



norminha.net.br
Segurança e Saúde Ocupacional
DESDE 18/AGOSTO/2009

Norminha

Ano 08 – Nº 380 – 15/09/2016



Prêmio Brasil de
Excelência e Qualidade

TODA QUINTA-FEIRA NO SEU E-MAIL
DIRETOR RESPONSÁVEL: WC MAIOLI MTE 51/09860-8

PUBLICIDADE: contato@norminha.net.br
ASSINATURA GRATUITA: assinatura@norminha.net.br

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

Palestra solidária reúne profissionais do SESMT e RH da região de Araçatuba (SP)



Cerca de 100 profissionais debateram “eSocial e os impactos na SST” na manhã do último dia 10 de setembro em Araçatuba (SP). Apresentação foi realizada pelo Professor e Doutor José Luis Garcia Navarro, que estará ministrando o curso de Higiene Ocupacional integrado com atuações em perícias trabalhista e civis (informações no quadro abaixo).

Mesmo diante da prorrogação da efetivação do eSocial, cerca de 100 profissionais da SST e RH da região de Araçatuba (SP) prestigiaram a palestra solidária promovida por Norminha e Navarro Brasil, na manhã do último dia 10 de setembro, apresentada no auditório do SEST/SENAT pelo Professor e Dr. José Luis Garcia Navarro.

O assunto foi debatido; e na pauta estavam as últimas atualizações atribuídas no programa, assim como a suma importância do envolvimento, valorização e participação dos profissionais da SST no processo de implantação e manutenção do eSocial.

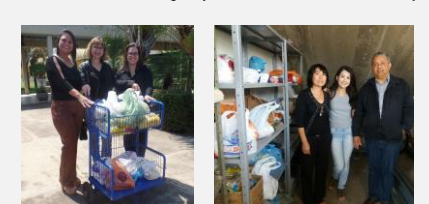


Mônica Weber, Técnica de Segurança do Trabalho, que esteve presente, disse que “É importante aos TST conhecimentos sobre o eSocial pois este apresenta uma estrutura mais ampla de informações pertinentes ao ambiente de trabalho do que aquela proposta pela NR 09. Acredito que a elaboração de PPR, no tocante ao levantamento quan-

titativo de Riscos Ambientais deverá ser mais abrangente do que atualmente vemos em muitos desses documentos. Do contrário, a omissão desses dados poderá gerar prejuízos aos trabalhadores, em casos de aposentadoria especial e outros benefícios previdenciários; e às empresas, sanções provenientes de um levantamento irregular”.



A Enfermeira do Trabalho Camila de Lima Galbiatti Bisco e o Engenheiro de Segurança Pedro Henrique de Queiroz Marques foram agraciados por um pen drive contendo todas as edições de Norminha, Todas as NRs atualizadas e um KIT Segurança. (Na foto com Dr. Navarro)



Os alimentos arrecadados foram doados para entidades de Araçatuba (SP) e Birigui (SP) que prestam serviços solidários para famílias necessitadas.

Muito obrigado a todos! **N**

Na oportunidade também foi divulgado a realização do Curso de Higiene Ocupacional integrado com atuação em perícias trabalhistas e civis, voltado para profissionais da SST e demais interessados.

Veja abaixo as informações:

CURSO DE HIGIENE OCUPACIONAL INTEGRADO COM ATUAÇÃO EM PERÍCIAS TRABALHISTA E CIVIS PARA PROFISSIONAIS DA SST

CAPACITAÇÃO EM H.O E PERITO/ASSISTENTE TÉCNICO

19, 20, 21 e 22 de Outubro de 2016 das 8h às 17h
Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba/SP

Rodovia Senador Teotônio Vilela, km 09 (ao lado do 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!

Pauta trabalhista marcará primeira sessão de Cármen Lúcia na presidência do STF

José Cruz/Agência Brasil



Processos tratam de hora extra para mulheres, responsabilidade dos órgãos públicos sobre trabalhadores terceirizados e jornada de trabalho de bombeiros civis.

A primeira sessão de julgamentos da ministra Cármen Lúcia na presidência do Supremo Tribunal Federal (STF) será dedicada a pautas relacionadas aos direitos dos trabalhadores. Na sessão de ontem (14/09), prevista para começar às 14h, estavam pautados nove processos, que tratam de hora extra para mulheres, responsabilidade dos órgãos públicos sobre trabalhadores terceirizados e jornada de trabalho de bombeiros civis.

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

<https://www.magazinevoce.com.br/magazinemegazineinorminha/>

No primeiro julgamento, a Corte vai julgar a validade de uma norma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que determina, em caso de jornada extraordinária, descanso obrigatório de, no mínimo, 15 minutos para mulheres antes do início da prorrogação do horário. Participam da ação a Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS) e a Federação Brasileira de Bancos (Febraban).

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

Também está na pauta do plenário a obrigatoriedade do governo de assumir questões trabalhistas de empresas terceirizadas. Em Brasília, por exemplo, é comum empresas prestadoras de serviços de limpeza em órgãos públicos decretarem falência e deixar os funcionários sem receber salários.

A terceira ação trata da carga horária estabelecida pela bombeiros civis e foi protocolada pela Procuradoria-Geral da República. A procuradoria defende alteração na jornada, estabelecida na lei específica da categoria, que definiu 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

Na segunda-feira (12), ao tomar posse na presidência do Supremo, Cármen Lúcia defendeu a transformação do Judiciário para atender às demandas do cidadão.

Edição: Graça Adjuto
Fonte: Agência Brasil **N**

Regional do SINTESP terá nova sede no ABCDMR

A Regional do SINTESP (Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de São Paulo) do ABCDMR, que tem na Vice-Presidência Luis Carlos Crispim Silva, irá funcionar em sua nova Sede.

A inauguração será realizada no dia 24 de setembro de 2016, das 9 às 13 horas na Avenida Antártico, 280 – Jardim do Mar – São Bernardo do Campo (Próximo à Avenida Kennedy e Corpo de Bombeiros).

O convite está feito pela regional do ABCDMR a todos os Técnicos de segurança do Trabalho, Bombeiros Civis, estudantes da área e demais profissionais do segmento prevencionista.

Informações sobre a inauguração pelo telefone (11) 4438-3512, WhatsApp 9.9322-6518 ou pelo e-mail sintespabc@sintesp.org.br **N**

Organização pede que pesquisas de saúde se alinhem a interesses da população

A organização Médicos sem Fronteiras (MSF) divulgou nesta quarta-feira (14/09) relatório em que faz um apelo aos governos para que alinhem as políticas de pesquisa na área da saúde aos interesses da população. Segundo o documento, as empresas farmacêuticas negligenciam algumas das maiores ameaças à saúde, com por exemplo o aumento de infecções resistentes e o ebola.

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

A tuberculose é outro exemplo, dado pela organização, de doença com lacunas no tratamento. De acordo com o levantamento, nos últimos 50 anos só foram lançados dois medicamentos contra a doença infecciosa que mais mata no mundo, responsável por 1,5 milhão de mortes por ano.

O relatório da MSF, Lives on the Edge: Time to Align Medical Research and Development with People's Health Needs (Vidas no limite: é hora de alinhar pesquisa e desenvolvimento médicos às necessidades de saúde da população), está sendo divulgado às vésperas da Assembleia Geral das Nações Unidas, que ocorrerá na próxima semana e, entre outros assuntos, vai discutir a busca por novos modelos de pesquisas médicas que incentivem a produção de medicamentos com custo mais acessível para doenças negligenciadas.

Para a organização, a falta de ferramentas de diagnóstico, de vacinas e de medicamentos para ebola e infecções resistentes, por exemplo, ilustra como o foco da indústria está na receita financeira esperada pelas empresas e seus acionistas, e não nas necessidades médicas mais urgentes. **N**

Edição: Jorge Wamburg
Agência Brasil

Estudo revela sentimento de exclusão do trabalhador acidentado

Pesquisa ouviu operários do setor da construção, que sofreram lesões graves entre 1981 e 2015

Por trás das estatísticas de acidentes de trabalho existe uma realidade invisível aos olhos da sociedade: a percepção do trabalhador após sofrer um acidente de trabalho. Com o objetivo de mostrar o que pensa e sente o trabalhador acidentado, o engenheiro de segurança e psicólogo, José Antonio Botelho de Araújo, entrevistou 13 operários da indústria da construção civil de São Luís do Maranhão, que sofreram lesões graves no período de 1981 a 2015.

Para todos os entrevistados, de acordo com Botelho, o acidente de trabalho significou uma ruptura dramática no curso da vida, um evento divisor de águas acompanhado de muito sofrimento com impactos não apenas na saúde, mas também nas condições de vida do acidentado e de seus familiares.

“Eles já não sabem quem são e sentem saudade do que foram; tentam se recuperar, mas os obstáculos são muitos; sentem-se desamparados em um mundo que não os reconhecem nem como trabalhadores e nem como cidadãos”, explica o engenheiro.



COMPRE AGORA MESMO

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

O relato dos trabalhadores também mostrou o longo percurso para ter acesso aos serviços públicos desde os primeiros socorros, tratamentos de saúde, dificuldades na busca dos direitos previdenciários e também na Justiça do

Trabalho. Botelho chama a atenção para o depoimento de um dos operários ao afirmar que pouca coisa mudou desde que sofreu o acidente há 35 anos.

Na edição desta semana do Podprevenir, programete de rádio na web sobre segurança e saúde no trabalho, o engenheiro de segurança dá os detalhes do estudo, que foi tema da sua dissertação de mestrado no curso de pós-graduação da Fundacentro. Disponível também na versão mobile, o Podprevenir pode ser acessado pelo endereço www.podprevenir.com.br

O canal de vídeos do site do Podprevenir traz nesta semana o documentário Minas de Carvão: a Vida no Subsolo, produzido pelo TRT-SC). O audiovisual mostra o arriscado e penoso trabalho nas minas de carvão de Criciúma (SC) **N**

Estão abertas as inscrições para o Fórum Nacional de Aprendizagem

Evento gratuito acontece dia 20 de setembro, em Brasília

Estão abertas as inscrições para a 2ª Reunião Ordinária do Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional. O evento será no dia 20 de setembro, em Brasília, e é aberto para toda a sociedade. Os interessados em participar precisam se inscrever previamente por meio do Portal do Ministério do Trabalho, no endereço;

<http://trabalho.gov.br/forum-nacional-de-aprendizagem>.

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.colegioesoer.com.br

Na reunião, serão debatidos diversos temas que envolvem a aprendiza-

gem a partir do que diz a lei atual e das medidas que podem ser adotadas para aperfeiçoar a legislação. O diretor de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude do Ministério do Trabalho, Higino Brito Vieira, explica que entre os assuntos do Fórum estão a tecnologia aplicada à aprendizagem, a inclusão de egressos do sistema prisional e a inclusão social por meio do programa.

“O Fórum Nacional da Aprendizagem tem por sua finalidade e missão principal fomentar a aprendizagem profissional no Brasil e também lembrar a sociedade que quando se fala de jovem aprendiz, não estamos falando apenas de um programa, estamos falando de uma legislação”, lembra.

Higino ressalta que a Lei da Aprendizagem já está completando 16 anos,



pois o texto foi produzido em 2000, embora tenha sido regulamentado em 2005. A Lei determinou que todas as empresas de médio e grande porte mantenham em seus quadros de funcionários, jovens de 14 a 24 anos, na modalidade Aprendiz, com cotas que variam de 5% a 15% por estabelecimento.

De acordo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) foram admitidos em 2015, mais de 400 mil novos jovens aprendizes. **N**

Sinait participará do I Seminário de Enfrentamento ao tráfico de pessoas



A diretora do Sinait (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho), Vera Jatobá, participará da mesa de abertura do I Seminário do Comitê Estadual de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Trabalho Escravo - CETP/Coetrae/RJ no dia 21 de setembro, às 9 horas, no Arquivo Nacional, na Praça da República, no Centro da capital carioca. O objetivo do evento de caráter científico e acadêmico, que acontece entre os dias 21 e 23 de setembro, é o de buscar contribuições de pesquisadores de todo o Brasil sobre o combate ao tráfico de pessoas, ao trabalho escravo contemporâneo e às atuais políticas de enfrentamento e erradicação.

O tráfico de pessoas é um tema de grande importância para o Brasil, por sua incidência dentro do país e entre os brasileiros vivendo no exterior. Constitui a terceira modalidade criminosa mais lucrativa no mundo, ultrapassada apenas pelo tráfico de armas e de drogas. Entre as finalidades do crime de tráfico de pessoas, verificam-se a exploração sexual, o trabalho escravo contemporâneo, a extração de órgãos, entre outros.

Entre os órgãos que combatem estes crimes no país, está a Auditoria-Fiscal do Trabalho. O tráfico de pessoas avilta diversos direitos fundamentais da pessoa e do trabalhador. A Inspeção do Trabalho, por sua característica de vanguarda e vocação na proteção dos direitos sociais, é a instituição mais adequada para investigar, garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores e responsabilizar maus empregadores que se beneficiam do trabalho realizado sob essas condições.

Neste contexto, o Auditor-Fiscal do Trabalho é precursor e encontra-se na linha de frente desta luta por todo o país, inclusive, em ações nas regiões fronteiriças do Brasil.

Clique [AQUI](#) para ver a programação completa do evento.

N

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

Mito ou verdade: a suspensão da chamada “Lei do farol aceso”

A Lei 13290/2016 foi decretada pelo Congresso Nacional em 13 de maio de 2016 e sancionada pelo Presidente Michel Temer. Tornou obrigatório trafegar com o farol baixo aceso, mesmo durante o dia, alterando o Código de Trânsito Brasileiro. Cabe ressaltar que esta lei foi advinda de um Projeto de Lei - 5070/2013 - a qual foi proposta pelo Deputado Rubens Bueno (PPS - PR) e aceita pela Comissão de Constituição e Justiça de Cidadania da câmara sendo aprovada em Agosto do ano passado.

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

Passou a valer atualmente (depois de 45 dias - período proposto pela Constituição para que o cidadão tenha tempo de se adaptar) tornando - se obrigatória a sua efetividade agora no dia 18 de Julho de 2016

Após 04 dias, segundo dados da Polícia Rodoviária Federal, desde que esta lei passou a vigorar mais de 12 mil multas foram aplicadas a motoristas com veículo de farol apagado. O valor desta infração é de R\$ 85, 12 reais e acrescenta 04 pontos na carteira, considerando - se uma infração média.

Vamos então entender o que esta havendo?

É nítido que os Brasileiros estão confusos em entender onde começa e termina as rodovias, já que os Estados não apresentam placas devidamente colocadas, delimitando o que é Rodovia, Estrada e apenas uma Rua simples. Assim, com receio de serem multados passaram a andar com o farol aceso em qualquer lugar da cidade, mal entendendo o que descreve baixo ou ligado.

Devido a esta confusão, a Associação Nacional de Proteção Mutua aos Proprietários de Veículos Automotores (ADPVA) entrou com uma Ação Civil Pública contra a União, pedindo uma tutela provisória de urgência (com maior rapidez), propondo em vedar essa sanção aplicada até que as exigências legais sejam concluídas, na 20ª Vara Federal /DF.

E quais seriam as exigências legais, segundo este órgão?

Repare o Artigo 90 do CTB

Não serão aplicadas as sanções previstas neste Código por inobservância à

sinalização quando esta for insuficiente ou incorreta.

§ 1º O órgão ou entidade de trânsito com circunscrição sobre a via é responsável pela implantação da sinalização, respondendo pela sua falta, insuficiência ou incorreta colocação.

§ 2º O CONTRAN editará normas complementares no que se refere à interpretação, colocação e uso da sinalização.



A lei esbarra nos ditames do Código de Trânsito, mais especificamente no artigo 90, conforme demonstrado acima, verificando a ausência de sinalização nas rodovias necessárias a correta aplicação da “ Lei do Farol Baixo”. Também sustenta o desvio da finalidade da norma, pois segundo esta associação, teria sido instituída com a finalidade de arrecadação.

CAIO CESAR CACHONI
EPSEG
 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. CLARO (18) 99128-9321
caioepseg@terra.com.br

A União apenas se manifestou dizendo que o farol baixo, diminuiria a quantidade de acidentes no trânsito.

O Juiz (Renato C. Borelli) então decidiu que os argumentos apresentados pela ADPV são válidos, não sendo possível então penalizar o condutor ate a correta sinalização das rodovias, sendo assim suspensa a aplicação de multas nesse caso concreto.

Temos que aguardar agora maiores informações do Contran explicando e regulamentando a norma, e esperar a regularização correta dos emplacamentos.

Assim, depois de ser desmistificado a Lei, o Condutor que se sentir penalizado, ou que recebeu a multa, poderá recorrer ao DETRAN e legaliza sua situação, pois estão sendo injustiçados pela confusão apresentada nesta ceara.

Vamos então começar a fazer RECURSO.

N

Compartilhamos com receba Leão - Advogada

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

4 Exemplos de Falhas no Planejamento do SGQ



Imagem de: <https://theintegratedworkplace.com>

Olá queridos leitores!

Seguem abaixo 4 exemplos de possíveis falhas no planejamento de um SGQ e suas consequências. No final há umas dicas para preveni-las.

1. Um requisito legal para atividades de manutenção técnica de cilindros CO2 não é considerado por uma organização que realiza este serviço. Durante uma inspeção do INMETRO, a empresa tem as suas atividades paralisadas, ela só poderá voltar a operar depois que houver a regularização do atendimento a este requisito e passar por uma nova inspeção. Os clientes da organização ficaram muito insatisfeitos porque estavam contando com as entregas dos seus pedidos no prazo combinado.



COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

2. Um consultório odontológico administrado por um ganancioso cirurgião-dentista decide utilizar um colaborador com pouca experiência para fazer uma cirurgia que requer uma competência mais avançada. Para um caso crítico de um determinado cliente, foi designado um colaborador com pouca experiência naquele tipo de cirurgia, consequentemente a mesma teve complicações para o cliente, gerando uma grande insatisfação do mesmo.

3. Um banco de desenvolvimento possui uma linha de crédito com taxas de juros baixíssimas para aquisição de maquinário mais moderno. Uma organização decide economizar e manter seu maquinário mais atrasado, impro-

duativo e susceptível a falhas. A oportunidade de ter reduzido os custos da não qualidade e de ter aumentado a produtividade e a satisfação do cliente não foi aproveitada.

4. Um ganancioso fabricante de móveis escolares decide adquirir madeira do provedor mais barato que puder, mesmo que seja de qualidade inferior. Não leva em consideração a capacidade do provedor externo, não o qualifica, e aceita o pedido mais barato, pela meta de do preço dos demais. Logo no primeiro fornecimento ocorre um atraso nas entregas, e quando as madeiras chegam na empresa elas não podem ser aproveitadas nos processos em sua totalidade, de tão ruins que eram. Depois, o fabricante de móveis descobriu que o provedor não atendia aos requisitos legais para aquele fornecimento. O cliente da fábrica de móveis escolares (uma prefeitura municipal) estava contando com aquele pedido para iniciar as atividades em uma escola do seu município. Ele ficou muito insatisfeito.

Note que nos exemplos acima, partes interessadas como, por exemplo, órgãos reguladores, colaboradores, bancos de desenvolvimento e provedores externos podem gerar riscos e oportunidades na sua relação com as organizações. Identificar o que precisará ser prevenido ou aproveitado nessas relações poderá tornar seu SGQ mais preventivo, mais eficaz.

Nos exemplos acima, a satisfação do cliente foi comprometida por uma falha nessas relações. Investir tempo na análise e gestão de partes interessadas vai contribuir muito para o sucesso dos seus negócios.

A gestão de partes interessadas gera valor ao longo de toda uma cadeia. No exemplo 4, a sucessão de falhas foi estourar no cliente final da cadeia: as escolas. Se cada um tivesse feito a sua parte, os alunos já estariam estudando.

Fonte: www.totalqualidade.com.br

Uma ótima semana a todos, e até a próxima!
Patrícia Milla Gouvêa

Falece Luiz Henrique Rigo Muller, presidente da Fundacentro



Faleceu na manhã desta terça-feira, no Hospital Sírio Libanês, em São Paulo, o presidente da Fundacentro, Luiz Henrique Rigo Muller.

Por ACS/A.R. **Muller** estava internado desde o dia 8 de setembro, com insuficiência hepática aguda grave, aguardando transplante de fígado.

Bacharel em Direito, Luiz Henrique estava com 32 anos de idade. Ocupou o cargo de Diretor Executivo da Fundacentro em 2015, e, em abril de 2016 foi nomeado para ocupar o cargo de Presiden-

te da entidade.

Em sua trajetória profissional, Luiz Henrique foi Assessor Parlamentar na Liderança do PDT no Senado Federal, Chefe de Gabinete do Deputado José Antonio Reguffe, também do PDT e Secretário Parlamentar da Câmara dos Deputados.

Na Fundacentro, Muller tinha planos de dar mais transparência à instituição junto ao Congresso Nacional, por meio de emendas parlamentares.

Em entrevista concedida à revista Cipa em julho deste ano, Luiz Henrique fala de sua gestão frente à Presidência, as dificuldades encontradas, objetivos, condução dos trabalhos, a importância do sistema tripartite e parcerias.

Ocupa o cargo interino de Presidente da Fundacentro, o Assessor da Presidência. Amarildo Alcino de Miranda. **N**

Campanha inédita conscientiza sobre o diagnóstico precoce do infarto



A campanha "Setembro Coração" foi idealizada pela UMA (Unidade de Medicina Avançada), por meio das médicas Marina Bellini e Mariane Spotti, e conta com a adesão de vários parceiros

Para conscientizar a população sobre a importância do diagnóstico precoce e preciso das doenças cardiovasculares, foi lançada no dia 13 de setembro de 2016, em São José do Rio Preto (SP), a campanha inédita "Setembro Coração". Este mês foi escolhido devido à comemoração do Dia Mundial do Coração - 29 de setembro.

A campanha "Setembro Coração" foi idealizada pela UMA (Unidade de Medicina Avançada), por meio das médicas Mariane Spotti e Marina Bellini, e conta com a adesão de vários parceiros, entre eles: Academia Corpore, Braile Biomédica, Incor Rio Preto, Instituto Marcolino Braile, Hospital de Base e Famerp, Pró-cardíaco, além da Acirp, por meio do Núcleo de Jovens Empreendedores. Com o slogan "Dedique um Só Dia para a sua Vida Toda", a campanha faz um convite às pessoas para dedicarem 1 dos 365 dias do ano para sua visita anual ao cardiologista para a avaliação cardíaca completa.



COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

As ações da campanha vão orientar as pessoas, mostrando que agir precocemente é uma das formas de retardar e até prevenir que o infarto venha a ocorrer. Por isso, a campanha irá focar no diagnóstico precoce. Em primeiro lugar, garantir a visita ao cardiologista. A partir daí, o médico irá solicitar os exames necessários para descartar ou detectar problemas cardíacos, como: exames sanguíneos, escaneamento de cálcio, ultrassom de carótida, teste de esforço, ressonância magnética e tomografia do coração.



As doenças cardiovasculares são responsáveis por 30% de todas as mortes registradas no Brasil. Em 2015, foram 346.896 mortes causadas por doenças cardiovasculares, segundo a SBC (Sociedade Brasileira de Cardiologia) - a maioria de infarto e acidente vascular cerebral (AVC). Neste ano, até o dia 5 de setembro, haviam sido registradas 236.385 mortes, contabilizadas pelo Cardiômetro da SBC:

www.cardiometro.com.br
A campanha deste ano terá como foco os adultos de 20 a 50 anos.

Essa faixa etária preocupa, pois cresce a cada ano o número de internações de jovens por infartos - aumento de 13

%, segundo o SUS (Sistema Único de Saúde), em 2014. Os mais jovens costumam acreditar que não são propensos ao infarto, mas já se sabe que o risco de morte entre os jovens acometidos pela doença é muito maior do que em idosos.

Por causa do foco da campanha, voltada para o público jovem, cerca de 10 membros do NJE (Núcleo de Jovens Empreendedores), da ACIRP, foram convidados a visitar o cardiologista e fazer o diagnóstico precoce. Eles serão garotos-propagandas na campanha, usando as camisetas e convidando os jovens para fazer seu diagnóstico precoce. Este material será divulgado em todas as redes sociais dos parceiros integrantes.

Em todos os parceiros, haverá campanha de conscientização dos clientes e colaboradores, com o uso de camisetas e botons da campanha, e eventos internos.

PROGRAMAÇÃO:

Palestra do Prof. Dr. Domingo Marcolino Braile - "A Felicidade" - em que ele compartilha suas ideias e também preciosas lições de seres iluminados, como Madre Teresa de Calcutá, Dr. Arib Jatene, Chico Xavier, entre outros. Palestra para convidados. Dia 29 de setembro, das 19h30 às 21h. (local a definir).



Lançamento da cartilha virtual "Cuide bem do seu Pequeno Coração", também no dia 13 de setembro, por meio do site www.incorriopreto.com.br, feita especialmente para crianças, com desenho para pintura.

Caravana do Coração - campanha de orientação e prevenção com a população. Será coordenado pelo Serviço de Cardiologia do HB e Liga de Cardiologia da Famerp. Ação dirigida pelo público jovem. Aferir pressão, glicemia, peso x altura, medidas antropométricas e orientação sobre o diagnóstico precoce. (local e data a definir).



Talk Show do Coração - com a presença de personalidades médicas (Incor Rio Preto, Pró-cardíaco, UMA, Instituto Marcolino Braile) que irão falar sobre o Diagnóstico Preciso das doenças cardíacas em jovens de 25 a 50 anos. Será um bate papo bem informal, conduzido pelo NJE (Núcleo de Jovens Empresários). Dia 21 de setembro, no Salão Nobre da ACIRP. **N**

Com 2 horas de duração programa sobre SST amplia espaço prevencionista

o programa "Bate papo sobre SST e Meio Ambiente" estreou em novo horário e com duas horas de duração neste último sábado, dia 10 de setembro.

Todos os sábados, das 07 às 9 horas você pode acompanhar a programação e ouvir e/ou assistir ao vivo pelo site www.afmlider.com.br



O programa do último sábado (10/09/2016) teve como convidado **Leandro Carvalho**, advogado especialista em direito do consumidor.

Ele falou sobre direito do consumidor e direitos trabalhistas, respondeu perguntas e tornou o programa mais rico de informações ao trabalhador brasileiro.



Nivaldo TST e apresentador, Dr. Leandro e a Radialista e TST Heloisa. **N**

Polícia detém 37 suspeitos de falsificar atestados médicos em SP

A Polícia Civil deteve 37 suspeitos para prestar esclarecimentos, na última quinta-feira (08/09), por envolvimento na venda de atestados médicos falsos, no Largo Treze de Maio, em Santo Amaro, na Zona Sul de São Paulo. Depois de serem ouvidos, cinco dos detidos foram presos em flagrante.



CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRDOMÉSTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORPOTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/nemegazine/norminha/>

A Operação Mitômano faz parte de uma colaboração entre o Departamento de Investigações Criminais (Deic) e a Corregedoria Geral da Administração (CGA) para combater faltas irregulares no funcionalismo público de São Paulo. A operação percorreu 22 pontos da capital para deter os estelionatários.

Segundo a CGA, os presos serão indiciados por falsidade ideológica e podem ser condenados a pena de um a cinco anos de prisão. Com eles, foram apreendidos um revólver de calibre 38, uma máquina de carimbo, um facão, placas utilizadas por plaqueiros e um grande número de talões de atestados médicos falsos.

Por conta disso, os atestados apreendidos serão encaminhados à Unidade Central de Recursos Humanos (UCRH) e ao Departamento de Perícias Médicas do Estado (DPME) para verificar se há semelhança entre eles e documentos usados por servidores estatais para justificar faltas no trabalho. **N**



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

4 direitos que o consumidor pensa ter, mas não tem

Uma das máximas mais difundidas no mundo dos negócios diz que o cliente sempre tem razão, mas quando o assunto é a relação de consumo, isso nem sempre é verdadeiro.

Ainda que tenham razão em grande parte das queixas, a balança pode tender para o fornecedor em alguns casos. Antes de gastar energia e dinheiro buscando direitos que não tem, o melhor a fazer é se informar sobre o que pode e o que não pode no conflituoso mundo do consumo.

Sabendo disso, conheça agora 4 direitos que os consumidores pensam ter, mas não possuem:

1. Troca de produtos

A troca de produtos não vale para qualquer situação. Por isso, se vai apresentar alguém, é sempre bom negociar com o lojista para garantir a troca caso a cor não agrade ou o tamanho seja inadequado.

A substituição do produto somente é compulsória (obrigatória) pelo fornecedor na hipótese de ocorrência de algum vício que torne impróprio o produto, o que é bem diferente da insatisfação com a cor, modelo, tamanho, forma, etc. Nesse sentido estabelece o artigo 18 do CDC que:

"Os fornecedores de produtos de consumo duráveis ou não duráveis respondem solidariamente pelos vícios de qualidade ou quantidade que os tornem impróprios ou inadequados ao consumo a que se destinam ou lhes diminuam o valor, assim como por aqueles decorrentes da disparidade, com a indicações constantes do recipiente, da embalagem, rotulagem ou mensagem publicitária, respeitadas as variações decorrentes de sua natureza, podendo o consumidor exigir a substituição das partes viciadas."



COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

2. A troca não é imediata em caso de defeito

Depois que o produto saiu da loja, em caso de defeito, o Código de Defesa do Consumidor estabelece prazo de 30 dias para reparo. Contudo, desobedecido esse prazo, pode o consumidor exigir a substituição do produto por outro da mesma espécie, a restituição imediata da quantia paga (monetariamente atualizada), ou o abatimento proporcional do preço (CDC, art. 18, §º, incisos I, II e III):

"Não sendo o vício sanado no prazo máximo de trinta dias, pode o consumi-

dor exigir, alternativamente e à sua escolha:

I - a substituição do produto por outro da mesma espécie, em perfeitas condições de uso;

II - a restituição imediata da quantia paga, monetariamente atualizada, sem prejuízo de eventuais perdas e danos;

III - o abatimento proporcional do preço."



3. Prazo de arrependimento

O prazo de arrependimento da compra, de sete dias, não vale em qualquer situação. Só é válido para compra feita fora do estabelecimento, ou seja, pela internet, a domicílio ou pelo telefone, quando não é possível ver o produto de perto.

De fato, o consumidor tem sim o direito de se arrepender, no prazo de 7 (sete) dias, contudo, aludido direito, somente é aplicável quando a aquisição do produto ou serviço ocorrer fora do estabelecimento comercial, ou seja, por telefone, internet, etc. Conforme consta no artigo 49 do Código de Defesa do Consumidor:

"O consumidor pode desistir do contrato, no prazo de 7 dias a contar de sua assinatura ou do ato de recebimento do produto ou serviço, sempre que a contratação de fornecimento de produtos e serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, especialmente por telefone ou a domicílio."

4. Devolução em dobro

Assim como falamos aqui algum tempo atrás sobre esse assunto. De acordo com o artigo 42, parágrafo único do CDC, a devolução em dobro quando há cobrança indevida não é em relação ao valor total pago, mas sim em relação à diferença paga a mais. Veja:

"O consumidor cobrado em quantia indevida tem direito à repetição do indébito, por valor igual ao dobro do que pagou em excesso, acrescido de correção monetária e juros legais, salvo hipótese de engano justificável."

Fique atento! Os mitos em torno do Código de Defesa do Consumidor são vários - e só atrapalham as relações entre comprador e fornecedor. Por isso, tenha consciência do que você realmente pode e não pode requerer antes, durante e após sua compra. É a melhor forma de evitar dores de cabeça futuras.

E você, conhece mais alguma "lenda" acerca dos direitos do consumidor? **N**

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

Aprendizagem profissional é tema de audiência no Ministério do Trabalho

A proposta para prorrogar a contratação do jovem aprendiz por até três anos nas empresas foi recebida nesta terça-feira (13/09) pelo ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, em audiência com o diretor da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Sylvio Alves de Barros Filho. Atualmente, de acordo com a Lei da Aprendizagem, o contrato tem duração máxima de dois anos.

A proposta apresentada prevê que os jovens egressos da Aprendizagem possam ficar por mais um ano contratados como funcionários da empresa, mas que ainda sim sejam considerados como aprendizes. Dessa forma, segundo Sylvio de Barros, "a empresa cumprirá a cota da Aprendizagem, prestará vivências práticas contribuindo com a empregabilidade com carteira assinada", explica. **N**

A reforma da previdência social e o direito adquirido

Nos últimos dias, muito se tem falado em uma Reforma Previdenciária. É certo que não sabemos o que de fato irá mudar. Somente sabe-se que mudará. Parece que o atual Governo, agora permanente até 2018, aposta todas as suas fichas nesta Reforma para salvar o País.

Todos sabem que não é a Previdência, tão pouco uma Reforma Trabalhista que irá salvar o País desta crise que vivemos. Todos sabem também que os cortes de gastos deveriam começar de cima, mas não será isso discutido aqui nesse momento.



COMPRA AGORA MESMO

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

Pois bem, hoje temos 03 formas para se aposentar: a) Aposentadoria por Idade, onde a pessoa tendo 180 contribuições e 65 anos se homem e 60 anos se mulher pode se aposentar com o cálculo do salário sua aposentadoria partindo de 70% mais um por cento acrescido para cada ano trabalhado, com uma média aritmética simples dos 80% dos maiores salários no lapso de julho de 1994 até o pedido.; b) Aposentadoria por Tempo de Contribuição com a regra 85/95, onde esta é a soma da idade e do tempo de contribuição partindo de 30 anos de contribuição para mulher e 35 anos de contribuição para homem; e c) Aposentadoria por Tempo de Contribuição com a incidência do fator previdenciário.

Se você se enquadra em uma dessas opções acima, ou irá se enquadrar nos próximos dias, não se preocupe, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, XXXVI garante seu direito independente de reforma, ou seja, se amanhã for aprovado a tal Reforma e alterar as regras, você não será prejudicado porque você tem o direito adquirido. E o que vem a ser o direito adquirido? O direito adquirido é aquele que na vigência de uma lei foi cumprido todos os requisitos para aquele direito, porém não foi usado. Quando outra lei altera os requisitos, já havia o cumprimento anterior não usufruído, portanto poderá utilizar nas regras antigas.

Em caso de inobservância desta garantia Constitucional procure um advogado de sua confiança.

N

Compartilhamos com Leonardo Nalio - Advogado

Quarta etapa do projeto de estudo em “Casas de Farinha de Mandioca” será realizada em setembro



Equipe técnica do projeto continua com estudo das condições de trabalho das comunidades rurais de casas de farinha e de mandioca do município de Lagarto, em Sergipe

Por ACS/D.M.S

Nos dias 19 a 23 de setembro, os pesquisadores da Fundacentro Clóvis Eduardo Meirelles, de São Paulo e Armando Barbosa Xavier Filho, da Bahia, estarão desenvolvendo mais uma ação que envolve levantamentos de campo na produção de mandioca e de farinha em casas comunitárias e empresariais do município de Lagarto, em Sergipe.

O sistema de produção da farinha de mandioca inicia com o plantio das manivas. Depois da colheita da raiz (tubérculo), a mandioca é levada para a casa de farinha e o processo de descascamento é feito, em seguida é colocada na água para amolecer e fermentar. A partir daí, a mandioca é triturada ou mesmo ralada em pilão ou no ralador, onde cai em um cocho para ser prensada no espremedor para retirar um líquido venenoso – o chamado manipueira (ácido anídrico). Após, é peneirada e torrada para ser consumida.

Todo o sistema laboral realizado pelos trabalhadores de Casas de Farinha de Mandioca de Sergipe vem sendo estudado pela Fundacentro e parceiros, no qual tem como intuito identificar as condições do processo produtivo e do trabalho, os impactos à saúde do trabalhador e ao ambiente.

Além da instituição, o Ministério Público do Trabalho da 20ª Região (MPT/SE); o Instituto Federal de Sergipe; a Universidade Federal de Sergipe; a Divisão de Vigilância Sanitária da Secretaria de Saúde do Estado de Sergipe (Divisa/

SSE); o Centro de Referência do Trabalhador (Cerest) e o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Lagarto (STTR) também estão envolvidos no projeto.

Em agosto, os pesquisadores e especialistas de outras entidades estiveram no município de Lagarto, em Sergipe, para realizar atividades nas comuni-

Megazine Norminha

CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRÔDOMÉSTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORPÓRTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA

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

dades rurais de Boa Vista, Assu Velho, Caraíba e Jenipapo. Nesta operação, Clovis Meirelles e Armando Xavier contaram com a participação de acadêmicos de agroecologia e produção de alimentos, os quais foram supervisionados por professores do Instituto Federal de Sergipe (IFS). Já a Universidade Federal de Sergipe (UFS), atuou em campo com acadêmicos de fonoaudiologia, monitorados por um professor e três pesquisadores do departamento de prototipagem.

A equipe aplicou questionários do sistema de produção em 94 produtores de mandioca, correspondentes as 23 casas de farinha empresariais e comunitárias. De acordo com o pesquisador Meirelles, nas entrevistas, foram registrados doze acidentes de trabalho, os quais correspondem a um índice acidental de 12,6%. Também foram realizados também 50 atendimentos fonoaudiológicos, com seis procedimentos por atendimento.

No 19/08, Meirelles participou da banca de avaliação de Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnólogo em Agroecologia, do acadêmico Claudinê Silva Passos. O tema do aluno foi sobre o projeto “Estudo das Condições de Saúde e dos Ambientes de Trabalho na Cítricultura do Estado de Sergipe”. Esse projeto foi desenvolvido no período de novembro de 2013 a maio de 2015, sob coordenação da Fundacentro. **N**

Senac Rio Preto promove evento gratuito para apresentar novas tecnologias da Furukawa



Com cenário promissor, o mercado da computação em nuvem gera oportunidade para os profissionais; esse será um dos temas abordados

De 13 a 29 de setembro, o Senac São José do Rio Preto (SP) recebe o Senac Soluções Furukawa 2016, evento promovido pelo Senac São Paulo, que percorrerá cinco unidades da rede neste ano.

O público poderá participar de atividades gratuitas sobre as tendências do mercado de cabeamento estruturado para a área de redes e infraestrutura, além de discutir os desafios atuais e futuros para distribuição de conteúdo, tecnologia da informação híbrida e híbrida e data centers.

De acordo com Ivam Antonio Fernandes Chagas, coordenador da área de tecnologia da informação do Senac São José do Rio Preto, esse cenário é pro-

missor e gera oportunidades para os profissionais que atuam ou têm interesse em atuar no segmento. Por isso, esse será um dos temas abordados na programação do Senac Soluções Furukawa 2016.

O evento é voltado para estudantes, engenheiros, arquitetos, projetistas, instaladores, parceiros e profissionais que desejam obter informações a respeito de uma certificação em cabeamento estruturado, fibra óptica e projeto de redes.

As inscrições são gratuitas e podem ser realizadas www.sp.senac.br/riopreto ou pessoalmente no Senac São José do Rio Preto, na Rua Jorge Tibiriçá, 3518 – Santa Cruz. (17) 2139-1699. **N**

Com sucesso Usina Atena realiza programa de renovação da CIPA em Martinópolis (SP)



Usina Atena tem novos membros na CIPA e projeto de prevenção continua

A Usina Atena de Martinópolis (SP) concluiu com êxito o programa de renovação da nova gestão da CIPA (2016/2017).



Após todo o processo eleitoral, foi realizado o treinamento entre os dias 31 de agosto e 02 de setembro com muitas informações e novidades levadas aos novos membros pela equipe do SESMT.

Aproveitamos a oportunidade, disse Rogério Messias da Silva – Técnico de Segurança do Trabalho (um dos organizadores do processo eleitoral) para aqui registrar nossos agradecimentos em nome da Empresa a todos os membros que incansavelmente prestaram relevantes serviços a gestão anterior, com grandes projetos idealizados e concretizados sempre visando melhorias nas condições de trabalho e consequentemente evitando acidentes e doenças ocupacionais. Todavia é importante Salientar também o grande apoio que a Empresa através da Gerencia Industrial e a Diretoria destinaram à Comissão para que os trabalhos pudessem ser viabilizados e os resultados alcançados.

Desejamos a nova Comissão, sucesso, perseverança e muito trabalho para que continuemos com a mesma eficácia no decorrer deste novo mandato.

Veja abaixo alguns dos momentos do processo eleitoral, o qual faz parte dos procedimentos do programa de segurança da Usina Atena.



Treinamento de combate a incendio



Entrega dos certificados, Cilene a mais votada.



Treinamento

N

O empregado pode requerer a rescisão do contrato de trabalho?

Sim. O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê, de forma exemplificativa, algumas hipóteses em que é possível que o empregado denuncie o contrato de trabalho com fundamento em falta grave do empregado. Trata-se de um ato unilateral que não implica em hipótese alguma em renúncia e sim assemelha-se a despedida sem justa causa.

É o caso, por exemplo, do trabalhador que ficou temporariamente afastado por motivo de doença e ao retornar não conseguir mais exercer a função anteriormente exercida sem prejuízo ao seu estado de saúde.

Uma vez comprovada a ciência do empregador acerca da necessidade de alterar a função desempenhada pelo empregado, e mesmo assim aquele continue a exigir que o empregado preste serviços superiores às suas forças o empregador comete falta patronal grave justificadora da resolução contratual.

Délio Maranhão, citando Valente Simi, escreve que os atos faltosos do empregador "surgem da violação de três direitos fundamentais do empregado: o direito ao respeito à sua pessoa física e moral, compreendendo nesta última o decoro e o prestígio; à tutela das condições essenciais do contrato; e, finalmente, à observância pelo empregador das obrigações que constituem a contraprestação da prestação de trabalho"

(Instituições de Direito do Trabalho, vol I, 13ª ed. São Paulo: 1993, p. 565).

Conforme dito, “o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê, de forma exemplificativa, algumas hipóteses em que é possível que o empregado denuncie o contrato de trabalho” São portanto, conceitos flexíveis que devem acompanhar a realidade vivida, havendo variações tais como tempo, espaço e lugar em que se realiza.

Importante ao trabalhador é saber que o contrato de trabalho gera obrigações e direitos às partes (empregado e empregador) e quando o empregador não cumprir com suas obrigações contratuais abre-se a possibilidade de o empregador se demitir do emprego.

Vale frisar que a rescisão indireta se dá por meio de decisão judicial. Neste caso, tendo o funcionário ficado meses sem receber salário, tenha sofrido situações constrangedoras de assédio moral ou tenha trabalhado para uma empresa que não fez ou fez o recolhimento irregular do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) este pode e deve recorrer à Justiça do Trabalho para “demitir” o empregador e quando a rescisão indireta é reconhecida, o empregador tem que pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, como se o funcionário tivesse sido demitido sem justa causa. **N**

Compartilhamos com Daniele Petchevist Áreas de atuação: Direito de Família, Direito Civil, Direito do Consumidor.

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

Curso Prático de Nós e Amarras

Dia 22/09/2016
Valor único R\$50,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Capacitação para Aplicação do eSocial na Segurança e Saúde do Trabalho

05/10/2016
R\$ 150,00 Sócio e R\$ 300,00 e demais interessados

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Instrutor de Segurança em Espaços Confinados NR33

26 à 30/09/2016
Associado em dia R\$550,00- demais R\$1.110,00

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Instrutor de Segurança na Operação de Empilhadeira

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

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

Turma mantém pagamento de adicional de insalubridade a psicóloga



A Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho manteve decisão que reconheceu o direito de uma psicóloga de uma instituição de apoio a adolescentes ao recebimento de adicional de insalubridade devido à exposição a vírus e bactérias. A exposição ocorria no atendimento de internos portadores de doenças infecto-contagiosas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que condenou a reclamada em grau médio, baseou sua decisão em laudo pericial que originalmente não foi aceito pelo juiz de primeiro grau. Para o juiz, o laudo deixara claro apenas a "probabilidade de exposição" a agentes biológicos.

No entanto, o TRT considerou que o laudo foi "cristalino" no sentido de que o contato com os agentes biológicos era habitual, enquadrando-se no Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Também seria claro ao constatar que não havia equipamentos de segurança (EPs). Segundo o Regional, a norma abrangia não só hospitais, mas também outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana. Com isso, reformou a sentença, reconhecendo o direito do adicional de insalubridade à psicóloga no percentual de 20% sobre o salário mínimo.

Ao não conhecer recurso de revista ré contra a condenação, a ministra Katia Magalhães Arruda, relatora do processo no Sexta Turma do TST, esclareceu que o Tribunal Regional decidiu de forma soberana e com base na prova pericial. Assim, diante das premissas fático-probatórias registradas pelo TRT, que não podem ser reexaminadas no TST (Súmulas 126 e 297), não é possível chegar a conclusão contrária, como pretendia a fundação.

A decisão foi por maioria, ficando vencido o ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho
Colaborou: Dr. Enrique Diez Parapar; Fisioterapeuta do Trabalho - Professor de Educação Física
EDP Consultoria - Ergonomia e Higiene Ocupacional

CURSO DE HIGIENE OCUPACIONAL INTEGRADO COM ATUAÇÃO EM PERÍCIAS TRABALHISTA E CIVIS PARA PROFISSIONAIS DA SST

CAPACITAÇÃO EM H.O E PERITO/ASSISTENTE TÉCNICO

19, 20, 21 e 22 de Outubro de 2016 das 8h às 17h
Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba/SP

Rodovia Senador Teotônio Vilela, km 09 (ao lado do 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!

Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil



Por Livia Scocuglia Brasília

Elvis Cardoso Gomes trabalhava como gerente comercial quando ficou desempregado e, sem conseguir um novo trabalho, decidiu apostar na Uber como forma de conseguir alguma renda.

"Eu me planejei, troquei de carro e entrei na Uber Black [modalidade que exige carros top de linha, a maioria importados]. O problema é que, meses depois, fui desligado sem nenhum respaldo, sem nenhum direito e ainda por cima com uma dívida de 12 parcelas de R\$ 1.560", conta.

Megazine Norminha
CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VÍDEO-ELETRDOMÉSTICOS
MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETROPORTÁTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/nemegazine/norminha/>

Gomes e mais oito motoristas resolveram processar a Uber no Brasil. Eles pedem "reconhecimento de vínculo empregatício", "anotação do vínculo na carteira de trabalho" e todos os direitos trabalhistas como férias e 13º salário.

Todos esses processos tramitam no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo.

Se a tese desses motoristas for aceita, o negócio Uber como conhecemos hoje, provavelmente ficaria inviabilizado no país - no mínimo a um custo muito maior ou margem de lucro muito menor, um problema e tanto para a empresa.

Hoje o Brasil é um dos mercados mais estratégicos para a Uber. Em maio, Rodrigo Arévalo, gerente-geral regional da companhia, chegou a afirmar que o país deveria se tornar o maior mercado da empresa até o fim deste ano.

Para o advogado Maurício Nanart-

nis, que defende Gomes e representa também os outros oito motoristas, "não se admite no direito brasileiro, a forma de rescisão praticada pela Uber, sem notificação, aviso prévio e sem exercício de direito de defesa".

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

Como haveria habitualidade, pessoalidade, pagamento da Uber diretamente ao condutor, relação de subordinação sob pena de rescisão e a atividade do motorista faz parte integrante do processo produtivo da empresa, para Nanart, ficaria comprovada a relação de emprego.

O advogado Nelson Mannrich, professor titular de direito trabalhista da Universidade de São Paulo, diz que a argumentação não faz sentido.

natura
bem estar bem
COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

"Estamos falando de uma outra realidade. Não tem como aplicar a legislação trabalhista e a ideologia de Getúlio Vargas de 1943 para este modelo de negócios, que de tão novo é chamado de economia disruptiva", afirma Mannrich.

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

"O trabalhador neste caso é autônomo. Ele mesmo define sua carga horária e em muitos casos desempenha outras atividades profissionais."

Investigações em andamento

Além das ações individuais, dois inquéritos foram instaurados no Ministério Público do Trabalho (MPT) para investigar uma possível fraude às leis trabalhistas cometida pela Uber, um no Rio de Janeiro e outro em São Paulo.

Embora as investigações ainda sejam incipientes, o procurador do trabalho Rodrigo Carelli, que atuou no inquérito do Rio de Janeiro, diz haver indícios de que, sob uma capa de relação com um aplicativo eletrônico, há uma exploração de trabalhadores que, em verdade, atuam para uma empresa de transportes.

CAIO CESAR CACHONI
EPSEG
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. CLARO (18) 99128-9321
caioepseg@terra.com.br

"Se eu sou um autônomo, quem fixa o preço sou eu. A base da autonomia é a autodeterminação e a estipulação do preço sobre o seu próprio trabalho. A Uber exerce controle sobre os motoristas e ainda fixa uma tarifa, que desagrada uma parcela dos motoristas", afirma Carelli.

Caso a investigação conclua que de fato houve fraude trabalhista, o MPT deverá pedir que a Uber contrate todos os motoristas e pague dano moral coletivo.

Fracionamento irregular das férias enseja seu pagamento em dobro

As férias devem ser concedidas ao empregado em um único período, conforme versa o caput do artigo 134 da CLT, senão vejamos:

"Art. 134 -As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito."

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

Ocorre que os empregadores fracionam a seu critério, sem observar o disposto nos parágrafos seguintes, do mesmo dispositivo legal, que versa:

"Art. 134 (...)

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) a-

nos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez."

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

O parágrafo primeiro do artigo 134, regulamenta que, apenas em casos excepcionais, poderá haver o fracionamento em dois períodos.

Ocorre que os empregados são, muitas das vezes, obrigados a gozarem das férias de forma fracionada.

Para tanto, vale destacar que o TST, dispõe em seu informativo n. 11 que:

"Informativo n.11 do TST - É irregular o fracionamento de férias sem a existência de circunstância excepcional que o justifique, dando ensejo ao seu pagamento em dobro."

Com isso, é de se observar que, quando as férias forem fracionadas, irregularmente, sem circunstâncias excepcionais, deve o empregador efetuar o pagamento em dobro.

Mencionado informativo é pouco conhecido, no entanto, não há como negar que os julgados do TST seguem o entendimento, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRA-JORNADA. SÚMULA Nº 437, I, DO TST 1. (...). 2. (...). RECURSO DE REVISTA. FÉRIAS. CONCESSÃO. FRA-CIONAMENTO IRREGULAR. SITUAÇÃO EXCEPCIONAL. AUSÊNCIA 1. (...). 2. O fracionamento das férias sem qualquer justificativa patronal, ainda que no período concessivo e em dois períodos de 15 dias, frustra o escopo manifesto da lei: propiciar ao empregado um período contínuo de descanso anual para restaurar as energias físicas e mentais. Tal equivale à não-concessão oportuna e autoriza o pagamento em dobro do período respectivo. Precedentes do TST. 3.(...). Incidência da Súmula nº 48 do TST. 4. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - ARR: 9510820125040011, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 29/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015)

Diante do exposto, resta claro e evidente o dever dos empregadores de efetuarem o pagamento em dobro das férias de foram fracionadas de forma irregular e com isso o direito dos empregados ao recebimento. **N**

Compartilhamos com Monara Dias

Doença ocupacional, conceito, características e direitos do trabalhador



1 O que é a doença ocupacional ou profissional

Atualmente, cresce cada dia mais o número de ações requerendo indenizações decorrentes de doença ocupacional. Esse aumento está ligado à facilidade de acesso à informação por parte do trabalhador.

CAIO CESAR CACHONI
EPSEG
 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
 CLARO (18) 99128-9321
 FIXO (18) 3644-5473
 VIVO (18) 99117-6952
 TIM (18) 98131-2390
caioepseg@terra.com.br

Mas, afinal, o que é a doença ocupacional?

A doença ocupacional ou profissional está definida no artigo 20, I da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991 como a enfermidade produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

As doenças profissionais, conhecidas ainda com o nome de "idiopatias", "ergopatias", "tecnopatias" ou "doenças profissionais típicas", são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar de determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem necessariamente do exercício de uma profissão. Por isso, prescindem de comprovação denexo de causalidade com o trabalho, porquanto há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho. Tais doenças são ocasionadas por microtraumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido (MONTEIRO; BERGANI, 2000, p. 15).

A doença ocupacional ou profissional, portanto, é desencadeada pelo exercício do trabalhador em uma determinada função que esteja diretamente ligada à profissão.

Para simplificar, alguns exemplos de doença ocupacional são: o escrevente que adquiriu tendinite, o soldador que desenvolveu catarata, o auxiliar de limpeza que sofre com LER, o trabalhador que levanta peso e sofre com problemas de coluna, entre outros.

2 O que é a doença ocupacional?

A doença de trabalho tem previsão legal no inciso II do artigo 20 da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991, que a define como enfermidade adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Diferentemente da doença profissional, a doença de trabalho não está atrelada à função desempenhada pelo trabalhador, mas ao local onde o operário é obrigado a trabalhar.

Como exemplo de doença de trabalho, podemos citar: o câncer que acomete trabalhadores de minas e refinarias de níquel, as pessoas que trabalham em contato com amianto ou em proximidade com algo radioativo, os trabalhadores que sofrem de doenças pulmonares por estarem em contato constante com muita poeira, névoa, vapores ou gases nocivos, a surdez provocada por local extremamente ruidoso, entre outros.

3 Quais tipos de doenças não são considerados doença de trabalho

Existem algumas doenças que não são consideradas doença de trabalho em virtude de sua natureza, pois se desenvolvem naturalmente. São elas:

- doença degenerativa;
- doença inerente ao grupo etário;
- doença que não produza incapacidade laborativa;
- doença endêmica adquirida por segurado habitante de região e que se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

As hipóteses acima estão dispostas no artigo 20, parágrafo 1º da Lei n. 8.213/1991, as quais serão detalhadas a seguir.

Megazine Norminha
 CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRDOMÉSTICOS
 MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETROPORTÁTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA
<https://www.magazinevoce.com.br/magazinemegazine/norminha/>

3.1 Doença degenerativa

Doenças degenerativas são as que modificam o comportamento da célula, causando uma gradual lesão do tecido de caráter irreversível e evolutivo. Essas doenças são cada vez mais comuns e são assim conhecidas porque causam a degeneração progressiva do organismo como um todo. Provocam a degeneração da estrutura das células e tecidos afetados e podem envolver todo o organismo: vasos sanguíneos, tecidos, ossos, visão, órgãos internos, cérebro, entre outros.

As doenças degenerativas são crônicas, não transmissíveis e algumas não têm cura conhecida. O conhecimento que se tem é de que elas podem se desenvolver devido a diversos fatores, como tabagismo, excesso de peso corporal, má alimentação, vida sedentária, predisposição genética e alcoolismo.

Alguns exemplos de doença degenerativa são: câncer, diabetes, esclerose múltipla, osteoartrite, osteoporose, degeneração dos discos vertebrais, hipertensão arterial, Mal de Alzheimer, Mal de Parkinson, Coreia de Huntington, entre outras.

3.2 Doença inerente ao grupo etário

As doenças ligadas ao grupo etário têm necessariamente a idade como fato gerador da enfermidade. Sua causa não decorre das atividades exercidas, e sim da própria idade. Como exemplos dessa doença, podemos citar a presbiacusia (que é a perda da acuidade auditiva iniciada a partir dos 30 anos, resultante da degenerescência das células sensoriais), a catarata, doenças reumáticas, Alzheimer, entre outras.

(18) 3641-8015
BIRIGUI - SP
MultSeg EPI

3.3 Doença que não produz incapacidade laborativa

Também são consideradas doenças de trabalho as enfermidades que não ensejam a perda da capacidade laboral, como simples queda ou até mesmo um pequeno corte.

3.4 Doença endêmica

Adquirida por segurado habitante de região e que se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

4 Concausa

A concausa é outra espécie de acidente de trabalho, estando sua teoria es-

tabelecida no inciso I do artigo 21 da Lei n. 8.213/1991:

Art. 21 – Equiparam-se também ao acidente de trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzindo lesão que exija atenção médica para a sua recuperação [...].

Assim, a concausa é definida como outra causa que se junta à principal, concorrendo com o resultado, ou seja, ela não dá origem à enfermidade, mas acaba fazendo com que esta se agrave.

O acidente de trabalho pode ocorrer em virtude de vários motivos diferentes, no entanto, a atividade laborativa desenvolvida pelo trabalhador está sempre presente. Os fatores que caracterizam a concausa podem ocorrer em virtude de acontecimentos anteriores, simultâneos ou posteriores ao evento. Diante disso, podemos classificar as concausas como preexistentes, concomitantes e supervenientes. No entanto, essa classificação tem finalidade apenas didática, pois, na prática, é desconsiderada.

natura
 bem estar bem
 COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

5. Conclusão

Pela observação dos aspectos analisados, entende-se que a doença profissional ou ocupacional é decorrente do exercício da profissão, enquanto a doença de trabalho é desenvolvida em virtude do ambiente de trabalho. Ambas podem ser agravadas em decorrência do cumprimento do contrato de trabalho, dando origem à concausa.

Cabe ainda mencionar que os custos da doença ocupacional são muito altos para o empregado, podendo gerar graves danos a sua saúde e até resultar em sua morte.

Desse modo, sempre que houver um acidente de trabalho, o empregado deve se preocupar com sua saúde e integridade física, mas também lembrar-se de cientificar a empresa sobre o incidente, para que possa ser lavrado o CAT a fim de garantir seus direitos no futuro.

Além disso, o trabalhador que sofre acidente de trabalho após o 16º dia adquire estabilidade provisória, no entanto, é importante lembrar que existem algumas doenças que não são consideradas acidente de trabalho.



Por fim, os pedidos de indenização decorrente de doença ocupacional aumentam a cada ano; em virtude desse cenário jurídico, este artigo teve a finalidade de esclarecer o trabalhador sobre seus direitos e garantias decorrentes de doença profissional.

Compartilhamos com **Gilberto Figueiredo Vassole** - Advogado atuante na área do Direito Trabalhista e Direito Empresarial. Membro efetivo da comissão de direito do trabalho da OAB/SP, Pós Graduado em Processo Civil e Mestrando.

Após 24h, bombeiros controlam fogo em tanque de combustível de usina



Incêndio começou na segunda-feira em Paraíso (SP), região de Catanduva. Bombeiros de todo o interior de São Paulo e até da Capital foram acionados.

Após 24h, os bombeiros conseguiram controlar o incêndio que atingiu um tanque de combustível em uma usina de cana-de-açúcar, na rodovia Antonio Celidônio Ruette, em Paraíso (SP), região de Catanduva (SP). Bombeiros de todo o interior de São Paulo e até da Capital foram acionados para a ocorrência.

Os bombeiros conseguiram resfriar os outros tanques e evitar que o fogo se espalhasse para os outros tanques que também estão carregados com etanol. Eles jogaram uma espuma para abafar as chamas que ficaram. O trabalho de resfriamento dos outros tanques e do rescaldo foi feito pelos bombeiros.

Assim que o incêndio foi controlado, os bombeiros conseguiram circular pela área para avaliar os danos causados pelo fogo. Apesar do vento, a fumaça tóxica tem ido para o lado oposto da cidade. O trabalho da moagem da usina precisou ser interrompido e nenhum funcionário ficou ferido.

A corporação informou por meio de nota que a ocorrência foi caracterizada como de grande emergência e, por isso, foi estabelecido o Sistema de Comando de Emergências (SICOE), o Plano de Auxílio Mútuo das Usinas da região de Catanduva e foi mobilizado 30 bombeiros das unidades de Ribeirão Preto, Araçatuba e Bauru para apoiar no atendimento.

Entenda

O incêndio começou por volta das 8h de segunda-feira (12) no reservatório, que tem capacidade para cinco milhões de litros do combustível. Na área há outros cinco tanques de álcool. Os bombeiros foram para o local por volta das 9h para controlar o incêndio e evitar que se espalhasse.

De acordo com nota enviada pelo Corpo de Bombeiros, logo após o início do incêndio no parque de tanques da usina houve uma explosão no teto do tanque, que foi arremessado nas proximidades. Outro tanque de armazenamento de etanol superaqueceu e teve um incêndio em sua parte superior, já os outros tanques próximos estão sendo resfriados e não se incendiaram. A causa do incêndio é indeterminada e não há vítimas.



Além dos bombeiros, a equipe de brigada de incêndio da usina ajudou a combater o fogo e a resfriar os outros tanques. Técnicos da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb) monitoraram o incêndio e o trabalho de contenção da água, usada para apagar as chamas já foi feito. Segundo a Cetesb, não há risco de contaminação do solo e de córregos próximos.

De acordo com a companhia, a usina tem licença para funcionamento e, em princípio, não houve danos ambientais. Ainda segundo a Cetesb, a fumaça emitida é bastante tóxica, mas como se trata de uma área rural não há o risco de atingir a população da cidade. A usina informou que vai investigar a causa do incêndio. [Fonte G1](#)

Senado aprova projeto que endurece punições para tráfico de pessoas

pleno do Senado aprovou nesta terça-feira (13) projeto de lei que prevê medidas de prevenção e combate ao tráfico de pessoas, bem como ações de proteção às vítimas desse tipo de crime. Após acordo entre governo e oposição, os senadores decidiram rejeitar o substitutivo aprovado na Câmara e retomar integralmente o projeto original do Senado.

O projeto prevê, entre outras coisas, a estruturação de uma rede de atendimento às vítimas e de enfrentamento ao problema, envolvendo todas as esferas de governo e organizações da sociedade civil, além do fortalecimento das ações nas regiões de fronteira, consideradas mais vulneráveis.



O texto também propõe o estímulo à produção de dados sobre tráfico de pessoas por meio do incentivo a pesquisas e coleta de informações sobre o tema. E também o incentivo à formação e capacitação de profissionais que lidam com o enfrentamento desse crime e com o atendimento às vítimas. **N**

Edição: Luana Lourenço/Agência Brasil

VIDA SAUDÁVEL NO LABOR



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

O TRISTE FIM

Olá caro leitor,

Para esta edição resolvi compartilhar com vocês uma matéria (devidamente referenciada ao final) esclarecedora sobre um tema bastante lembrado no mês corrente. O suicídio. Não podemos nos calar e temos o dever de difundir cada vez mais informação acerca desse grave problema que culmina no fim da vida de tantas pessoas na sociedade. Acompanhe:

“Mais de 800 mil pessoas se suicidam a cada ano, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS)”. Grave problema de saúde pública, ainda que permaneça sendo um tabu na sociedade, o suicídio é hoje a segunda causa de morte entre jovens de 15 a 29 anos, apesar de a esmagadora maioria dos casos serem evitáveis.

“O problema é altamente evitável. A pessoa frequentemente vai falar com outras que está pensando em se matar, que já tem um plano”, explica o presidente da Associação Latinoamericana de Suicidologia, o psiquiatra Humberto Correa. “Existe um mito de que quem se mata não avisa, não fala. Mas isso é mentira.”

“Para uma pessoa falar que quer se matar, ela até pode estar querendo chamar atenção, mas esse não é o único aspecto que a gente tem de considerar. Porque, se uma pessoa fala isso ‘só’ para chamar atenção, também indica que ela não está muito bem”, ressalta o psiquiatra e pesquisador da Unicamp Neury Botega. “O que acontece é que, quando uma pessoa faz um comentário desse tipo, ela provoca rejeição. A gente está mais propenso a admirar quem luta pela vida.”

Tabu

Apesar de ser extremamente comum – e evitável, na maioria das vezes –, o suicídio segue sendo um tabu mesmo entre aqueles que já sofreram com o trauma em seus círculos mais íntimos. O pesquisador Neury Botega conta que as próprias famílias que perderam entes queridos por meio da prática não levam nem duas gerações para transformar o ocorrido em tabu, escancarando a dificuldade que a maioria das pessoas têm de tocar no assunto.

“Na sociedade, parece que, se a gente fala sobre ideias de suicídio, é taxado como mórbido, que a gente quer dar ideia errada pra pessoa. Só que não”, aponta o psiquiatra. “É tabu, assim como, no passado, não se podia falar na palavra câncer.”

De acordo com o especialista, o fato de o problema ser muitas vezes relacionado a alterações mentais – a maioria dos casos envolve pessoas com doenças como depressão, transtorno bipolar e esquizofrenia – causa ainda mais temor entre as pessoas. Mas é essencial ficar atento.

Fatores estressantes como a perda de um emprego, uma separação conjugal ou mesmo a morte de alguém próximo também podem levar pessoas deprimidas a pensar em tirar a própria vida. Abusos na infância, sejam eles sexuais, físicos ou psicológicos, são outros agravantes.

“A gente ‘tem’ de ser feliz, estar bonito na fotografia, ser um vencedor, mas a vida não é assim. Então, pode ser

que muitas pessoas na atualidade tenham uma profunda intolerância para suportar a dor, a angústia, aquelas coisas normais da vida”, resume o especialista.

Tratamento

Uma coisa é unanimidade entre os pesquisadores: a melhor solução para se evitar a tragédia é por meio da conversa. Assim, não só as pessoas que estão em volta daquela com pensamentos suicidas devem ficar atentas para buscar o diálogo: é também necessário que a própria pessoa se observe para, se necessário, buscar ajuda para ser escutada.

Exatamente por isso existem grupos de apoio como o Centro de Valorização da Vida (CVV), ONG que disponibiliza, por meio de uma rede de voluntários disponível pelo número de **telefone 141**, e-mail, chat e Skype, a oportunidade de conversar gratuitamente e ter apoio emocional a fim de evitar uma nova morte – sempre sob sigilo.

“Nem sempre é fácil se abrir com alguém, até porque a pessoa chega a esse ponto normalmente por se sentir solitário, sem confiar em ninguém para tratar de assuntos muito íntimos”, avalia Carlos Correia, voluntário do CVV.

Depressão

Apesar de não ser o único fator que leva uma pessoa a querer se matar, a depressão, transtorno mental com causas ao mesmo tempo biológicas e ambientais, é de longe a doença mais ligada ao suicídio no mundo. E, cada vez que a patologia se aloca na vida da pessoa, a situação piora.

“É uma doença recorrente. Em geral, a pessoa tem vários episódios ao longo da vida. Aquela que teve uma vez tem 50% de chance de ter uma segunda. Quem teve dois quadros tem cerca de 75% de chance de ter um novo episódio. Quanto mais episódios, maior a chance de ter um próximo”, afirma o psiquiatra Humberto Correa.

Doença que causa sintomas como desânimo, tristeza, falta de prazer, alterações no sono e no apetite, a depressão apresenta seus primeiros sinais no comportamento cotidiano da pessoa. Ato como começar a faltar ou mesmo chegar atrasado a compromissos, por exemplo, podem ser associados à doença. O uso abusivo do álcool como forma de aliviar a condição também deve ser visto como sinal de alerta.

“Pessoas próximas podem e devem ajudar porque o deprimido muitas vezes não reconhece o problema ou vai ter muita dificuldade em pedir ajuda pelas próprias características da doença”, alerta Correa.

Além de ser um fator de risco para o suicídio, há uma forte relação entre a depressão e problemas cardiovasculares e doenças clínicas de forma geral. O lema “conectar, comunicar, cuidar”, do Dia Mundial de Prevenção ao Suicídio, resume bem como ajudar aqueles com a doença.

Link deste artigo: <http://saude.ig.com.br/2016-09-10/suicidio-prevencao.html>

Carla Santos Lima

Psicóloga, TST, Analista de TD & E no meio corporativo, Consultora organizacional,

Palestrante de Educação em Saúde, Sexualidade e Segurança do trabalho.

(11) 957870878 <http://www.carlapalestras.com.br>

Quando é possível a alteração do nome?



A principal característica do nome é a imutabilidade. Porém, a regra geral da inalterabilidade do nome é relativa, segundo se colhe da leitura do caput do art. 58, da Lei nº. 6.015/73 e das hipóteses de alteração do nome.

Dessa forma, poderia se entender, em princípio, pelo artigo 58, da Lei de Registros Públicos, que o prenome era imutável, por ser norma de ordem pública. Porém, se a finalidade do registro público é espelhar a veracidade dos fatos da vida e entendendo-se que o nome civil é a real individualização da pessoa humana no seio familiar e na sociedade, é possível, nas hipóteses previstas em lei, além das hipóteses trazidas pela doutrina e pela jurisprudência, modificar o prenome (CHAVES; ROSENVALD, 2007, p. 173-174).



COMPRA AGORA MESMO

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

As situações excepcionais que permitem a alteração do prenome são:

1) prenome que exponha seu portador ao ridículo, ao vexame, que cause constrangimento ou que seja exótico.

O julgador deve sentir o drama humano e compreender que a lei não possui uma vontade única, mas várias vontades. E, diante da complexidade da vida, deverá aplicar a lei na realização do mais justo. O parágrafo único do artigo 55, da Lei de Registros Públicos, dispõe o seguinte:

“Art. 55. [...]”

Parágrafo único. Os oficiais do registro civil não registrarão prenomes suscetíveis de expor ao ridículo os seus portadores. Quando os pais não se conformarem com a recusa do oficial, este submeterá por escrito o caso, independente da cobrança de quaisquer emolumentos, à decisão do Juiz competente.” (grifo nosso)

A jurisprudência há algum tempo já vem decidindo favoravelmente pela alteração do prenome, quando da exposição ao ridículo. Em 1972, permitiu-se a alteração do nome de Kumio Tanaka para Jorge Tanaka. A pronúncia possibilitada pelo nome (“Kumi o Tanaka” ou “Cumi o Tanaka”) ridicularizava o portador, que era vítima de escárnio ou zombaria, situação resolvida com a mudança decidida pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (RT 443/146).

De observar-se que, pelo parágrafo único do art. 55, da LRP, a recusa somente poderá ocorrer em relação ao prenome, não sendo lícita eventual impugnação aos nomes de família pelo oficial.

2) prenome que contenha erro gráfico

É caso de retificação e não de alteração. Ocorre quando nome é grafado incorretamente, como no caso de “Tereza” por “Teresa”, de “Osvaldo” por “Osvarado”, “Hilda” por “Ilda” etc. A simples dificuldade de grafia não dá ensejo a retificação.

A nova lei deu a seguinte redação ao artigo em comento:

“Art. 110. Os erros que não exijam qualquer indagação para a constatação imediata de necessidade de sua corre-

ção poderão ser corrigidos de ofício pelo oficial de registro no próprio cartório onde se encontrar o assentamento, mediante petição assinada pelo interessado, representante legal ou procurador, independentemente de pagamento de selos e taxas, após manifestação conclusiva do Ministério Público.

A partir desta nova lei, a autorização judicial não é mais exigida, fazendo surgir, no âmbito do Registro Civil de Pessoas Naturais, a possibilidade de retificação extrajudicial de assentos quando ocorrer erros de grafia e outros erros evidentes resultantes quando da feitura do registro, no próprio cartório, realizada, sem a necessidade de sentença proferida pela autoridade judicial competente.

3) alteração de prenome para incluir apelido público notório ou nome

É a permissão legal para acrescentar apelido público notório ou substituir o prenome por ele, desde que o apelido seja lícito. Exemplo clássico é do Presidente, que acrescentou o apelido Lula (Luiz Inácio Lula da Silva) ao seu nome completo. Dispõe o caput do art. 58, da LRP:

“Art. 58. O prenome será definitivo, admitindo-se, todavia, a sua substituição por apelidos públicos notórios.

Parágrafo único. A substituição do prenome será ainda admitida em razão de fundada coação ou ameaça decorrente da colaboração com a apuração de crime, por determinação, em sentença, de juiz competente, ouvido o Ministério Público.” (grifo nosso)

O Tribunal também negou o pedido alegando entre outras coisas, que “o requerente, tal como exposto, não passa o ano civil inteiro vestido com a roupa de Papai Noel. E nem seria razoável que isto ocorresse.”. E que a expressão “Papai Noel”, no caso, “não se refere a cognome ou alcunha que distinga a identificação do requerente das demais pessoas, mas, sim, a símbolo que não deve ser incorporado à sua personalidade como apelido, no sentido pejorativo. Aliás, tal afirmação dispensa maiores considerações.”. Eis a ementa:

4) alteração do prenome pelo uso prolongado e constante

Com base na jurisprudência extrai-se que “o uso de um nome por longo tempo, sem dolo e com notoriedade, outorga ao seu portador, independentemente de sua posição social, o direito de obter a retificação do registro civil” (JTJ-Lex 240/125, Rel. Ênio Santarelli Zuliani).

5) alteração do prenome por conta da pronúncia

A jurisprudência vem entendendo que a simples dificuldade de grafia e pronúncia não é por si só bastante para a retificação pretendida, porém se for pela correta e melhor pronúncia, os julgadores tem entendido que deve ser feita a correção do prenome para que fique mais harmônico.

6) alteração do prenome por conta da homonímia

Homonímia é a qualidade daquilo que é homônimo, quando possuem nomes iguais. É um fenômeno inevitável e comum no cotidiano, seja pelo crescimento populacional, seja pela globalização. Exemplos: José, João, Maria, etc. Quando for homonímia depreciativa permite-se a sua alteração.

Em regras, os prejuízos são maiores quando há homonímia em relação ao nome completo. Exemplos de problemas causados pela homonímia, os registros indevidos nos cadastros restritivos de consumidores (SPC e SERASA), certidões positivas de distribuidores judiciais, inclusões indevidas nos cadas-

tros criminais do Instituto de Identificação, etc.

Para corrigir problemas resultantes de homonímia, permite-se, com base nas jurisprudências, que se acresça uma outra designação ao nome, um apelido público notório. Outrossim, o art. 57, da Lei nº. 6.015/73 admite a alteração de nome civil, desde que se faça por meio de exceção e motivadamente, com a devida apreciação Judicial, sem descurar das peculiaridades do caso concreto.

7) alteração do prenome por conta da maioria

Independentemente de justificativa, poderá o interessado alterar seu nome, desde que não prejudique o sobrenome e a terceiros, na fluência do primeiro ano após a maioridade civil (dos 18 anos aos 19 anos), de acordo com o artigo 56 da Lei de Registros Públicos, que dispõe:

“Art. 56 - O interessado, no primeiro ano após ter atingido a maioridade civil, poderá, pessoalmente ou por procurador bastante, alterar o nome, desde que não prejudique os apelidos de família, averbando-se a alteração que será publicada pela imprensa.”

É a única hipótese de modificação imotivada, bastando a vontade do titular. Nesse caso, apenas o nome poderá ser alterado, deixando o sobrenome intacto. Esgotado esse prazo decadencial (uma no após a maioridade civil), a retificação só poderá ser judicial e muito bem fundamentada.

8) alteração do prenome do estrangeiro

A Lei 6.815/80, em seu artigo 43, III, autoriza a alteração do nome do estrangeiro se for de pronúncia e compreensão difíceis e puder ser traduzido ou adaptado à prosódia da língua portuguesa, como assim dispõe:

9) alteração do prenome para proteção da vítima ou testemunha

O parágrafo único do artigo 58 da Lei dos Registros Públicos estabelece:

Parágrafo único: A substituição do prenome será ainda admitida em razão de fundada coação ou ameaça decorrente da colaboração com a apuração de crime, por determinação, em sentença, de juiz competente, ouvindo o Ministério Público.”

A medida foi adotada pelo legislador com a finalidade de proteger vítimas e testemunhas de fatos criminosos e que são ameaçadas. Mediante requerimento ao juiz competente, ouvido o Ministério Público, pode o registro ser revertido à sua condição inicial após cessada a coação ou ameaça. O procedimento neste caso obedecerá ao rito sumário e correrá em segredo de justiça.

Megazine Norminha

CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRDOMÉSTICOS

MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORRATÉIS-AR-VENTILAÇÃO

CLIQUE AQUI E COMPRA AGORA

<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazine/norminha/>

10) alteração de prenome por conta da adoção

Com a adoção, é concedido ao adotado o sobrenome do adotante, sendo facultativa, a rogo do adotante ou do adotado, a modificação do seu prenome, se menor.

A lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 47, § 5º, dá a possibilidade da alteração do nome completo do adotado, serão incluídos também os nomes dos adotantes e dos novos avós.

Por fim, o STJ já autorizou a supressão do sobrenome do pai e o acréscimo do sobrenome da avó materna ao nome de um rapaz que, abandonado pelo pai desde a infância, foi criado pela mãe e pela avó.

Compartilhamos com Flávia T. Ortega Advogada [Carreira do Advogado](#)

Você sabe como funciona o Aviso prévio?



o mandar um funcionário embora sem justa causa que está registrado CLT, a empresa decide se quer que ele cumpra o aviso prévio ou se pagará o empregado por isso. No primeiro caso, chamado de aviso prévio trabalhado, o funcionário tem direito a trabalhar menos nesse período. Isso significa que ele não precisará cumprir a mesma carga horária que tinha anteriormente justamente para ir atrás de outro emprego e reorganizar a própria vida.



Existem duas maneiras de reduzir a jornada de trabalho durante o aviso prévio trabalhado: diminuir duas horas por dia na carga horária ou não trabalhar nos últimos sete dias do aviso – e quem escolhe é o funcionário.

As regras da redução de jornada no aviso prévio trabalhado

De acordo com o a CLT, o aviso prévio deve durar no mínimo 30 dias corridos, sendo que a empresa é obrigada a deixar você reduzir o tempo de trabalho nesse período. Quando o empregador não permite a redução existe um grande risco de processo trabalhista e de ter que pagar o aviso de forma indenizada. No aviso prévio indenizado, o funcionário recebe o pagamento sem precisar trabalhar nesse período. Por isso, fique atento aos seus direitos!

É no momento da demissão que você deve decidir o tipo de redução e informar a empresa qual será a sua escolha.

Entenda melhor as duas opções:

1. Trabalhar duas horas a menos por dia

Quem preferir esta redução da jornada de trabalho poderá ficar duas horas a menos na empresa todos os dias – seja no começo ou no final do expediente. Por lei, não importa se você trabalha seis horas, oito horas ou mais: a redu-

ção será sempre a mesma. Ou seja, se você trabalha oito horas, poderá trabalhar seis. Se trabalha seis horas, poderá trabalhar quatro horas.

Nessa opção, você não poderá trabalhar dias a menos e deverá cumprir os 30 dias de aviso.

2. Não trabalhar por sete dias corridos

Nesse caso, você decide faltar por sete dias corridos e não terá descontos na rescisão por este período. Essa redução pode acontecer tanto no início quanto no final do aviso, mas deve ser em dias consecutivos, não de forma alternada. Além disso, a redução de jornada deve ser em dias corridos, ou seja, entram na conta feriados e finais de semana. Se quiser negociar para folgar em dias alternados, converse com seu chefe. Mas saiba que a empresa nem sempre vai concordar porque esta não é uma alteração permitida por lei.



As regras do aviso prévio trabalhado

Reduzir a jornada de trabalho só é um direito na demissão sem justa causa com aviso prévio trabalhado. Então, que tal entender as condições desse período?

O que saber sobre o aviso prévio trabalhado:

Se você faltar ou não cumprir todo o período combinado receberá a rescisão com desconto desses dias;

O pagamento da rescisão será feito no primeiro dia útil após o final do contrato do aviso prévio;

Você receberá o pagamento do aviso prévio, do salário, das férias e do 13º.

Novas regras do aviso prévio

O aviso prévio sofreu algumas alterações em 2011. Entenda as novas regras do aviso prévio e o que isso pode afetar os dias de aviso na sua rescisão.

Desde 2011, a lei do aviso prévio está diferente. O aviso prévio é o tempo que o funcionário precisa trabalhar quando pede demissão – e que também é um direito dele ao ser mandado embora. Esse período corresponde a no mínimo 30 dias, e o empregado receberá o pagamento destes dias trabalhados na rescisão.

O que aconteceu em 2011 foi uma mudança que afeta somente os funcionários que são demitidos sem justa causa. Agora quem for desligado da empresa nessa condição, tem a chance de receber um valor maior na rescisão.



A principal mudança na lei do aviso prévio

Regras antes da nova lei

O funcionário demitido sem justa causa tinha direito a receber um mês de aviso (mesmo se não trabalhasse nesse período).

Regras depois da nova lei

O pagamento do aviso prévio de um mês continua valendo, mas quem for demitido sem justa causa terá direito a receber o mais 3 dias de aviso para cada ano que completou na empresa.

As dúvidas mais comuns sobre a mudança na lei do aviso prévio

1. O que acontece com o aviso de quem está há um ano e meio na empresa e é demitido sem justa causa?

Nesse caso, a empresa levará em consideração apenas o período de um ano que você completou. Então, você teria o acréscimo de três dias no aviso prévio – trabalhado ou indenizado.

2. O funcionário que foi mandando embora e vai cumprir o aviso prévio terá que trabalhar nesses dias a mais?

A lei não é clara em relação a essa dúvida, mas a maioria dos especialistas entende que não é necessário cumprir estes dias. Na dúvida, pergunte à empresa. Isso porque se você faltar em algum dia do aviso prévio, será descontado na rescisão.

3. Quem pede demissão e não quer continuar trabalhando precisa pagar a multa em cima de qual valor? A multa ficou maior?

Não, nada mudou nesse caso. Algumas empresas cobram a multa de um salário se você pedir demissão e não cumprir o aviso. Mas a lei não diz que essa multa ficou maior.

Compartilhamos com Adriano Alves de Araujo; Sócio do escritório Alves Araujo - Advogados Associado



Previdência e Direitos

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

Reforma da Previdência: novas regras para calcular aposentadoria por tempo de contribuição

A proposta de reforma da Previdência Social deverá mudar a fórmula de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição do INSS. A ideia que será encaminhada ao Congresso Nacional, e que foi discutida numa reunião realizada na última terça-feira, é criar uma espécie de piso para o benefício, equivalente a 50% da média de contribuições feitas por cada pessoa ao longo da vida laboral. A esse valor será somando 1% para cada ano de recolhimento que esse segurado tiver feito ao INSS.

Por exemplo, caso um homem comece a trabalhar aos 23 anos, ele terá que permanecer no mercado até os 65, já que esta será a idade mínima necessária para pedir o benefício. Ou seja, essa pessoa vai recolher para o INSS por 42 anos. Portanto, aos 50% da média das contribuições serão acrescidos 42% (1% a cada ano trabalhado), totalizando um benefício equivalente a 92% da renda a que teria direito. O problema é que, dificilmente, alguém chegará a 100%, a menos que passe dos 65 anos na ativa.

A nova metodologia defendida pelo governo, de acordo com uma fonte ligada ao grupo que trata do tema, foi a saída encontrada para diminuir a resistência dos sindicatos contrários às mudanças na concessão de benefícios. A ideia é facilitar a discussão do projeto no Congresso Nacional.

As centrais sindicais não aceitam a fixação de uma idade mínima para a aposentadoria por tempo de contribuição, e afirmam que estabelecer esse limite em 65 anos, para homens e mulheres, afetaria os contribuintes mais pobres, que começam a recolher muito jovens para a Previdência Social. Porém, já é praticamente consenso entre os técnicos do governo que a idade mínima para requerer o benefício será criada.

O texto da reforma, que já está pra-

ticamente fechado, ainda depende de consenso sobre as regras de transição para quem tem mais de 50 anos. A ideia é que esse trabalhadores mais velhos não precisem chegar aos 65 anos de idade trabalhando, já que estão há mais tempo no mercado. Também há dúvidas de como a reforma atingirá os servidores públicos e os militares.

Regra causa controvérsia entre técnicos

Segundo uma fonte ligada ao tema consultada pelo EXTRA, é difícil que a regra seja aprovada sem ajustes, pois o novo método seria pior do que o fator previdenciário — fórmula ainda usada no cálculo da aposentadoria, que incentiva o trabalhador a ficar mais tempo na ativa para receber um benefício maior. Para o especialista, pelo novo modelo sugerido pelo governo, quem contribuiu por mais tempo ficaria em desvantagem em relação ao segurado que recolheu por um período menor, o que desestabilizaria a nova regra:

— Não conheço um país do mundo que exige 50 anos ou mais de contribuição para conseguir a aposentadoria integral. Este é o grande problema da nova regra. A ideia é criar uma norma que seja neutra para todos, e que todos os segurados tenham ganhos proporcionais aos tempos de contribuição para o INSS.

A ideia do governo federal é tentar aproximar o novo cálculo à regra que já existe para a aposentadoria por idade (60 anos, mulher; 65, homem). Hoje, a forma de calcular esta modalidade funciona da seguinte forma: são 70% da média das contribuições, mais 1% para cada ano de recolhimento. Por exemplo, se uma pessoa contribuiu por 15 anos, a aposentadoria dela será de 85% (70% mais 15%). Se ela tivesse direito a um benefício integral de R\$ 2 mil, por exemplo, receberia 85%, ou seja, R\$ 1.700.

ENTENDA

Começou a trabalhar	Contribuição	Soma	CÁLCULO DO BENEFÍCIO
18 anos	até os 65	47 anos de recolhimento	50% + 47% = 97% Receberá 97% do valor integral do benefício
23 anos	até os 65	42 anos de recolhimento	50% + 42% = 92% Receberá 92% do valor integral do benefício
40 anos	até os 65	25 anos de recolhimento	50% + 25% = 75% Receberá 75% do valor integral do benefício

Compartilhamos com Raoni Boaventura Frade Baeta Neves (Advogado)Fonte: EXTRA

Correção do FGTS! O que é? Qual a documentação necessária? Quem pode pedir? E como os advogados devem proceder?

REVISÃO DO FGTS A revisão do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) é assunto novo no país e, sendo assim, é natural que existam muitas dúvidas sobre o assunto. Como a ação envolve um universo de muitas pessoas, o SEAAC resolveu resumir as principais dúvidas sobre esse direito que pode trazer grande vantagem financeira ao trabalhador. Confira:



O que é a revisão de 88,3% do FGTS?

Durante o período de 1999 a 2013, foi identificado que a correção monetária aplicada ao FGTS estava muito baixa. Os índices da TR (Taxa Referencial, índice adotado para corrigir o FGTS) estavam irrisórios, em valores inferiores ao índice da inflação (a exemplo do INPC,

“termômetro” que é usado para corrigir salários dos trabalhadores). Perdas significativas foram identificadas, por exemplo, nos anos de 2009 e 2010, quando vários meses vinham com a TR em 0,00%. Ao invés de usar a TR para fazer a correção monetária do FGTS, a revisão judicial pede que seja adotado outro índice: o INPC ou o IPCA.



COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

O que é a Taxa Referencial (TR)?

Criada pelo Plano Collor 2 (Lei 8.177/91), é um índice econômico ou uma referência usada para fazer a correção do FGTS, mas também serve para atualizar a poupança e os financiamentos habitacionais da Caixa Econômica Federal. A taxa é calculada pelo Banco Central, por meio do cálculo dos juros

médios pagos pelos CDB's (Certificados de Depósito Bancário) e RDB's (Recibos de Depósito Bancário) usando como referência os 30 maiores bancos do país. A TR passou a corrigir o FGTS a partir de 1991, mas depois de 1999 iniciaram as maiores perdas.

Qual a documentação necessária para dar entrada na ação?

Extrato analítico do FGTS durante o período de 1999 a 2013, cálculo dos valores a serem recebidos, comprovante de residência atualizado e CPF/RG e CT-PS (carteira de trabalho e previdência social).

Quem se enquadra nessa revisão?

Tem direito todo brasileiro (ou trabalhador estrangeiro que tenha depósito de FGTS) que trabalhou sob o regime da CLT (trabalhadores urbanos, rurais, temporários, avulsos, safristas e atletas profissionais) e tenha tido algum saldo de FGTS de 1999 a 2013, esteja ou não aposentado, tenha sacado ou não o valor. **N**

CURSO DE HIGIENE OCUPACIONAL INTEGRADO COM ATUAÇÃO EM PERÍCIAS TRABALHISTA E CIVIS PARA PROFISSIONAIS DA SST

19, 20, 21 e 22 de Outubro de 2016 das 8h às 17h
 Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba/SP

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!

Investimento:
 A vista R\$960 ou 3 X de R\$420,00

Doutor, estou gestante e meu patrão me demitiu sem justa causa, quais são os meus direitos?

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



Essa foi a pergunta que ouvi de uma cliente recentemente e, por isso, decidi escrever este artigo para sanar algumas dúvidas no que se refere à estabilidade gestacional, já que existem muitos equívocos, tanto do lado dos empregados como do lado dos empregadores.

Em primeiro lugar, é preciso observar que a gestante tem direito à estabilidade a partir do momento em que a gravidez é confirmada, até 5 (cinco) meses após a realização do parto, é o que está previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, em seu artigo 10, inciso II, alínea b.

Megazine Norminha
 CELULARES-TELEFONES-INFORMÁTICA-TV-VIDEO-ELETRÔDOMÉSTICOS
 MÓVEIS-DECORAÇÕES-ELETRORPOTÁTEIS-AR-VENTILAÇÃO
CLIQUE AQUI E COMPRE AGORA
<https://www.magazinevoce.com.br/magazinemegazine/norminha/>

Pois bem, traduzindo em miúdos: a empregada gestante não pode ser demitida a partir do momento em que a gravidez é confirmada, até cinco meses depois de ter dado à luz.

Outrossim, deve-se observar o que diz a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria que a mãe está inserida, pois poderá haver previsão de um período de estabilidade maior do que o fixado na lei, o que é totalmente possível e bastante comum.

Se a empregada gestante for demitida do trabalho sem justa causa, ela terá direito à reintegração, ou seja, deverá contratar um advogado e ingressar com uma ação trabalhista requerendo a sua volta ao trabalho ou a indenização pelo período de estabilidade.

E se eu não quiser voltar ao trabalho, doutor?

Constantemente ouço esta pergunta de mães que foram demitidas, passaram por traumas no trabalho e não querem ser reintegradas.

Uma cliente do meu escritório foi demitida pelo seu empregador no mesmo dia em que fez comunicado de seu estado de gravidez, além de ter sido humilhada pelo dono da empresa, que disse a ela que não queria mais vê-la na no local de trabalho.

Naturalmente, ela não desejava a reintegração, dadas as circunstâncias em que ocorreu a demissão. Neste caso, pedi ao juiz a condenação da empresa no pagamento dos salários que a reclamante faria jus se estivesse trabalhando.

No meu entender, a mãe não é obrigada a voltar ao trabalho e tal recusa não ocasiona a perda do direito à estabilidade, ela pode sim ingressar com uma reclamação trabalhista pedindo indenização pelo período estável in vivo de pedir a reintegração.

Para fundamentar meu entendimento, lanço mão de dispositivos constitucionais, da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e, claro, do bom senso.

Imagine só uma empregada que sofre Assédio Moral no trabalho constantemente e que, no momento em que noticiou para seu empregador que estava grávida, foi humilhada por este e, logo em seguida, demitida. Esta empregada

ingressa com uma ação requerendo a sua reintegração ao trabalho, é impossível imaginar que haverá condições dignas de trabalho para ela e garantia de sua integridade física e de seu filho.

Ora, antes mesmo de ajuizar uma ação contra a empresa, a empregada gestante já era maltratada, imagine depois de uma reclamação trabalhista movida contra o empregador.

Também é preciso observar que o direito à estabilidade não é apenas um direito para resguardar a gestante, visa também a proteção da criança, portanto, ela – empregada gestante – não pode dispor de um direito que não pertence somente a ela.

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

Atentemo-nos ainda para o fato de que a demissão da empregada gestante não fere apenas o direito à estabilidade previsto no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, viola também o princípio da Dignidade da Pessoa Humana assegurado no artigo 1º, inciso III, da CF, a Ordem Constitucional do Trabalho prevista no artigo 1º, inciso IV, da Carta Magna e a Livre Iniciativa, estampada nos artigos 6º, 170 e 193 da Carta Política.

Portanto, entendo que, mesmo recusando a reintegração ao trabalho, a gestante pode receber indenização referente ao período de estabilidade.



Doutor, e se a criança já tiver nascido, ainda posso processar a empresa?

Essa não é uma dúvida incomum entre as empregadas gestantes.

Imagine que a empregada tenha sido demitida e, depois que o seu filho nasce, ela descobre que tinha direito à estabilidade em razão do estado de gravidez. Poderá processar seu ex-empregador? A resposta é positiva.

O prazo prescricional no Direito do Trabalho é de 2 (dois) anos, portanto, em caso de demissão durante o período de estabilidade, a empregada tem esse prazo para ingressar com uma ação trabalhista, não importando que a criança tenha nascido.

Imagine que uma empregada tenha ficado grávida durante o contrato de trabalho e, em julho de 2016 comunica seu empregador acerca de seu estado gravídico, estando, à época, com 1 (um) mês de gestação. No mesmo dia seu patrão a dispensa sem justa causa.

Essa empregada dá à luz ao seu filho aproximadamente em março de 2017. Ela poderá ingressar com uma ação trabalhista, em tese, até julho de 2018, mesmo que até lá seu filho já tenha mais de 1 (um) ano de idade.

Doutor, e se meu contrato de trabalho for por prazo determinado, tenho direito à estabilidade mesmo assim?

Outra pergunta que não quer calar é: a empregada que foi contratada por prazo determinado tem direito à estabilidade gestacional? Sem dúvidas, tem sim.

Até pouco tempo, prevalecia o entendimento de que a gestante não fazia

jus à estabilidade em razão de seu contrato de trabalho ter prazo predeterminado para se encerrar. Entendimento finalmente superado com a modificação da súmula 244 do E. TST.

natura
 bem estar bem

COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Portanto, você empregada gestante, que foi contratada por prazo determinado, ficou gestante e foi demitida ao fim do contrato, tem direito à reintegração ou indenização pelo período estável.

Já me deparei com tal questionamento também, pois, se o empregador não sabe do estado de gravidez da empregada e a demite, está tem direito à reintegração ou à indenização? Sim!



Doutor, e se meu empregador não sabia que eu estava gestante quando me demitiu?

O desconhecimento do estado de gravidez pelo empregador não implica a perda do direito à estabilidade, é o que entende a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme súmula 244.

Já me deparei com tal questionamento também, pois, se o empregador não sabe do estado de gravidez da empregada e a demite, está tem direito à reintegração ou à indenização? Sim!



Doutor, posso pedir indenização por danos morais em razão da dispensa sem justa causa?

A empregada gestante, que foi demitida sem justa causa pelo empregador que estava ciente de seu estado de gravidez, pode receber indenização por danos morais? Entendo que sim.

O direito à indenização por danos morais encontra respaldo no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, que trata da dignidade da pessoa humana e no artigo 5º, inciso V e X da Lei Maior.

A gestante que é demitida sem justa causa durante o período de estabilidade, obviamente sofre enormes abalos à sua moral.

Embora a demissão faça parte do poder potestativo do empregador, este deverá respeitar os direitos dos empregados, o que implica manter o vínculo de emprego do empregado estável, sob pena de se configurar abuso de poder.

A demissão da empregada durante o período em que mais precisa do seu emprego viola o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, inciso III da Magna Carta de 1988, e merece reparação.

As humilhações praticadas pelo empregador em represália à gravidez da empregada, ofendem seus direitos da personalidade, bem como os do nascituro, resguardados pela Lei, conforme redação do artigo 2º do Código Civil brasileiro.

Entendo que tais danos são in re ipsa, ou seja, prescindem de comprovação, de sorte que a conduta discriminatória do empregador, consistente em efetuar a dispensa da empregada em período estável, atinge a esfera de



sua dignidade e de seu filho, causando-lhe ofensa absolutamente relevante, sendo o dano moral inerente à ofensa praticada, não dependendo de prova.

Conclusão:
 A empregada gestante tem direito à estabilidade, sendo vedada a sua demissão desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Em caso de demissão sem justa causa a empregada tem direito à reintegração ou uma indenização correspondente ao valor dos salários a que teria direito durante o período, bem como outras vantagens, como férias, 13º salário, FGTS etc.

CAIO CESAR CACHONI
EPSEG
 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL CLARO (18) 99128-9321
 FIKO (18) 3644-5473
 VIVO (18) 99117-6952
 TIM (18) 98131-2390
caioepseg@terra.com.br

Entendo que a empregada pode optar em voltar ao trabalho ou receber os salários referentes ao período de estabilidade, já que a reintegração não é obrigatória.

A empregada contratada por prazo determinado também tem direito à estabilidade gestacional, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.

Também não importa o fato de a criança já ter nascido, se estiver dentro do prazo prescricional, a autora poderá ingressar com ação trabalhista requerendo a indenização pelo período estável.

Outrossim, mesmo que o empregador não saiba do estado da empregada no momento da demissão, ou seja, ainda que ele a demita sem saber que ela está gestante, ela fará jus à reintegração ou indenização correspondente.

Por fim, entendo que a demissão sem justa causa da empregada gestante, constitui enorme represália à gravidez, ofende a sua dignidade e de seu filho.

O empregador que demite a empregada gestante, de forma injustificada e ciente de seu estado de gravidez comete ato ilícito e, portanto, deve ser condenado a indenizá-la pelos danos morais sofridos.

Ficou com alguma dúvida?
 Consulte um advogado.

N
 Compartilhamos com Renan Viana Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Padre Anchieta (FADIPA), pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Legale. Advogado atuante na área de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Direito do Consumidor e Cível.

CURSO DE HIGIENE OCUPACIONAL INTEGRADO COM ATUAÇÃO EM PERÍCIAS TRABALHISTA E CIVIS PARA PROFISSIONAIS DA SST
 CAPACITAÇÃO EM H.O.E PERITO/ASSISTENTE TÉCNICO
 19, 20, 21 e 22 de Outubro de 2016 das 8h às 17h
 Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba/SP
 Rodovia Senador Teotônio Vilela, km 09 (ao lado do 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!

Em Bastos empresas capacitam operadores de Guindauto

Foi realizado um curso de reciclagem para Operadores de Guindauto na Granja Yabuta de Bastos (SP), reunindo trabalhadores de outras diversas empresas como: Artabas, Granja Murakami, Granja/Fazenda Ueyama e Marcofer.

O curso de capacitação atende as NRs 11 e 12 e foi ministrado pelo Instrutor Técnico Claudemir Nogueira Santana da CSA Assessoria, com a participação dos Técnicos de Segurança do Trabalho Eduardo Lima (Granja Yabuta), Gildo Martins (Artabas) e Hernany (Granja Murakami e Granja/Fazenda Ueyama).

O curso foi realizado no dia 09 de setembro, com aulas teóricas e práticas, idealizado pelo Técnico Eduardo, com objetivo de diminuir custos e proporcionar os operadores um curso de qualidade.



Operadores de Guindauto de várias empresas de Bastos (SP) participaram de curso de reciclagem realizado em conjunto.



Qualidade de capacitação foi reconhecida pelos participantes. N

Piraquara (PR) terá "II Fórum de Discussão Sobre as Políticas de Saúde do Trabalhador"



O evento será no dia 11 de outubro de 2016, das 13 às 18 horas, na Câmara Municipal de Piraquara (PR), Avenida Getúlio Vargas, 1511 – Centro.

Programação:

14:00 - "Saúde do Trabalhador e a Importância da CIST" (Profa. Dra. Olga Estefânia Pereira, Escola de Saúde Pública do Paraná);

14:30 - "Ministério Público do Trabalho e a Normativa nº 20/2015 (Dra. Margaret Mattos Carvalho, Ministério Público do Trabalho);

15:20 "Ergonomia, Saúde Mental e Relações de Trabalho" (Dr. Elver Andrade Moronte, CEREST- CURITIBA)

16:20 - Eleição e Aprovação da CIST (Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador).

Empregada que usava protetores auriculares sem certificação ganha adicional de insalubridade por exposição a ruído

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de empresa, contra condenação ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio a uma empregada que utilizava equipamentos de proteção auriculares sem a devida certificação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para neutralizar ruídos acima dos níveis de tolerância. O relator do recurso, ministro Caputo Bastos, observou que a decisão está de acordo com o entendimento que vem se firmando no TST no sentido de que o Certificado de Aprovação (CA) é necessário à comprovação da eficiência dos equipamentos de proteção para neutralizar o agente agressor.

O laudo pericial atestou a exposição da empregada a ruído entre os níveis de 92 a 94,4 decibéis, sendo que o máximo permitido é de 85 decibéis. A sentença concluiu, então, que ela trabalhava em condições de insalubridade em grau médio, previsto no Anexo 1 da Norma Regulamentadora 15 do MTE.



A condenação foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que ressaltou o esclarecimento contido no laudo pericial de que, embora a empregada tenha confirmado a utilização de protetores auriculares a partir de 1987, não havia comprovação de que os equipamentos foram entregues com os Certificados de Aprovação (CA). Registrou ainda que a perícia foi acompanhada pelo engenheiro assistente técnico e pelo coordenador de produção da empresa.

No recurso, a reclamada sustentou que a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) eliminaria o agente insalubre, não cabendo o pagamento do adicional. Mas segundo o ministro Caputo Bastos, as premissas fáticas que levaram à condenação não podem ser revistas no TST, por força da Súmula 126. Ele citou ainda diversos precedentes do Tribunal no sentido da necessidade da certificação do equipamento de proteção para a comprovação de sua eficácia.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho
Colaborou Dr. Enrique Diez Parapar, Fisioterapeuta do Trabalho – Professor de Educação Física EDP Consultoria – Ergonomia e Higiene Ocupacional

Veja 13 motivos que podem levar qualquer um à demissão por justa causa no trabalho

Lesar a empresa, divulgar informações confidenciais do trabalho e cometer ações contra a segurança nacional são algumas das situações que podem levar à demissão por justa causa do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê algumas situações em que o profissional pode ser demitido dessa forma.



"Antes de qualquer medida é preciso ter em mente que para a aplicação dessa medida extrema é fundamental que sempre se faça comunicado por escrito do ato com cópia e aviso de recebimento, de preferência por telegrama", afirma Gilberto Rocha Bento Júnior, advogado, contabilista e sócio da Bento Jr. Advogados.

Por motivo leve, a advertência deve acontecer três vezes e, logo em seguida à terceira advertência, a dispensa por justa causa imediata. Se ela não for imediata, a Justiça entende que ocorreu o perdão. Por motivo médio, é necessário uma advertência e se o motivo for grande e comprovado de forma inequívoca, a dispensa deve ser imediata.

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

Veja abaixo os motivos que podem levar à justa causa, de acordo com a CLT:

1) Ato de improbidade

Toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Exemplos: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.

2) Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa.

O mau procedimento caracteriza-se com comportamento incorreto, irregular do empregado, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou onerosa a manutenção do vínculo empregatício.

Exemplos: quebrar regras internas ou assediar outro funcionário.

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

3) Negociação habitual

Empregado, que sem autorização do empregador, exerce atividade concorrente explorando o mesmo ramo do negócio ou exerce atividade que prejudique o exercício de sua função na empresa.

4) Condenação criminal

Cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. A condenação criminal deve ter passado em julgado, ou seja, não pode ser recorrível. A rescisão acontece porque o profissional não pode cumprir seu contrato de trabalho e não por causa da condenação.

5) Desídia

Consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se acumulam até acabar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia. Pouca produção, atrasos frequentes, faltas injustificadas e produção imperfeita prejudicam a empresa e mostram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

6) Embriaguez habitual ou em serviço

A justa causa pode acontecer se o empregado chegar bêbado ao trabalho ou se embriagar durante a jornada. A embriaguez deve ser comprovada por exame médico pericial. A jurisprudência trabalhista vem considerando a embriaguez contínua como doença e não como uma situação para justa causa, e a empresa pode participar e ajudar no tratamento.

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

7) Violação de segredo da empresa

A revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo.

8) Ato de indisciplina ou de insubordinação

A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

9) Abandono de emprego

A falta injustificada ao trabalho por mais de 30 dias indica abandono do emprego, conforme entendimento jurisprudencial.

EQUIPE
NEGÓCIOS IMOBILIÁRIOS
CLIQUE AQUI

10) Ofensas físicas

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando ocorrerem no trabalho.

11) Lesões à honra e à boa fama

Gestos ou palavras que expõem o outro ao desprezo de terceiros ou afetem sua dignidade pessoal. Na aplicação da justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

12) Jogos de azar

É quando se comprova a prática, por parte do colaborador, de jogos no qual o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. A prática constante ou jogar no ambiente de trabalho podem levar à dispensa, se atrapalharem a atuação do empregado.

13) Atos atentatórios à segurança nacional

A prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual. **N**

Compartilhamos com Rebeca Lima - Advogada
Fonte: G1

NR 11 – Segurança na Movimentação de Cargas



QUE É A NR 11?

A Norma Regulamentadora NR 11, editada pelo Ministério do Trabalho, estabelece as normas de segurança para transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais.

Ela surgiu em função do alto número de acidentes em operações de içamento e carregamento de materiais.

Em seus subitens, a NR 11 trata também de outros assuntos relacionados, como: Operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras, a segurança no trabalho de transporte de sacas, no armazenamento de materiais, movimentação, armazenagem e manuseio de chapas de mármore, granito e outras rochas, e assuntos relacionados.

natura
bem estar bem
COMPRE AGORA MESMO
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

O que a NR 11 diz sobre elevadores, guindastes e máquinas transportadoras?

A primeira parte da NR 11 versa sobre as normas de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras.

Em diversos tipos de atividade as máquinas elevadoras ou transportadoras são indispensáveis à atividade, seja pelo volume de material que podem carregar, seja pelo deslocamento vertical ou horizontal a ser vencido.

A norma chama de Equipamento de Elevação de Carga todo equipamento que faça o trabalho de levantar, movimentar e abaixar cargas, incluindo seus acessórios.

A necessidade de trazer para as Normas Regulamentadoras esse assunto está no fato de que cerca de 22% das lesões na indústria ocorrem na movimentação de materiais. Normalmente, essas lesões são graves ou até fatais, como por exemplo prensagens, mutilações e fraturas.

Os elevadores são os equipamentos exclusivamente utilizados para elevação ou descida de materiais e pessoas.

Especificamente na inspeção e manutenção desses equipamentos, deve ser dada especial atenção aos cabos de aço, cordas, correntes, roldanas e ganchos, os quais devem ser inspecionados, permanentemente, realizando substituições sempre que for necessário.

Os poços de elevadores e montacargas devem ser cercados em toda a sua altura, exceto nas portas para entrada e saída dos pavimentos.

Existe uma capacidade máxima para equipamentos de elevação de carga?

Cada equipamento de elevação de carga é projetado para suportar uma determinada carga máxima, a qual não deve ser excedida em nenhuma hipótese.

A carga máxima do equipamento deve estar indicada em local visível aos trabalhadores.

Como a NR 11 trata dos transportes de carga motorizados?

Para a operação de transporte de cargas em veículos motorizados é necessário um treinamento específico, dado pela empresa ao trabalhador que irá operar essa máquina, para o habilitar

nessa função.

Os operadores desse tipo de equipamento deverão ser habilitados, conforme previsto na legislação nacional de trânsito, e só poderão dirigir se durante o horário de trabalho portarem um cartão de identificação, com o nome e fotografia, em lugar visível.

Algumas empresas solicitam que os operadores portem esse documento juntamente com o crachá, compondo o padrão de identificação dos trabalhadores da empresa; outras preferem manter a identificação afixada no veículo, considerando que fora da empilhadeira o operador é um trabalhador comum, ficando essa identificação sem efeito.



É uma forma de interpretação da norma, que pode ser utilizada com sucesso em locais onde as empilhadeiras são exclusivas de um determinado operador.

Esse cartão ao qual a NR 11 se refere tem validade de um ano, e só será renovado após a realização e consequente aprovação de exames médicos completos, apropriados à função, sempre bancados pelo empregador.

Na maioria das empresas, o operador que se enquadra nessa situação é o operador de empilhadeira e máquinas similares (paletizadora, transpaleteira, entre outras).

O curso de operação de empilhadeiras

Não há na legislação, uma carga horária mínima definida para o curso de operação de empilhadeira, sendo comum no mercado cursos entre 20 e 40 horas, abrangendo teoria e prática.

Ainda, poderíamos utilizar de forma análoga, o previsto no item 18.14.2.1 da NR 18 (PCMAT), que define que: a qualificação do trabalhador para operação de equipamentos para movimentação e transporte de materiais e pessoas, deverá possuir carga horária mínima de 16 horas.

O risco com a emissão de gases dos transportes motorizados

Um outro ponto abordado pela NR 11 no tópico transporte motorizado é com relação à emissão de gases. Encontramos no mercado opções de empilhadeiras, paletadeiras ou transpaletadeiras que se utilizam de motor a combustão, normalmente movidas a GLP (gás liquefeito de petróleo).

Esse tipo de motorização gera emissões de gases que, em ambientes fechados, podem colocar em risco a saúde e a integridade física do trabalhador.

A norma estabelece que em locais fechados ou pouco ventilados, a emissão de gases tóxicos deverá ser controlada, com o intuito de evitar concentrações acima dos limites permissíveis dentro do ambiente de trabalho.

Também é proibida a utilização de máquinas transportadoras movidas a motores de combustão interna em ambientes fechados e sem ventilação, salvo se providas de dispositivos neutralizadores adequados.

Vale lembrar que há, como opção no mercado às empilhadeiras a gás, equipamentos similares movidos a bateria, recarregada na rede elétrica do local de trabalho. Nesse caso, devem ser observados os dispositivos de segurança relacionados à eletricidade.

Quer ler mais? Acesse:
<http://areasst.com/nr-11-seguranca-na-movimentacao-de-cargas/>

CURSO DE HIGIENE OCUPACIONAL INTEGRADO COM ATUAÇÃO EM PERÍCIAS TRABALHISTA E CIVIS PARA PROFISSIONAIS DA SST

19, 20, 21 e 22 de Outubro de 2016 das 8h às 17h
Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba/SP

INFORMAÇÕES:
eventos@norminha.net.br