. O melhor é consultar um especialista no assunto ou uma empresa especializada.

De qualquer forma o FAP é um instrumento que fomenta o investimento em saúde e segurança nas empresas. Muitas empresas estão percebendo que os ganhos com o investimento em SST são muito maiores do que o que se gasta. O investimento em SST não é custo. É investimento com retorno satisfatório e garantido. Quando um trabalhador (a) se acidenta no decorrer de seu trabalho é porque algo deu errado e isto implicará em um impacto negativo para o trabalhador (a), para a empresa e para o governo. Ninguém ganha quando um acidente acontece, todos saem perdendo.

Presidente Prudente
(18) 3903-1046
Presidente Epitácio
(18) 3251-1284
Oswaldo Cruz (18) 3528-1146
Marília (14) 3414-1937
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA advocacia.rosinaldoramos@hotmail.com

O FAP tem um aspecto muito bom, ele serve como indicador da eficiência da área de SST em sua empresa de forma individualizada para cada estabelecimento. Investir em saúde e segurança do trabalho traz retorno e diminui custos, o Fator Acidentário de Prevenção – FAP prova isso de forma irrefutável. **N**

* Filipe Costa de Oliveira é Técnico de Segurança do Trabalho
Para mais informações sobre o assunto:
filipesmsq@hotmail.com

Minha empresa pode demitir um dependente químico?



Segundo a definição da OMS – Organização Mundial da Saúde, dependência química é o: “estado caracterizado pelo uso descontrolado de uma ou mais substâncias químicas psicoativas com repercussões negativas em uma ou mais áreas da vida do indivíduo.”

A dependência química é uma doença primária, crônica, progressiva e de determinação fatal. É uma doença multidimensional e multifacetada, ou seja, atinge o indivíduo em diversos níveis: físico, mental, emocional e espiritual.



Temos assim, que a dependência química é uma patologia que gera compulsão, retirando a capacidade de discernimento do paciente.

Neste contexto, é preciso diferenciar a conduta do trabalhador que faz uso recreativo de álcool ou outras substâncias psicoativas, daquele empregado acometido por dependência química, que deve ser encaminhado para tratamento e, se necessário, afastado de suas atividades, como qualquer outro empregado doente.

A alínea f do artigo 482 da CLT traz a previsão da rescisão do contrato de trabalho por justo motivo pela embriaguez habitual ou em serviço.

Para o Direito do Trabalho, embriaguez é a condição de estado em que o indivíduo fez uso de quantidade significativa de substância psicoativa, a ponto de sofrer alteração em seu comportamento, chegando a afetar suas atividades laborais. As substâncias psicoativas são entendidas num sentido amplo, podendo ser desde bebidas alcoólicas até maconha, crack e ecstasy, dentre outras.

Seguindo uma interpretação literal da legislação, seria plenamente justificável a demissão do empregado por justa causa. Contudo, vale lembrar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é de 1943, quando não se falava em dependência química como uma doença psiquiátrica.

Com a evolução do entendimento dos Tribunais Superiores, tem-se consolidado a jurisprudência no sentido de não ser possível a demissão do empregado por justa causa por conta da embriaguez e de seus reflexos.

Neste sentido, ocorrendo a demissão por justa causa, o empregado poderá entrar com uma ação judicial visando a reintegração ao trabalho, indenização por dano moral e, caso necessário, solicitar o afastamento para tratar de sua saúde perante o INSS.

Na grande maioria das vezes, a empresa não busca a demissão por conta da dependência química, mas dos reflexos que esta patologia pode trazer ao comprometimento do empregado, como atrasos, falta de atenção, queda na produtividade, dentre outros.

Nestes casos, havendo desconfiância da empresa, esta deve encaminhar o

trabalhador ao setor de Medicina e Segurança do Trabalho ou, em sua falta, ao próprio INSS ou ao SUS, lembrando sempre de resguardar o sigilo quanto às informações.

Cursos a Distância
COLÉGIO SOER
 CURSOS APROVADOS PELO MEC/CEE – VÁLIDO EM TODO BRASIL
EJA (Supletivo) Fundamental e Médio
 ALFABETIZAÇÃO A DISTÂNCIA CURSOS TÉCNICOS
(18) 3625-6960 / 3117-7481
 www.colegiooer.com.br

Recentemente, muitas decisões foram proferidas no sentido de proibir a demissão do dependente químico, mesmo sem a justa causa, havendo entendimento de que há presunção de dispensa discriminatória, o que é vedado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela própria legislação brasileira.

Seguindo esta linha de raciocínio, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 443, com o seguinte teor:

“Nº 443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012”

Por mais difícil que seja administrar um colaborador que sofra de dependência química, não há como negar a função social da empresa. Dela tem sido esperada uma postura de colaboração, com ações de prevenção buscando um ambiente de trabalho sadio, inclusivo e nunca discriminatório.

Compartilhamos com **Kátia Bicudo é Advogada, Consultora, Palestrante e membro do BNI Jundiá.**

Previdência e Direitos
 Presidente Prudente – Rua Joaquim Nabuco, 1507 - (18) 3903-1046
 Presidente Epitácio – Rua Macelô, 6-38ª - (18) 3281-4342
 Osvaldo Cruz – Rua Ricardo Ponciano, 509 - (18) 3228-1146
 Marília – Rua Paraná, 406 - (14) 3414-1937

10 direitos trabalhistas que todos devem saber

Os direitos trabalhistas precisam estar claros para todos os cidadãos, mas muitos ainda não conhecem plenamente todos os direitos que possuem.

Essas dicas servem para diversos momentos da relação de emprego e são o ponto de partida para qualquer pessoa que queira entender um pouco melhor como funciona o direito do trabalho.

1. O empregador tem 48 horas para assinar a carteira de trabalho do empregado a partir da admissão

De acordo com o artigo 29 da CLT, o empregado, após ser admitido, deve entregar sua carteira de trabalho ao empregador, mediante recibo e este terá o prazo de 48 horas para fazer as devidas anotações, especificando data de admissão, função, remuneração e condições especiais, se houver.

2. Quem recebe por mês, tem direito a receber o salário até, no máximo, o 5º dia útil de cada mês

O pagamento de salário jamais pode ser pactuado por período superior a 1 mês (com exceção de comissões, percentagens e gratificações).

O § 1º do artigo 459 da CLT prevê que quando o salário for pago de forma mensal, o empregador tem até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho para efetivar o pagamento dos funcionários.

3. É o empregador quem escolhe quando o empregado irá tirar férias

É isso mesmo. Quem escolhe quando o empregado irá gozar suas férias é o patrão. É o que diz o artigo 136 da CLT:

“A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.”

4. Todo o dinheiro que o empregado recebe do empregador deve estar anotado na Carteira. “Salário por fora” é proibido

O famoso “salário por fora” que muitos empregadores utilizam para se esquivar da contribuição do INSS e FGTS é totalmente proibido por lei. Todo e qualquer dinheiro recebido pelo empregado deve estar anotado na CTPS. O artigo 457, § 1º é bem claro:

“Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”.

5. O empregador deve recolher 8% do salário do empregado a título de FGTS por mês. Esse valor é “a parte” do que o funcionário ganha, não podendo ser descontado do trabalhador

O valor recolhido pelo empregador a título de FGTS é de 8% do salário do empregado e não deve ser descontado da remuneração do mesmo.

Tudo conforme o artigo 15 da lei 8036/90 (LEI DO FGTS)

6. Quem pede demissão não tem direito ao seguro-desemprego

O seguro desemprego foi criado para situações nas quais o empregado perde seu trabalho de forma abrupta, sem qualquer planejamento. Dessa maneira, quem pede demissão está abrindo mão do seu emprego e, consequentemente não terá direito a receber as parcelas do seguro-desemprego.

A fundamentação está no artigo 3º da lei 7998/90. (Seguro desemprego).

7. Em caso de aviso prévio indenizado, o patrão tem 10 dias corridos para fazer o acerto trabalhista. Em caso de aviso prévio trabalhado esse prazo cai para 1 dia útil após o término do contrato de trabalho

Uma das dúvidas mais recorrentes em relação a direitos trabalhistas: Prazo para pagamento do acerto após a dispensa sem justa causa. A lei trouxe 2 prazos distintos: Em caso de aviso prévio indenizado (cumprido em casa), o empregador tem o prazo de 10 dias CORRIDOS para fazer o pagamento das verbas rescisórias trabalhistas do empregado. No entanto, caso o aviso prévio seja trabalhado, o empregador deverá fazer todos os pagamentos (inclusive liberação do FGTS) no primeiro dia útil após o término do aviso prévio.

O § 6º do Artigo 477 da CLT é o dispositivo legal que prevê tais prazos.

8. O acordo trabalhista para ser demitido é ilegal

É muito comum o “acordo” entre patrão e empregado no qual há uma “demissão forjada”, na qual o empregado fica com o seguro desemprego e FGTS e é obrigado a devolver a multa de 40% para o empregador. Esse tipo de acordo é totalmente ilegal, pois sobrecarrega o órgão responsável pelo pagamento do seguro-desemprego sem necessidade e acaba sendo um “jeitinho” de driblar a lei. Caso a farsa seja descoberta, as empresas podem ser multadas de forma pesada pelos fiscais do trabalho e empregados forçados a devolver as parcelas do seguro desemprego que foram recebidas ilegalmente.

9. A empregada gestante possui estabilidade do momento da concepção até 5 meses após o parto, inclusive se engravidar durante o aviso prévio indenizado

A empregada gestante, de acordo com o Artigo 10, II, b do ADCT (Ato das disposições constitucionais transitórias), possui estabilidade no emprego do momento da concepção até 5 meses após o parto, não podendo ser demitida sem justa causa nesse período. Recentemente, foi incluído na CLT o artigo 391-A que garantiu o direito a estabilidade da gestante, ainda que a gravidez aconteça no período do aviso prévio trabalhado ou indenizado, veja:

“A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”

10. O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado em virtude do pagamento de vale transporte

O empregador poderá descontar, no máximo, 6% do salário do empregado a título de vale transporte. É o empregador que deverá arcar com o restante que for necessário para levar o empregado ao trabalho.

A fundamentação desse direito é feita com base no artigo 4º, § único da lei 7418/85 (LEI DO VALE TRANSPORTE)

Compartilhamos com **Adriano Alves de Araujo, Sócio do escritório Alves Araujo - Advogados Associados**

Sexualidade depois dos 50: o que muda no corpo das mulheres

Veja como chegar nesta fase sem sentir as mudanças no corpo de forma negativa

Beleza Viva por Natura
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Você já deve ter ouvido que com o fim da menopausa a mulher, simplesmente, abandona a sua vida sexual e já não sente mais desejo nenhum, certo? Pois saiba que isso é um grande equívoco. Elas podem, sim, passar pela vida inteira com muito libido e mantendo relações. De acordo com a educadora sexual Neusa Pandolfo, a sexualidade após os 50 anos varia muito de mulher para mulher, no entanto, os seus hábitos podem fazer toda a diferença quando essa fase chegar.

ESGALHA
 SISTEMAS CONTRA INCÊNDIO
(18) 3301-9320
esgalha.projetos@terra.com.br

Neusa explica que quando o corpo feminino não menstrua mais há diminuição de estrogênio e, portanto, a mulher acaba perdendo a lubrificação. Contudo, medicamentos que possuam reposição hormonal podem devolver a ela esses hormônios perdidos. “Não é uma regra esta perda após os 50 anos, varia muito. Mas é possível passar batido pela menopausa com o tratamento adequado”, garante a especialista.

A educadora explica que um outro ponto é fundamental para se manter uma vida sexual saudável após os 50 anos: o psicológico. Para Neusa, mulheres que sequer conhecem o seu corpo podem chegar a quinta década sem sentir desejos. Ao contrário de quem se conhece e sempre teve uma vida sexual ativa. “Saber onde está o ponto de prazer, saber o que gosta e o que não gosta faz toda a diferença. Por isso eu considero a masturbação fundamental”, avalia.



Conhecer o próprio corpo é fundamental para ter uma vida sexual saudável aos 50 ANOS Foto: Shutterstock/Olesya Kuznetsova

Para a especialista, colocar a responsabilidade do prazer no parceiro é um grande erro. “Sabemos que muitas vezes a mulher não tinha a permissão de dizer onde sentia mais prazer. Mas as coisas mudaram. Há aquelas, por exemplo, que passam a vida inteira achando que lubrificação é orgasmo. Isso é gravíssimo”, ressalta.



Para Neusa, rever os pensamentos e a forma que o público feminino lida com a sexualidade é fundamental para se ter uma vida saudável e ativa após os 50 anos. “Eu, por exemplo, parei de menstruar aos 44 anos e sequer senti qualquer mudança. Ao contrário, achei maravilhoso ficar livre da menstruação”, confidencia.

Corpo em constante mudança

Com o passar dos anos o órgão sexual feminino vai envelhecendo – assim como o restante do corpo. Com isso, as paredes da vagina acabam ficando muito mais finas. Por isso, de acordo com Neusa, pode existir a necessidade de usar um lubrificante na hora de uma rela-

ção sexual, para evitar a dor. “Algumas mulheres chegam a desistir do sexo por conta disso. Eu acho que tudo isso ocorre por falta de informação, pois há formas para resolver”, afirma.

Megazine Norminha
 CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRDOMÉSTICOS
 MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORRATÉIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

Ainda de acordo com ela, se a mulher desiste da relação sexual, a vagina pode infantilizar e atrofiar. “Uma mulher que fica uns cinco anos sem sexo, por exemplo, pode ter grandes dificuldades e sentir muita dor se for praticar. E quanto mais velha, pior para retomar. Por isso eu indico para todas uma longa e feliz vida sexual”, ressalta.



Os hábitos adotados ao longo da vida interferem na sexualidade feminina

Foto: Shutterstock/Phovoir

Compartilhamos com **Estilo e Vida Terra**
 Oferecimento Natura:
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Divulgue sua empresa na Norminha
São mais de 2,5 milhões de profissionais do Brasil que acessam diretamente as nossas edições.
Peça informações: contato@norminha.net.br



ATENDEMOS EMPRESAS DE ACESSORIA
Realizamos amostragens de agentes físicos e químicos tais como: dosimetria de ruído, calor (IBUTG), Vibração VCI e VMB, particulado total, poeira respirável + sílica livre cristalina, fumos metálicos, solventes, vapores, defensivos agrícolas, ácidos

Sim, o Capital humano pode ajudar as empresas durante a crise



Em tempos de retração econômica, uma das áreas que mais sofrem com o corte de custos é o departamento de Recursos Humanos, não só com a redução no quadro de funcionários, mas também com a diminuição dos investimentos na gestão de pessoas. Quando falamos de tecnologia para gerenciar capital humano, o cenário é ainda mais desafiador. As empresas não vivem sem esses processos, então por que não os fazem com o auxílio da tecnologia? A resposta é simples: o País não tem a cultura de utilizar e explorar softwares de gestão para apoiar ações desse tipo, algo que vai além da situação financeira.

No Brasil, o uso de softwares para controlar a folha de pagamento é amplamente difundido por ser uma obrigação legal. Se o não fizer, a organização é multada pelo Ministério do Trabalho. O mesmo acontece com o ponto eletrônico. Há ainda uma grande parcela dessas empresas que realiza outras atividades, como recrutamento e seleção, treinamentos e gestão de desempenho dos seus colaboradores, de maneira manual ou com o uso de planilhas, um processo que consome muitas horas. O maior desafio é conscientizar os gestores que investir na melhoria desses fluxos, mesmo em tempos de crise, é vantajoso e traz retorno financeiros para a empresa.

Os recursos para isso já estão disponíveis no mercado. Hoje, a área de Recursos Humanos pode contar com soluções de uso fácil e intuitivo, móveis, que exigem poucos cliques e proporci-

onam ao profissional de RH uma boa experiência de gestão e trabalho. Mas os resultados só aparecerão com a mudança de mentalidade e com a consciência de que com os investimentos certos, haverá retorno. Diversas pesquisas já comprovaram que promover ações que façam os funcionários se sentirem integrados, engajados e parte da empresa, aumenta a sua satisfação e consequentemente a sua produtividade.



Um exemplo de otimização com uso de tecnologia são os treinamentos internos. No setor de manufatura, por exemplo, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, exige que os colaboradores façam treinamentos periódicos. Com o uso de ferramentas de TI, é possível fazer esse tipo de curso online, economizando materiais e tempo, além de facilitar a participação de pessoas que estejam em locais distintos. Essas ferramentas também possibilitam aumentar a frequência da capacitação sem aumentar os custos, dando à organização profissionais mais qualificados. Adicionalmente, isso ainda pode ser potencializado com o mapeamento estruturado dos perfis e talentos que garante que as competências necessárias serão desenvolvidas, e o mais importante, alinhadas ao negócio da organização.

No entanto, não podemos esquecer dos processos organizacionais, que precisam estar maduros e bem estruturados. A tecnologia é uma peça fundamental, mas é necessário que a empresa saiba para onde está caminhando e tenha uma estratégia de negócios clara para priorizar e tirar melhor proveito do seu capital humano, especialmente em momentos de cenário econômico delicado.

N
*Marcelo Cosentino é head de Services da TOTVS

Senac promove reflexões sobre as melhores práticas no desenvolvimento social



Senac Presidente Prudente (SP) recebeu no dia 31/08, a coordenadora do Programa Senac de Cultura de Paz, **Andrea dos Santos Pereira Nunes**, para o evento Sala Social: Reflexões e Diálogos.

Na edição deste ano, além do tema principal, os convidados discutiram a educação socioemocional como um desafio para as famílias e escolas no enfrentamento da violência.

A atividade é destinada para profissionais ligados a projetos sociais, educado-

res ou que atuam nas áreas de gestão e recursos humanos.

"O Senac realiza o evento com o objetivo de disseminar práticas sociais através de reflexões e diálogos entre diferentes setores. O objetivo do Sala Social foi convidar os participantes para uma atividade dinâmica, na qual eles trouxeram questões e contribuições que poderão ajudar a minimização das vulnerabilidades da sociedade", afirma Rita de Cássia Holanda, gerente do Senac Presidente Prudente. **N**

Diferenças – Segurança do Trabalho e Higiene Ocupacional

*Por Nestor Waldhelm Neto

Qual a diferença entre Segurança do Trabalho e Higiene Ocupacional? Qual a relação entre eles? Hum... Pelo jeito você ainda não tinha pensado nisso, não é?

Esse é nosso tema de hoje. Irems trazer um exemplo que irá te ajudar a fixar o conceito de uma vez por todas!

Fato é que muita gente confunde totalmente Segurança do Trabalho com Higiene Ocupacional, uma tem ligação com outra, mas, não são a mesma coisa!

Lembro que assim que me formei pensava que Higiene Ocupacional tinha ligação direta com limpeza no trabalho. Uma vez até passei vergonha em público por conta de tal afirmação. Com o tempo e os estudos os conceitos foram clareando na minha cabeça e hoje vamos tentar repassar isso a você.

Para que você memorize com facilidade (e não passe vergonha assim como eu) irei usar a figura de uma árvore. Assim não tem como não pegar de primeira.

MINI CONCEITOS

- Segurança do Trabalho ou Segurança Ocupacional (o segundo é pouco utilizado): É o conjunto de ações utilizadas para evitar acidentes e doenças do trabalho. Tornando o ambiente de trabalho compatível com a saúde e a preservação da vida.

- Higiene do Trabalho ou Higiene Ocupacional: É a ciência dedicada ao reconhecimento, avaliação e controle dos agentes ambientais existentes no ambiente de trabalho que podem causar danos à saúde do trabalhador e a todos que interajam no ambiente.

QUAL A RELAÇÃO?

Para chegar ao seu objetivo de pro-



mover um ambiente de trabalho mais seguro e harmonioso a Segurança do Trabalho tem o apoio de vários braços, ou vários galhos que a ajudam a chegar mais perto do seu objetivo e, portanto, tem ligação direta com ela.

A relação que gosto de pensar para a Segurança do Trabalho é como se fosse uma árvore. Ela é o centro das ações de Segurança do Trabalho, a Higiene do Ocupacional ou do Trabalho é um de seus galhos.

Outros galhos da nossa árvore Segurança do trabalho seriam, por exemplo, Medicina do Trabalho, Legislação de Segurança, Ergonomia, Prevenção e Combate a Incêndio, Prevenção e Controle de Risco em Máquinas, etc.

Todos esses galhos existem e colaboram para a árvore segurança do trabalho chegue ao seu objetivo que trazer mais segurança para o ambiente de trabalho conforme a mini descrição que fizemos acima.

N
* Nestor Waldhelm Neto
Técnico de Segurança do Trabalho,
Professional Coach, palestrante,
criador e editor do [blog/site
Seguranca do Trabalho nwn](http://blog/siteSeguranca.doTrabalho.nwn),
professor e escritor.

Fiscais flagram 17 motoristas dirigindo há mais de 12 horas sem descanso

Operação que ocorreu na BR 116, em Vitória da Conquista, encontrou motorista dirigindo por 24h sem parada



Pelo menos 50 motoristas foram abordados por auditores do Ministério do Trabalho, durante operação no sudoeste da Bahia, que fiscalizou o cumprimento da jornada de trabalho no transporte de cargas. A operação foi realizada na BR 116, em Vitória da Conquista, nesta segunda-feira (5/9), pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/BA), com o apoio da Polícia Rodoviária Federal (PRF).



A inspeção foi realizada durante cinco horas e comprovou, por meio do depoimento dos motoristas, que 17 deles estavam dirigindo há mais 12h, sem in-

tervalo de descanso. O caso mais grave foi de um motorista que estava dirigindo por 24h, sem parada para descanso.

Dois caminhões tiveram a atividade de condução interdita. Em um dos casos, que não atendia ao descanso interjornada de 8h, o motorista foi conduzido ao intervalo compulsoriamente. Outro caminhão utilizava o tacógrafo fora da data de validade, prejudicando o controle da jornada de trabalho do motorista e só foi liberado após a regularização do equipamento.

Segundo o auditor Renato de Almeida Loura, outras ações serão realizadas a fim de assegurar a segurança e a saúde dos motoristas. "Nós constatamos um descontrole total da jornada de trabalho e faremos outras ações nas estradas, para coibir essa irregularidade", res-

saltou.

Essa foi a quarta operação realizada pela SRTE/BA com o objetivo de fiscalizar a jornada dos motoristas. Outras ações ocorreram na BR- 324, próximo a Salvador, na BR-242, em Barreiras e na BR-116 Sul, próximo à Feira de Santana.

N
Assessoria de Imprensa
Ministério do Trabalho
imprensa@mte.gov.br

ABONO 2016/2017

Nascidos em setembro recebem a partir da próxima semana

Ministério do Trabalho paga a partir de 15 de setembro, o Abono Salarial do PIS/ Pasep do calendário 2016/2017, para os nascidos no mês de setembro. Esses trabalhadores poderão fazer o assque nas agências da Caixa, Banco do Brasil, casas lotéricas ou se estiverem com o cadastro em dia, receber em conta corrente a partir de 16 de setembro. No total, R\$ 14,8 bilhões de reais estão disponíveis dentro do novo calendário, ano base 2015.

Tem direito ao Abono Salarial quem recebeu, em média, até dois salários-mínimos mensais, com carteira assinada e exerceu atividade remunerada durante, pelo menos, 30 dias em 2015, e que tenham sido informados corretamente na Relação Anual de Informação Social - RAIS.

Motivos Campeões em Reclamações Trabalhistas

Toda empresa deve ter muito cuidado ao conduzir suas relações trabalhistas, que se inicia na fase de seleção dos colaboradores e perdura, em alguns casos, até mesmo após o período demissional.

Muitos são os motivos que levam ex-funcionários a reclamar seus supostos direitos na Justiça do Trabalho, e as ações que mais se repetem são originadas pelos seguintes motivos:

1. Assédio Moral

O Assédio Moral é qualquer conduta que, em regra, fere a dignidade do trabalhador. Muitas vezes, os empregadores (ou funcionários gestores) cometem Assédio Moral e não se dão conta porque o colaborador vitimado internaliza o ocorrido, guardando para si esse sentimento até o fim da relação trabalhista. Vale ressaltar que o Assédio Moral, além de Vertical, também poderá ser Horizontal: quando é cometido entre funcionários de mesma hierarquia.

Os valores das condenações em processos individuais que versam sobre Assédio Moral podem ser muito relevantes para uma pequena ou média empresa; assim, a recomendação é tratar todos os colaboradores com respeito em qualquer situação e estar atento aos funcionários gestores, para que eles não cometam este deslize e a empresa venha a arcar com possíveis indenizações.

2. Ausência de Registro na Carteira

Por mais inacreditável que possa acontecer, mesmo nos dias atuais, não é raro encontrar empregadores que não assinam a Carteira de Trabalho (CTPS) do funcionário e ficam conduzindo a relação trabalhista na ilegalidade. Este "por fora", muitas vezes ocorre por desconhecimento da obrigatoriedade (acontece comumente com os empregados domésticos) ou quando o empregador quer favorecer o novo funcionário, que pode estar recebendo benefícios do Governo (comumente, o caso do seguro desemprego).

Quando a empresa não assina a CTPS, além de não cumprir o seu papel social com o próximo e estar passível de penalizações por fraudes em benefícios sociais, permite uma pessoa trabalhando, sob sua responsabilidade, totalmente desamparada da Previdência Social; e, assim, assume grande risco em caso de doenças ou acidentes. Além disso, alguns tribunais entendem que essa conduta gera danos morais para o funcionário e outros defendem a inclusão de danos materiais.



3. Não pagamento de Horas Extras

Outro ponto que enseja muitas reclamações dos funcionários é com relação às horas extras. Entretanto, temos que ressaltar, horas extras deve ser uma necessidade da empresa e os funcionários não podem e nem devem fazer horas extras sem o consentimento do empregador.

Havendo esta necessidade constantemente, o ideal para a empresa é adquirir um relógio de ponto e solicitar do colaborador que registre seu ponto, guardando o seu comprovante para conferir se os horários de fato coincidem com os demonstrativos da empresa. Caso exista divergência, o colabora-

RR
ROSINALDO RAMOS
 Presidente Prudente
 (18) 3903-1046
 Presidente Epitácio
 (18) 3251-1284
 Osvaldo Cruz (18) 3528-1146
 Marília (14) 3414-1937
 ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA advocacia.rosinaldoramos@hotmail.com

dor deve falar imediatamente para que a empresa valide suas informações ou aponte os motivos da divergência, justificando.

Desta forma, evita-se problemas com passivos trabalhistas simples de serem revolidos e poupa-se tempo e dinheiro, de ambas as partes, com ações judiciais.



4. Atraso no pagamento de Salários ou de Rescisão do Contrato de Trabalho

Atrasar verbas trabalhistas, nos dias atuais, é uma realidade que infelizmente ainda acontece. Muitas vezes, fruto da mais pura falta de planejamento de alguns empresários somado, em algumas situações, à má-fé e à crença de que os funcionários tem a obrigação de compreender a situação financeira da empresa.

Quando uma pessoa física decide constituir uma pessoa jurídica, deverá estar preparada para assumir os riscos de seu negócio e realizar os planejamentos necessários para honrar seus compromissos financeiros em sua totalidade. Em situações de descontrole financeiro também caberá a ação de planejar e tomar, se necessário, medidas drásticas, como a de vender ativos para saldar os passivos ou solicitar empréstimos de curto prazos.

A lei trabalhista trás penalidades pelo atraso, como a multa de um salário mensal (artigo 477, § 8º da CLT) por descumprimentos dos prazos de pagamentos em pedidos de demissão: (1) dez dias após a data do término do aviso prévio indenizado ou (2) primeiro dia após a data do término do aviso prévio trabalhado ou fim do contrato por prazo determinado.

5. Não pagamento de Adicional de Insalubridade/Periculosidade

O adicional de Insalubridade é devido aos funcionários, cuja atividade profissional esteja exposta a agentes nocivos a sua saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e do efeito.

O adicional de periculosidade é devido aos funcionários, que na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, no exercício de suas atividades estejam em contato permanente com inflamáveis, eletricidade ou explosivos em condições de risco.

Muitos empregadores desconhecem estes direitos trabalhistas e, geralmente, por essas razões, não pagam. Outros acreditam que seus funcionários estão em condições insalubres em caráter intermitente e não teriam esse direito, mas o TST, na Súmula nº 47, já se manifestou explicando que a intermitência não afasta o pagamento. O que poderá excluir é a eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo.

6. Não cumprimento de benefícios garantidos nas convenções coletivas (Cesta básica, Salário)

Todo empresário deve conhecer muito bem a Convenção Trabalhista que sua empresa e seus funcionários estão



obrigados a seguir, pois nela existem direitos e obrigações que podem ser exclusivos para a categoria.

Ocorre que negligenciar isto, principalmente quando estamos falando de benefícios, não exclui tal direito do empregado e estes direitos poderão ser exigidos pelo sindicato durante o desligamento ou pelo próprio funcionário em ação individual.

7. Exercício de função diversa da contratada, sem pagamento do salário correspondente.

O crescimento profissional dos funcionários de uma empresa é uma realidade no mercado de trabalho, formando colaboradores especialistas no tipo de negócio do empregador e, por consequência, estes funcionários ficam cada vez mais essenciais e indispensáveis à empresa.

Megazine Norminha
 CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRDOMESTICOS
 MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORPOTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

A medida que isto ocorre, a função inicial vai sendo modificada e as atribuições do colaborador se modificam. Contudo, nem sempre é registrado nos livros próprios e na CTPS do funcionário e este fato, aos olhos do Direito Trabalhista, é muito danoso, pois nem sempre aquele trabalhador tem o reconhecimento formal e financeiro da função que de fato exerce; gerando, assim, danos morais e materiais.

O ideal é manter os livros de registro e CTPS dos funcionários sempre atualizadas e adequadas com a realidade dos fatos existentes e nunca deixar para depois, pois existe o risco de fiscalizações, denúncias e/ou ações trabalhistas.



8. Descontos indevidos

Existem empregadores que descontam tudo que é lícito dos funcionários (medida, inclusive, recomendada por muitos Contadores). O problema ocorre quando se desconta tudo e mais um pouco, pois, ao realizar descontos não amparados pela legislação, o empregador está, em verdade, apropriando-se de uma verba trabalhista (ou alimentícia) sem nenhum respaldo e expondo-se ao risco de sérios passivos trabalhistas.

Parece que estamos falando de uma situação incomum e irreal, mas ela é mais corriqueira do que imaginamos, por exemplo, ao realizar descontos de "vale-farmácia", é necessário que o empregado tenha autorizado em seu contrato de trabalho e assinado a solicitação de adesão ao benefício.

Portanto, é importante ter cuidado e sempre confrontar os descontos na folha de pagamento com a documentação, para ter certeza absoluta que suas ações possuem lastro confiável e sólido.

9. Fraude no contrato de trabalho (contrato de serviços simulado)

Por mais inocente que seja a situação, vem crescendo em nossa sociedade este modelo de fraude. A intenção de quem deixa de assinar a CTPS do co-

laborador para substituir por contrato de prestação de serviços é a de não pagar os impostos decorrentes da relação de trabalho.

O fato é que essa fraude é facilmente desmascarada por uma fiscalização ou por um juiz do trabalho que julgue um caso individual. Existem muitas penalidades pela ludibriação do contrato de trabalho, que geram despesas financeiras que irão muito além do simples pagamento de valores não pagos com juros e multa.

Este é um dos maiores e mais arriscados passivos trabalhistas que uma empresa pode ter, pois também deixa o empregado desamparado da seguridade social (INSS).

10. Desrespeito a estabilidade do empregado (Gravidez, Licença médica, Membro da Cipa, Membros da Comissão de Conciliação Prévia, dentre outros)

Nem todos os empregadores conhecem bem as estabilidades e seus prazos. Por conta disso, acabam infringindo algumas regras que podem gerar passivos trabalhistas.

Quem tem estabilidade, tem direito ao emprego e não pode ser removido de suas funções sem justos motivos e forte embasamento.

Portanto, é necessário conhecer bem essas situações e estar sempre perto de seu Contador quando ocorrer cada uma delas, pois informação e atenção nunca é demais.

11. Ausência ou irregularidade no depósito do FGTS

O correto pagamento das guias do FGTS e as informações enviadas ao Governo podem conferir diversos direitos aos empregados no curto prazo, como saque de valores para casa própria e até mesmo seguro-desemprego em caso de demissão.

Por esta razão, os empregados logo percebem que o empregador não está honrando seus compromissos patronais; diferentemente do INSS, que só será conferido em casos de doença, acidentes, aposentadoria, ou outros eventos que não ocorrem com frequência.

Sobre planejamento financeiro para manter em dia suas obrigações e os riscos do negócio, já falamos anteriormente. Mas vale ressaltar que o não pagamento do FGTS é uma causa de vários passivos trabalhistas e, quando ocorre, analisa-se junto com ele a conferência do pagamento do INSS (que, em empresas normais, possui uma carga bem maior).

12. Equiparação Salarial

Para ter direito a Equiparação salarial, o colaborador deverá comprovar uma série de requisitos. Não é qualquer circunstância isolada de igualdade que irá lhe conferir esse direito, mas sim um conjunto de fatores como identidade de função, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade, entre outros, que, quando somados, gera o direito.

Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. A equiparação salarial só é possível se o empregado e o colaborador em quem ele se espelha exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

Para evitar esse tipo de passivo trabalhista, o ideal é a empresa possuir um Plano de Cargos, Carreiras e Salários bem definido e elaborado por profissionais que entendem do assunto. **N**

Compartilhamos Bruno Fontenele

Tecnologia na SST

Por Mário Sobral*

No mês passado visitei uma grande empresa do Polo Industrial de Manaus para elaborar o orçamento de um laudo e no processo fiquei maravilhado com o sistema utilizado para controle de inspeções.

Cursos a Distância
COLÉGIO SOER
 CURSOS APROVADOS PELO MEC/CEE - VÁLIDO EM TODO BRASIL
 EJA (Supletivo) Fundamental e Médio
 ALFABETIZAÇÃO A DISTÂNCIA CURSOS TÉCNICOS
 (18) 3625-6960 / 3117-7481
 www.colegiooer.com.br

Por exemplo, cada extintor possui um QR Code para identificação e conforme o profissional de Segurança do Trabalho realiza a inspeção ele registra com um Smartphone o QR Code e o sistema automaticamente guarda as informações e pode programar o alerta para a próxima inspeção.



Além do ganho de tempo e da diminuição da papelada, há outras vantagens como, por exemplo, no período de férias de um profissional o outro tem como saber rapidamente quais inspeções foram realizadas e quais estão programadas.

Estas pequenas melhorias no processo agilizam as atividades e deixam mais tempo disponível para que este profissional diminua o tempo gasto com ações operacionais e ganhe mais tempo para pensar em ações estratégicas.

Autor: Mário Sobral Júnior - Engenheiro de Segurança do Trabalho

Quer ler mais artigos do Professor Mário? Acesse o [SEGURITO 120 N](http://SEGURITO120.N)

Power Point - Como elaborar uma boa apresentação

Dicas dirigidas para profissionais da SST - Assista

Bate papo fornecendo algumas dicas de como elaborar uma boa apresentação em Power Point e não deixar o pessoal babando na cadeira durante a apresentação.

Acesse:

<https://www.youtube.com/watch?v=EOsLzq310Fs>

EQUIPE
 NEGÓCIOS IMOBILIÁRIOS
 CLIQUE AQUI

Divulgue sua empresa na Norminha

São mais de 2,5 milhões de profissionais do Brasil que acessam diretamente as nossas edições.

natura
 bem estar bem
sou

contato@norminha.net.br