

## Ribeirão Preto (SP) recebe nesta sexta o 2º Workshop GSO de SST/2016



Evento será nesta sexta-feira, 18 de novembro de 2016 no Hotel JP - Ribeirão Preto (SP)

• GSO - Grupo de Saúde Ocupacional da Agroindústria Sucroalcooleira realiza amanhã, sexta-feira, dia 18 de novembro de 2016, das 08 às 13h00, o 2º Workshop GSO de SST/2016 voltado para todos os profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho.

**COMPRA PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

O evento será realizado no Hotel JP, que fica na Rodovia Anhanguera, km 306,5 em Ribeirão Preto (SP).

Com vagas limitadas as inscrições estavam sendo feitas no site [www.gso.org.br](http://www.gso.org.br). Interessados poderão solicitar informações para Mário Márcio ou Joel pelo telefone (17) 3331-9174.

A programação do Workshop é a seguinte:

A partir das 8 horas terá o Welcome Coffee e Nnetwork com abertura prevista para as 8h30 e ser feita pelo Engenheiro Mário Márcio dos

Santos; Diretor Presidente do GSO, Comendador Braslider/2016 - Destaque entre os melhores profissionais do Brasil.

Na sequência serão apresentadas as seguintes palestras:

“Conceito básico em detecção de gases (parte 1)” - “Equipamento e Tecnologia para detecção de gases (parte 2)” a ser proferida por Marcelo Piagentini - Engenheiro agrônomo. Gerente da Industrial Scientific para a América do Sul;

“Proteção Respiratória com foco em Espaços Confinados” por Eng.º Osny Ferreira de Camargo - Engenheiro Químico com Especialização em Segurança do Trabalho, Membro Fundador e Presidente da ABHO, Membro e Embaixador da AIHA no Brasil;

“Segurança o valor inegociável” por Prof. Ângelo Otávio Bloes e Mágico Jhungors - CityVida Eventos Corporativos.

Mais informações clique [AQUI](#).

N

## Santos recebe o IV Congresso Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário e Aquaviário

Reconhecimento de riscos nos ambientes de trabalho portuário e aquaviário: Conhecer, Prevenir e Controlar.

Por Larissa Dutra

**Santos** (SP) vai receber o evento de 21 a 24 de novembro de 2016 Auditório da Unisantia Rua Cesário Mota, 08 - Bloco E - 4º andar Boqueirão - Santos/SP.



O Congresso é uma realização da Fundacentro e de várias outras entidades ligadas ao setor e voltado para Trabalhadores, membros de comissões de prevenção de acidentes, empregadores e tomadores de serviços, profissionais de SST, professores, estudantes, pesquisadores e demais profissionais com interesse nos temas deste congresso.

Mais informações podem ser obtidas através:

E-mail: [sev@fundacentro.gov.br](mailto:sev@fundacentro.gov.br)

Telefone: (11) 3066 - 6116 / 6323 / 6251

Para conhecer toda a programação clique [AQUI](#) ou acesse o site da fundacentro:

<http://www.fundacentro.gov.br> N

## São Paulo recebe o 2º Fórum Internacional Segurança e Saúde do Trabalho na Construção

• SindusCon-SP em parceria com o Seconci-SP realizarão o 2º Fórum Internacional Segurança e Saúde do Trabalho na Construção, no dia 24/11/2016, das 8h às 16h, no SindusCon-SP.

**COMPRA EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/emegazinenorminha/>

Palestrantes Internacionais confirmados: Luis Alves Dias e Berenice Goelzer. Palestrantes Nacionais confirmados: Salvador de Sá Benevides, Augusto Dourado, Dra. Norma Suely de Almeida Araujo, Sergio Antonio e Mauricio Bianchi.

**INSCRIÇÕES:**

[Inscrições](#) para empresas associadas R\$ 50,00 e não associadas R\$ 70,00.

O Fórum é voltado para Engenheiros civis, Arquitetos, Projetistas, Técnicos de Segurança, Mestre de Obras, Encarregados, Professores, Estudantes, profissionais na área de Saúde e Recursos Humanos.

O evento tem como objetivo Conscientizar sobre a importância da análise da segurança e a saúde do trabalho na construção civil em todo o ciclo do empreendimento, desde a concepção do projeto e a definição do processo construtivo, passando pela execução até o pós-obra, assistência técnica e manutenção.

N

## São Paulo terá workshop sobre “boas práticas de gestão em SST com base na PNSST

Evento é organizado pela FENATEST com apoio do SINTESP



• FENATEST (Federação Nacional dos Técnicos de Segurança do Trabalho) com apoio do SINTESP (Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de São Paulo) tem, programação definida para realizar o Workshop “Boas práticas de gestão em segurança e saúde no trabalho com base na Política Nacional de segurança e Saúde no Trabalho - Dec. Presidencial nº 7.602/07.11.2011”.

O evento que tem participação gratuita e voltado para Técnicos de segurança do Trabalho e interessados, será realizado no próximo dia 24 de novembro de 2016, das 14 às 17 horas na sede da FENATEST que fica na Avenida São João, 755 - cj 31, São Paulo, Capital.

Os temas a serem apresentados e debatidos são:

PLANSAT - Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e seus 8 objetivos

1 - Inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de Promoção e proteção da Segurança e Saúde no Trabalho;

2 - Harmonizações das legislações trabalhistas, sanitária, previdenciária e outras que se relacionem com SST;

3 - Integração das ações governamentais de SST;

4 - Adoções de medidas especiais para a-

tividades laborais submetidas a alto risco de doenças e acidentes de trabalho;

5 - Estruturação de uma rede integrada de informações em SST;

6 - Implementação de sistemas de gestão de SST nos setores público e;

7 - Capacitação e educação continuada em SST.

8 - Criações de agenda integrada de estudos e pesquisas em SST

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

Os Expositores convidados serão os Membros do Grupo Tripartite da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

O Moderador será Armando Henrique, Presidente da FENATEST.

**INSCRIÇÕES:**

[eventos@fenatest.org.br](mailto:eventos@fenatest.org.br) enviando Nome completo, endereço completo, profissão, e-mail e telefone para contato.

Ou no site [www.fenatest.org.br](http://www.fenatest.org.br)

Informações: (11) 3222-9399

N

## Santa Maria recebe o 21º Encontro Estadual dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Rio Grande do Sul



Evento será no dia 26 de novembro 2016 - Auditório do Centro de Ciências Rurais/UFSM - Santa Maria/RS - Organização do SINDITESTRS

Com objetivo de promover a integração de alunos, escolas, Sindicato e profissionais; dialogar sobre o cenário atual e perspectivas da segurança e Saúde do Trabalho no país; fazer da informação e do conhecimento, meios para a promoção da Segurança e Saúde do trabalhador, o SINDITESTRS (Sindicatos dos Técnicos de Segurança do Trabalho do estado do Rio Grande do Sul) irá realizar no próximo dia 26 de novembro 2016 - Auditório do Centro de Ciências Rurais/UFSM - Santa Maria/RS o 21º Encontro Estadual dos Técnicos em Segurança do Trabalho do Estado do RS.

Haverá Sorteio de diversos brindes e os organizadores se colocam à disposição para maiores esclarecimentos pelos telefones: (DDD 51) (VIVO 9667-9655), (OI 8437-4735), (CLARO 9265-1160) e (TIM 8231-4336) ou. (51)3221-7120 (à tarde) e [sinditestr@sinditestr.org.br](mailto:sinditestr@sinditestr.org.br)

O encontro começa às 09 horas com recepção dos participantes com café, salgados e doces e em seguida ocorrerá a Abertura oficial com breve pronunciamento de convidados.

Na sequência serão apresentadas as seguintes palestras:

seguintes palestras:

“Profissão: Técnico em Segurança do Trabalho, cenário atual e perspectivas da profissão”. Apresentação: Nilson Airton Laucksen - SINDITESTRS;

“Segurança e Saúde do Trabalho: abordagem do assunto com empregadores e trabalhadores”. Apresentação: Maria Muccillo - FUNDACENTRO/RS;

“Momento da Categoria: atuação da AS-TEC na região”. Apresentação: Equipe AS-TEC Santa Maria e Região;

“Responsabilidades do SESMT no contexto E-Social”. Apresentação: Francisco A. F. Carvalho - Técnico de Segurança do Trabalho; consultor empresarial em SST; mais de 30 anos de atuação na área; Técnico Agrícola;

“Higiene Ocupacional: estratégia e metodologia de avaliação de agentes químicos para PPRA e LTCAT”. Apresentação: Marco Aurélio Rocha - Higienista Ocupacional; Técnico de Segurança do Trabalho na Petrobras; Diretor do SINDITESTRS.

Terá um Show do Conhecimento em Saúde e Segurança do Trabalho e encerramento.

[INSCRIÇÕES](#). N

**Curso de Higiene Ocupacional Integrado com atuação em Perícias Trabalhistas e Cíveis**

**28 e 29/Janeiro; 04 e 05/Fevereiro de 2017 (Sábado/Domingo) - 08 às 17h00**

**Local: Auditório locado do Colégio FENIX Avenida Jose Ferreira Batista, 2225 - Jardim Ipanema - Araçatuba (SP) - Defronte Supermercados Rondon**

**PÚBLICO ALVO:** Profissionais de SST; Alunos de SST; Higienistas Ocupacionais; Peritos e demais interessados em avaliações quantitativas e qualitativas com elaboração de laudos de insalubridade, periculosidade e LTCAT e atuar como Perito/Assistente Técnico.

**VAGAS LIMITADAS DEVIDO ÀS AULAS PRÁTICAS**

Apresentação:

**Dr. José Luis Garcia Navarro**

Especialista em Higiene Ocupacional; Ex-Perito/Assistente Técnico; Advogado; MBA Engenharia Petróleo e Gás Natural; Consultor HO e elaborador de laudos para empresas de grande porte



**INVESTIMENTO:**

**Até 10/01/2017 R\$960 a vista ou 2X R\$520 ou 3X R\$420**

**Após: R\$1.200 a vista ou 2X R\$650 ou 3X R\$540**

**INCLUSO: CERTIFICADO; PENDRIVE; COFFEE**

**INSCRIÇÕES:**

**eventos@norminha.net.br**

Enviar Nome completo; CPF; Endereço completo (Com CEP); Telefone para contato

**Mais informações:**

**(18) 99765-2705 - (11) 98270-5682**



## Encontro dos profissionais de segurança do trabalho da Paraíba

Evento vai reunir profissionais no dia 30 de novembro no auditório FIEP em Campina Grande

O evento é organizado pelo SINTEST-PB – Sindicato dos Técnicos de segurança do Trabalho do Estado da Paraíba, com apoio de várias entidades.

O Encontro será realizado no dia 30 de novembro de 2016, das 9 às 17h00 no Auditório da FIEP de Campina Grande (PB), que fica na Rua João Florentino de Carvalho, 195.

Logo após a cerimônia de abertura serão apresentados os seguintes temas:

Palestra sobre “Perícia Investigação Criminal de Acidentes de Trabalho com Vítimas”

pelo Perito criminal Lúcio Flávio Arruda da Engenharia Forense do IPC-PB;

COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazinemeq/azinennorminha/>

Palestra sobre “Responsabilidade Criminal em Acidentes de Trabalho” por Kelsen Vasconcelos – Delegado da Polícia Civil da Paraíba;

Palestra sobre “Aplicabilidade dos Programas Preventivos (PPRA, PGR, PCMAT)

com Engenheiro de Segurança do Trabalho e Perito Edvaldo Nunes.

Em seguida serão apresentadas resumos das ações do CPR-CGR; entrega do abaixo assinado ao MPT-PB, contendo proposta de criação de SESMT no Governo do Estado e Município da Paraíba; entrega de homenagens aos TSTs que se destacaram no ano 2016; sorteio de brindes, presentes e encerramento.

O encontro irá comemorar o Dia Nacional do Técnico e Engenheiro de SST. **N**

## III Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro

A (Des) Organização do Trabalho e suas Implicações na Saúde Mental será no período de 28 a 30 de Novembro

**Recife** (PE) vai receber no período de 28 a 30 de Novembro de 2016 o III Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro. O evento será realizado no Auditório da FAFIRE que fica na Avenida Conde da Boa Vista, 921 – Boa Vista – Recife (PE).

COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

O sofrimento psíquico decorrente do trabalho será um dos temas a ser abordado.

Com temas atuais voltados a compreender causas que podem levar até mesmo ao suicídio, a programação será apresentada por especialistas de instituições públicas, sindicatos e magistratura.

No dia 29 de novembro, às 14h haverá roda de conversa que contará com a apresentação e debate de pesquisadores da Fundacentro. O tema a ser apresentado será: “Revisitando o SESMT: perspectivas de inserção de novos profissionais/saberes”, mediado por Jandira Dantas, médica do Trabalho, servidora aposentada da Fundacentro de Pernambuco e com a participação de Luiz Antonio de Melo, engenheiro do Trabalho. Também da Fundacentro, participa como um dos coordenadores do III Congresso, José Helio Lopes Batista.

As inscrições para o Congresso podem ser feitas pelo email: [eventos.crpe@fundacentro.gov.br](mailto:eventos.crpe@fundacentro.gov.br), bastando informar nome completo, empresa/entidade, função e telefone.

A participação no evento é gratuita e garantirá certificado. Os organizadores solicitam aos participantes levarem 1kg de alimento não perecível no momento do credenciamento.

O Grupo de Trabalho Interinstitucional (GETRIN6) - Getrin/TRT6 coordena o evento em parceria com a Fundacentro e demais entidades, é integrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), Ministério Público do Trabalho (MPT-PE), Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (MTE-SRTE/PE), Advocacia-Geral da União (AGU) e Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), além da Fundacentro/PE, Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Prefeitura Municipal de Olinda e Caixa de Assistência dos Advogados de Pernambuco (OAB/CA-APE).

O Getrin6 desenvolve em Pernambuco as ações do Programa Trabalho Seguro. O Programa é uma iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e tem como gestores regionais os magistrados do TRT-PE, desembargador Fábio Farias e juíza Ana Freitas. Mais informações poderão ser obtidas pelo telefone (81) 3241.3802 ou 3241.3643. [Confira a programação completa](#) **N**

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

## Sintest MG inaugura Subsede na região do Alto Paranaíba – MG



Cláudio Ferreira dos Santos Presidente do SINTEST-MG entrega oficialmente a subsede para o representante Afonso Hipólito e aos diretores Adriana Alves, Giselle Borges, Marcos de Fátima, Micheline de Araújo e Rosângela de Paiva.

No dia 11 de novembro de 2016, o Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho de Minas Gerais (SINTEST-MG) realizou a inauguração da subsede em Alto Paranaíba.

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

A subsede está localizada na Rua Presidente Olegário Maciel, nº 334, sala 12, Centro – Araxá – MG.



Profissionais da região prestigiaram a inauguração da subsede do Alto Paranaíba

O representante, Afonso Hipólito, disse que a regional será responsável por 36 municípios da região e contará com a atuação de



Cláudio ampliando as ações do SINTEST-MG

uma equipe de seis técnicos de segurança do trabalho.

“A subsede é um sonho que temos em fornecer um local que atenda todos os profissionais da região do Alto Paranaíba. Vamos atuar no atendimento a categoria, promovendo eventos importantes e oferecendo cursos de capacitação, homologações, participação com voto efetivo nas convenções e acordos coletivos, dentre outros”, informa Afonso. **N**

## ANIMASEG vai entregar Comenda de Honra ao Mérito de SST 2016

Será realizado neste próximo dia 01 de dezembro de 2016, em São Paulo, Cerimônia dos premiados de 2016, oportunidades em que profissionais e empresários do setor irão receber a Comenda de Honra ao Mérito de segurança no Trabalho.

As categorias de Comendadores de Segurança e Saúde no Trabalho envolve Enfermeiros do Trabalho, Higienistas Ocupacionais, Técnicos de Segurança do Trabalho, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Médicos do Trabalho e Empresário do Setor.

Empresas do setor também são selecionadas, conforme critérios de concessão do Prêmio.

PRÊMIO DESTAQUE

A Comissão julgadora do prêmio decidiu também homenagear, em 2016, com o “Prê-

mio Destaque ANIMASEG de segurança e saúde no trabalho” a Petrobrás, levando em consideração a ação empreendida pela empresa para a criação do primeiro laboratório do Hemisfério Sul na área de ensaios de avaliação da resposta de materiais ignífugos à energias térmicas provenientes de arcos elétricos.

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

O evento será realizado no dia 01 de dezembro de 2016 no Hotel Meliá Paulista com a presença do homenageados, convidados e autoridades. **N**

## Oficina da Norma



**Sistema de Gestão Integrados: Saúde e Segurança Ocupacional, Meio Ambiente e Qualidade**

**Patricia Milla Gouvêa Dantas**  
Engenheira Bioquímica e SGI - [patricia.milla@yahoo.com.br](mailto:patricia.milla@yahoo.com.br)

## O que é um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS)

Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, o programa que evita multas à sua empresa e reduz seu impacto ambiental (PGRS)



**Benefícios do plano de gerenciamento de resíduos sólidos para empresas**

O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) é um documento integrante do processo de licenciamento ambiental, que comprova a capacidade de uma empresa de gerir de modo ambientalmente correto todos os resíduos que gera. Ele oferece uma segurança de que os processos produtivos serão controlados, minimizando a geração de resíduos na fonte, reduzindo e evitando grandes poluições ambientais e suas consequências para a saúde pública e desequilíbrio da fauna e da flora.

**Legislação na gestão de resíduos sólidos:**

Para entender o que é um plano de gerenciamento de resíduos sólidos, precisamos saber como a legislação ambiental se adaptou com o passar do tempo. No Brasil, desde 2010, os PGRS são obrigatórios para determinados setores e a elaboração destes deve ser feita pelo setor público a nível federal, estadual e municipal e por empresas públicas ou privadas, de acordo com a Lei 12.305/2010.

No projeto, é feito um resumo das informações gerais sobre o organograma da empresa, um fluxograma dos procedimentos realizados e um diagnóstico da situação da empresa no momento, com relação às fontes pontuais de cada resíduo e aos procedimentos de gerenciamento, caso já forem realizados.

Além disso, é elaborado um descritivo dos procedimentos a serem adotados no gerenciamento dos resíduos para as etapas de segregação, armazenamento, coleta, transporte, tratamento e destinação final, entre outros. É proposto que se realize um acompa-

nhamento e controle eficaz da implantação, manutenção e aprimoramento do PGRS na empresa. E, ainda no escopo do projeto, é oferecida capacitação aos funcionários da empresa sobre diversos aspectos ambientais.

O PGRS é um projeto simples e essencial para a normalização de comércio ou indústrias, sendo de grande importância para se manter dentro das leis e para não agredir o meio ambiente.

**Exemplo de projeto de resíduos sólidos (PGRS)**

Desde 2008, o PGRS é um projeto que está presente no portfólio da CONSEQ (empresa de Consultoria e Soluções em Engenharia Química, situada em Maringá – PR) e até hoje foram realizados nove projetos de plano de resíduos, sendo que o mais importante deles teve como cliente Terminais Aéreos Maringá – SBMG – S/A, responsáveis pela gestão do Aeroporto Regional de Maringá. Foi realizado em 2012 e teve a maior duração dentre os PGRS já feitos, durando em torno de 4 meses para a elaboração do relatório final.

Sendo assim, ele contém, detalhadamente, as instalações do aeroporto, dados estatísticos da entrada de viajantes, embarcações, aeronaves e meios de transportes terrestres. Além disso, também possui a listagem das empresas instaladas para tipificação e quantificação da carga movimentada com média mensal, assim como a legislação envolvida, diagnóstico situacional e as diretrizes para o plano de gerenciamento de resíduos. Essa divisão é feita de acordo com o tipo de resíduo e características dos equipamentos de acondicionamento e transporte dos resíduos sólidos para cada concessionária.

**A CONSEQ e os Planos de gerenciamento de resíduos**

Hoje em dia, a CONSEQ também acompanha todo o processo de aceitação do PGRS dos seus clientes nos órgãos municipais responsáveis. Em Maringá, por exemplo, é necessário que aconteça o preenchimento online de um formulário da Prefeitura conforme Lei 12.305/2010, onde todo o Plano de Gerenciamento da empresa é detalhado.

Fonte: Este artigo foi escrito pela CONSEQ – Consultoria e Soluções em Engenharia Química Júnior da UEM. Acesso em: <http://fluxoconsultoria.poli.ufrj.br/blog/quimica-alimentos/pgrs-plano-residuos-solidos/>

Uma ótima semana a todos e até a próxima!  
Patricia Milla Gouvêa Dantas

**“Dirigir com os faróis acesos; respeitar a velocidade máxima; não usar celular enquanto dirige e respeitar as regras do trânsito elimina a “indústria da multa”, respeita sua vida, a qual é uma dádiva do nosso Superior.**





## Ambiente Sustentável

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

# Donald Trump ameaça desenvolvimento do Acordo de Paris



Donald Trump e contra o Acordo de Paris

Contrariando a tudo e a todos, Donald Trump ganhou as eleições e está deixando os ambientalistas de cabelos em pé. Ele é declaradamente contra o acordo mundial em prol da redução das emissões atmosféricas. O resultado da sua vitória chegou justamente quando estava ocorrendo a 22ª Conferência Quadro das Partes sobre Mudanças Climáticas, que começou no dia 7 de novembro, em Marrakech, no Marrocos e deixou todos os delegados de quase 200 nações apreensivos, pois Trump disse que, se eleito, os EUA revogariam o Acordo de Paris, acertado em 2015, durante a COP 21, em Paris.

O Acordo de Paris entrou em vigor dias antes do encontro mundial em Marrocos, dia 4 de novembro, e precisaria ganhar musculatura. Mesmo incapaz, até aqui, de garantir a meta de conter o aquecimento da atmosfera terrestre entre 1,5°C e 2°C, Paris já tem força de lei internacional para os países que o ratificaram (como EUA e Brasil). Pela letra do texto, os americanos só poderiam deixar o tratado dentro de quatro anos, quando Trump, provavelmente, estará em busca da reeleição. O republicano não conseguirá, portanto, revogá-lo de imediato, mas pode bem ignorá-lo.

Em reportagem publicada na Folha de São Paulo, foi cogitado que o meio de fazê-lo seria desmontar as políticas domésticas avançadas pelo democrata Barack Obama. Trump prometeu acabar com os subsídios para energias limpas (eletricidade solar e eólica), recuperar a queima de carvão (pior combustível fóssil, abundante nos Estados mais conservadores dos EUA) e eliminar a agência ambiental EPA, uma das mais respeitadas no mundo.



A expectativa e que a COP 22 em Marrakech consolide as metas tratadas no Acordo de Paris

Essa plataforma levou a consultoria em inovação Lux Research, de Boston, a projetar que os EUA emitiriam 3,4 bilhões de toneladas adicionais de CO2 caso Trump governe o país por oito anos. Seria 0,4 GtCO2 por ano, um acréscimo de 7,5% sobre os níveis atuais (para comparação, em 2015 o Brasil emitiu 1,9 Gt CO2).

Para Trump, o aquecimento global constitui uma farsa inventada pela China para prejudicar os EUA e tirar empregos dos americanos. Mesmo que não seja o caso de levá-lo ao pé da letra, fica difícil imaginar que dê curso à aproximação com Xi Jinping iniciada com sucesso por Obama, a ponto de destravar a negociação internacional.

A reação chinesa a Trump não será necessariamente puxar o freio de mão em suas iniciativas para conter emissões de carbono, nas quais já se tornou campeã (28% do total

mundial, contra 16% dos EUA).

Diminuir a utilização do carvão como fonte de energia, na ótica de seus engenheiros ditatoriais, representa dupla oportunidade: conter os galopantes índices de poluição urbana, nos quais Pequim só perde para Nova Délhi (Índia), e dominar os setores de energia que mais crescem no mundo, geração eólica (ventos) e fotovoltaica (luz solar).

Trump impôs um tropeço ao pós-Paris. No entanto, a intensidade do impulso adquirido pelas alternativas aos combustíveis fósseis, algo difícil de mensurar em meio à aceleração, é que vai definir se o republicano conseguirá atrasar o mundo todo na rota para uma economia limpa — ou apenas o seu país.

Em meio a isso tudo, o secretário de Estado norte-americano, John Kerry, esperava que sua presença na COP 22 seria uma volta da vitória após um ano de negociações que resultaram em pactos globais para conter os piores efeitos da mudança climática, mas, ao contrário, ele se vê pressionado a garantir que os EUA vão respeitar o Acordo de Paris de 2015. "O presidente eleito terá que tomar sua decisão", disse Kerry aos repórteres ontem, dia 15, durante coletiva de imprensa. "O que eu farei é falar à assembleia a respeito de nossos esforços, no que estamos engajados e por que estamos engajados nisso, e do nosso profundo comprometimento, como povo norte-americano, com este esforço. Não posso falar com o (próximo) governo, mas sei que o povo norte-americano apoia isto majoritariamente", ressaltou.



John Kerry - secretário dos Estados Unidos

O setor empresarial, por sua vez, pede respeito ao acordo. Mais de 360 empresas, em sua maioria americana, pediram que Trump respeite o acordo contra o aquecimento global, em um comunicado divulgado nesta quarta-feira, dia 16. "Pedimos a nossos líderes eleitos que apoiem claramente a participação contínua dos Estados Unidos no Acordo de Paris", afirma o texto. Nike, Gap, Starbucks, Levi's e DuPont estão entre as empresas signatárias da carta aberta a Trump e a membros do Congresso.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazineinorminha/>

Os conselheiros de Trump estão analisando formas de contornar um procedimento que faz com que países signatários levem quatro anos para abandonar o pacto, segundo disse uma fonte que trabalha com a equipe de transição a cargo de energia internacional e política climática.

Em seu Artigo 28, o acordo diz que qualquer país que queira se retirar depois de ter assinado precisa esperar quatro anos. Em teoria, a data mais próxima para isso seria 4 de novembro de 2020, na época da próxima eleição presidencial norte-americana. Nesse meio tempo tudo pode acontecer.

A COP 22 termina dia 18 de novembro e o "clima" literalmente está tenso. **N**

## Uso de EPIs previnem doenças em acidentes com material biológico



Créditos Sesau

"O uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) é imprescindível para proteger o trabalhador durante os acidentes com material biológico". O alerta foi apresentado pela supervisora do Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), Gardênia Santana, durante o I Seminário sobre Acidentes de Trabalho com Exposição a Material Biológico, que ocorreu nesta terça-feira (8), no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Alagoas (CREA/AL), no bairro Farol, em Maceió.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazineinorminha/>

Durante o evento, que foi voltado para profissionais e estudantes de diversas áreas de saúde, Gardênia Santana explicou que o acidente de trabalho com material biológico acontece quando o profissional de saúde é exposto ao sangue ou algum fluido corporal de um paciente. O contato com essas substâncias pode levar o contágio por mais de 20 tipos diferentes de doenças infecciosas, como a hepatite B e C, ou, até mesmo, pelo vírus HIV/Aids.

**ESGALHA**  
SISTEMAS CONTRA INCÊNDIO  
(18) 3301-9320  
[esgalha.projetos@terra.com.br](mailto:esgalha.projetos@terra.com.br)

"Por isso, uma atitude básica e simples para a proteção do trabalhador pode ajudar a reduzir a frequência com que esse tipo de acidente acontece", disse a supervisora do Cerest Estadual, ao recomendar a utilização dos EPIs por parte dos profissionais que lidam diariamente com agulhas, bisturis, utensílios de vidro e todo material perfuro cortante. "Esses equipamentos de rotina devem sempre ser disponibilizado pelas unidades de saúde, a exemplo das luvas, capotes, óculos de proteção e protetores faciais", salientou.

Gardênia Santana recomendou que os coletores para o material perfurocortante não devem ser preenchidos acima do limite de 2/3 de sua capacidade máxima. Isso porque, "esta ação vai evitar que os trabalhadores da limpeza também se acidentem", orientou.

Tratamento - Quando ocorrer um acidente com exposição a material biológico, os casos devem ser tratados como de emergência e requerem uma assistência imediata, ainda de acordo com a supervisora do Cerest Estadual. A unidade de referência para os atendimentos é o Hospital Escola Hélio Auto (HEHA), onde o profissional acidentado passará pelo protocolo preconizado no atendimento desses casos, especialmente para as situações de hepatites B e C, e o vírus HIV/Aids.

Dados - Até a primeira quinzena de outubro deste ano foram registrados 1.181 acidentes e doenças relacionados ao trabalho, segundo dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan). Desse total, 687 casos foram de acidentes com exposição a material biológico, onde auxiliares e técnicos de enfermagem são os que mais sofrem esse tipo de agravo. **N**

Compartilhamos com [Alagoas 24 Horas](#)

## 5 direitos trabalhistas que toda empresa precisa conhecer

Uma das maiores dores de cabeça que muitos empresários possuem são as ações judiciais movidas contra eles por seus empregados. Sendo que, muitas vezes tal tropeço ocorre por puro desconhecimento da lei, sem nenhuma má intenção de prejudicar seus funcionários.



Já falamos em um outro momento sobre a importância da Advocacia Preventiva para empresas, e o quanto é preciso se conhecer as leis e colocações trabalhistas para evitar muitas dores de cabeça no futuro.

Desta forma, a fim de evitarmos que isto aconteça, listamos agora 5 direitos trabalhistas que toda empresa precisa conhecer:

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>



### 1. Vale transporte e alimentação

O empregador deve fornecer, no início de cada mês, um adiantamento relativo aos custos com o transporte do trabalhador de sua casa até o trabalho e do trabalho até sua casa. Posteriormente a empresa pode descontar esses valores até o limite de 6% da remuneração bruta do empregado. A determinação é da Lei 7.418 de 1985, que vale para os trabalhadores em geral, bem como para os domésticos, temporários, atletas, aprendizes e de construção, entre outros

Já no que se refere ao vale alimentação, assim como já falamos desse assunto de forma mais detalhada no artigo "vale refeição é um direito do empregado?", a empresa não é obrigada por lei a colocar à disposição de seus colaboradores, no entanto, deve-se fazer uma análise do que estabelece a Convenção Coletiva da categoria, assim como, caso haja o oferecimento por parte da empresa, deverá haver o desconto o qual deverá estar em conformidade com o autorizado pela Convenção Coletiva.



### 2. Intervalo para alimentação

A lei protege o direito do trabalhador de ter um intervalo para se alimentar durante o trabalho. A duração desse intervalo depende da carga horária de cada funcionário. Para os funcionários que cumprem a carga horária de oito horas diárias, o intervalo deve ser de no mínimo uma hora e no máximo duas horas. É o que diz o artigo 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas.

Para os trabalhadores que cumprem carga de superior a quatro e inferior a seis, o intervalo deve ser de no mínimo 15 minutos. Já os empregados que trabalham quatro horas por dia não têm direito ao intervalo.

Art. 71 § 1º - Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.



### 3. Intervalo mínimo entre uma jornada e outra

Esta informação é importante para a montagem de escalas de trabalho, especialmente se o horário de trabalho dos funcionários varia dia a dia. A lei estabelece que o horário mínimo entre uma jornada e outra deve ser de pelo menos onze horas.

Supondo que o estabelecimento seja um restaurante e a jornada de determinado cozinheiro termine às três horas da manhã, então ele só poderá voltar a trabalhar a partir das duas horas da tarde, ou seja, onze horas depois.

Também conhecido como intervalo inter-jornadas, o descanso sob estudo tem previsão no art. 66 da CLT, que assim prevê:

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.



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

Em relação ao prazo do pagamento, a lei determina que o salário deva estar à disposição do trabalhador até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido ou outro prazo mais favorável negociado em acordo, convenção ou dissídio coletivo, como, por exemplo, nos casos de adiantamento quinzenal. Veja também outras 3 coisas que você precisa saber sobre o seu salário.

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

§ 1º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).



### 5. É o empregador quem escolhe quando o empregado irá tirar férias

A lei determinou que a decisão acerca do momento em que serão concedidas as férias ao empregado será do empregador. Ou seja, a data de concessão das férias é prerrogativa do empregador, podendo no máximo o empregado tentar negociar com seu patrão uma melhor data que concilie os interesses. É o que diz o artigo 136 da CLT:

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Compartilhamos com Dr. Zoette Carlos - Direito Trabalhista, Penal, Cível, Tributário, Administrativo, Consumidor



## Causei um dano no patrimônio da empresa. E agora? O empregador tem o direito de descontar o valor do salário?

**Por** exemplo, se um roçador de pasto perde uma lima, ele deve pagá-la? Se um vendedor vende uma mercadoria com um preço errado, deve cobrir a diferença?

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Essa semana um cliente me fez a seguinte pergunta: "Doutor, é o seguinte, fui mudar o monitor de lugar e acabei derrubando no chão, quebrou, a empresa pode descontar?".

A situação acima exposta é comum no ambiente de trabalho. Reclamações trabalhistas não faltam de funcionários e ex-funcionários pleiteando ressarcimento de valores descontados de seus salários em folha de pagamento por motivo de danos e quebras de materiais. Alguns recebem de volta os valores corrigidos, outros não.

**O empregador pode descontar do salário o valor do dano causado pelo empregado ao patrimônio da empresa?**

Tudo depende.  
O artigo 462 da CLT somente autoriza o desconto de danos causados pelo empregado, desde que isso tenha sido estipulado no contrato de trabalho assinado pelo funcionário ou a comprovação de dolo do empregado. O dolo do empregado, ou seja, o empregado tinha a vontade de causar o prejuízo,



deve ser devidamente comprovada pela empresa com provas comprobatórias, caso ao contrário, é passível de uma Reclamação Trabalhista.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região fundamenta o entendimento acima, trazendo a seguinte decisão:

ART. 462, § 1º, DA CLT. DESCONTOS SALARIAIS. NÃO COMPROVAÇÃO DE CULPA DO EMPREGADO. RESTITUIÇÃO. O art. 462, caput, da CLT veda a realização de descontos no salário do empregado, salvo se decorrentes de adiantamentos, dispositivos de lei ou norma coletiva. O parágrafo primeiro do referido dispositivo legal, a seu turno, admite a realização de deduções, na hipótese de dano causado por culpa do empregado, desde que essa possibilidade tenha sido acordada entre as partes, ou então, na ocorrência de dolo. Havendo nos autos a referida autorização, mas inexistindo prova de que os descontos foram efetuados como consequen

quência de prejuízo causado por negligência, imprudência, imperícia ou até mesmo por intenção do obreiro, conclui-se pela ilicitude da conduta patronal, devendo ser mantida a sentença que determinou a restituição dos respectivos valores. (TRT-3 - RO: 0084120 1303903002 0000841-15.2013.5.03.0039, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, Primeira Turma, Data de Publicação: 30/05/2014 29/05/2014. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 54. Boletim: Não.)

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazine/norminha/>

Porém vale lembrar, conforme artigo 82 da CLT, parágrafo único e orientação jurisprudencial SDC 018-TST, deve-se respeitar o limite de desconto no máximo em 70% do salário a ser percebido pelo empregado no mês.

Além disso, o contracheque ou o vale entregue ao funcionário deve dizer que o desconto se refere àquele dano. Esse é um direito do trabalhador previsto no artigo 464 da CLT.

**N**  
Compartilhamos com  
Luis Francisco Prates - Advogado

## Brasília vai receber o I Encontro dos Profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho da Região Centro-Oeste

Evento será nos dias 1 e 2 de dezembro de 2016, das 9 às 17 horas no Auditório do CREA-DF SHSC Quadra 901, Conjunto D Brasília-DF

**A** FUNDACENTRO, em parceria com as entidades de classes da área de SST, promove o I Encontro de Profissionais de SST da Região Centro Oeste.

O evento será realizado nos dias 01 e 02 de Dezembro de 2016, no Auditório do CREA-DF, das 9h as 17horas.

O principal objetivo do evento é promover a integração das diversas categorias profissionais, mediante debates sobre os principais problemas enfrentados na atualidade, com ênfase nos aspectos ético, organizacional e interativo.

As inscrições deverão ser feitas no link abaixo e haverá taxa social de 2 (duas) latas de leite em pó de 400 g cada ou equivalente.

<http://fundacentro.gov.br/cursos-e-eventos/inscricao-no-evento/651>

Voltado para Profissionais e estudantes da área de segurança e saúde no trabalho o encontro terá seguinte programação:

**Dia 01 de dezembro de 2016**  
08h Credenciamento

08h30 Welcome Coffee  
09h Abertura  
09h30 PALESTRA  
**Valorização do Profissional de SST**  
Palestrante: Dr. Carlos Campos – Médico do Trabalho  
Mediador: Representante do COREN  
12h Intervalo para o almoço  
14h PALESTRA  
**Ética e Integração Profissional**  
Palestrante: Armando Henrique – Técnico de Segurança do Trabalho  
Mediador: Representante da ABRAEST  
15h30 Perguntas  
16h Coffee Break  
17h Encerramento  
18h Jantar de confraternização (por adesão).  
**Dia 02 de dezembro de 2016**  
08h30 Welcome Coffee  
09h PALESTRA  
**Responsabilidade dos Profissionais de SST no eSocial**

Palestrante: Dr. Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira – Engenheiro de Segurança do Trabalho



Mediador: Representante do SINTEST  
10h30 Discussão e Perguntas  
12h Intervalo para o almoço  
14h PEÇA TEATRAL  
14h30 ELABORAÇÃO DA CARTA DOS PROFISSIONAIS DE SST DA REGIÃO CENTRO-OESTE  
Coordenadora: Joyce Pessoa Ferro – Médica do Trabalho (ABRAMT)  
Mediadora: Angélie Aragonez Essado Jácomo – Médica do Trabalho (ANAMT)  
16h30 FILME  
17h Coquetel de Encerramento

**N**

## “Bate papo” amplia conhecimento sobre legislação

O programa de rádio, que pode ser ouvido e visto pela internet “Bate papo sobre segurança do trabalho e meio ambiente” está fazendo o maior sucesso, todos os sábados, das 07 às 9 horas, ao vivo pelo site:

[www.afmliider.com.br](http://www.afmliider.com.br)

Para os estados que estão cumprindo horário de verão o programa começa às 08 de Brasília.

Neste último sábado, Nivaldo Souza, o apresentador, levou nos estúdios Sylvio Silomar da Silva Filho. Ele é Técnico de Segurança do Trabalho e advogado.

Filho ampliou o conhecimento para os ouvintes sobre as legislações da segurança do trabalho e meio ambiente.

Norminha é um dos apoiadores do programa e seu Diretor Presidente Wilson Célio Maioli sempre participa prestando informações do Brasil a fora.

Não perca o programa desse próximo sábado.

Você pode participar pelo WhatSapp. **N**



Heloisa, Sylvio Filho e Nivaldo



## Dicas do Sobral

Professor Mário Sobral Jr.

<http://www.jornalsegurito.com/>

## Acabou o EPI e agora?

Você está chegando na sala da Segurança do Trabalho e lá vem um trabalhador se queixar que está sem luvas.

De imediato você informa: “olha, o comprador atrasou o pedido e o fornecedor acabou não entregando as luvas, mas acho que amanhã está aqui”.

Precisamos tomar muito cuidado com este tipo de comentário. Primeiro devemos lembrar que o problema não foi do setor de compras, mas sim da empresa e é sempre bom ter em mente que você faz parte dela.

Segundo, apesar de ser muito fácil passar a culpa para os outros é preciso verificar se não contribuimos para a situação.

Como assim, professor? Passei o pedido na semana passada e eles é que não compraram!

Ok, pode ser assim, mas vamos ver o que é possível fazer para que isto não ocorra de novo e que o trabalhador, e consequentemente a empresa, não venham a ser prejudicados.

Nosso primeiro passo é ter o levantamento do consumo mensal, ou seja, você precisa ter o levantamento de quantas luvas são utilizadas em média no mês. Não basta apenas fazer o pedido quando está acabando e ficar no aguardo.

Quando você tem este controle e sabe quanto tempo em média demora para que o setor de compras consiga entregar um pedido fica mais fácil de estabelecer um estoque

mínimo, o qual servirá de critério para que seja feita nova solicitação.

Além disso, é importante especificarmos adequadamente o EPI solicitado, desta forma o setor de Compras tem como fazer um pedido com menor probabilidade de erro.

Caso seja possível, recomendo até fazer o levantamento com alguns fornecedores e já entregar os custos para o Compras, tenho certeza de que os atrasos diminuirão ou até irão cessar.

Ahhh, professor, o senhor já está querendo muito. Tenho mais o que fazer e este serviço não é meu!

Entendo o seu argumento, mas tente pensar em um time de futebol, se a zaga é mais fraca o pessoal do meio de campo ou os laterais não vão tanto para o ataque para dar um suporte.

E é sempre bom lembrar que o nosso trabalho é manter a segurança dos trabalhadores e no caso de um acidente, tenho certeza de que o primeiro a ser chamado não será o setor de Compras e no final das contas, a culpa será da empresa da qual eu também faço parte.

Autor: Mário Sobral Jr  
Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Quer ouvir o autor comentar este assunto? Ouça o podcast, Segurito em Cast, neste link: <https://soundcloud.com/segurito-em-cast/organizando-os-epis>

## Trabalhador que cumpria jornada de mais de 13 horas diárias será indenizado por dano existencial

Um trabalhador que cumpria jornada extensa na distribuidora de bebidas onde trabalhou por mais de dois anos conseguiu obter o direito a uma indenização por dano existencial no valor de R\$ 10 mil. A decisão é da 4ª Turma do TRT de Minas, ao reformar a sentença que havia indeferido o pedido.



A juíza sentenciante reconheceu que a jornada trabalhada era de segunda a sábado, das 7h às 20h30 min, com 15 minutos de intervalo. Por esta razão, condenou a distribuidora ao pagamento de horas extras, mas indeferiu a reparação por dano existencial, pretendida com base no mesmo contexto. No entanto, ao julgar o recurso apresentado pelo trabalhador, a desembargadora Paula Oliveira Cantelli chegou à conclusão diversa. Dando razão aos argumentos apresentados na inicial, entendeu que o cumprimento de uma jornada diária de mais de treze horas prejudicava a capacidade do trabalhador de exercer as demais funções da vida em sociedade. Considerando o período de sono do homem médio de 8 horas por dia, ponderou que restavam a ele duas horas e 30 minutos para as demais atividades, como, higiene pessoal, deslocamento casa-trabalho-casa, convívio com a família e os amigos, estudos, dentre outros.

“O dano existencial é uma espécie de dano moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores são frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus

empregadores”, explicou.

A decisão amparou-se na Constituição Federal, que reconhece como direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, entre outros. Ainda conforme registrado, a Constituição limita a jornada a oito horas e a carga semanal a 44 horas. Já a CLT dispõe, no artigo 59, que “a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas)”. De acordo com ela, trata-se de norma de interpretação restritiva e limitadora e que tem por objetivo a proteção da saúde do trabalhador.



“O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, não descurando-se, ainda, que a saúde tem a sua base fundamental no direito à vida. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão”, registrou.

Diante desse contexto, a julgadora deu provimento ao recurso para deferir a reparação por dano existencial. A indenização foi arbitrada em R\$10 mil, valor considerado apto pela Turma julgadora a reparar as lesões sofridas pelo autor em sua esfera imaterial.

PJe: Processo nº 0011376-42.2015.5.03.0165 (RO). Acórdão em: 06/09/2016 **N**  
Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região



## 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!

### Gestão de Cipa

18 e 19/11/2016  
Associado em dia R\$210,00 - demais R\$420,00

**CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO**

### Instrutor de Segurança em Espaço Confinado NR33

19, 20, 26, 27/11 e 03/12/2016  
Associado em dia R\$210,00 - demais R\$420,00

**CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO**

### Instrutor de Segurança em Trabalho em Altura NR35

21 à 26/11/2016  
Associado em dia R\$400,00 - Demais R\$800,00

**CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO**

### PPR Programa de Proteção Respiratória

04 e 05/11/2016  
Associado em dia R\$210,00 - demais R\$420,00

**CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO**

### Instrutor de Segurança em Trabalho em Altura NR35

17, 18 e 19/11/2016  
Associado em dia R\$400,00 - Demais R\$800,00

**CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO**

### Instrutor de Segurança em Espaço Confinado NR33 - Regional ABCDRP

21/11 à 03/12/2016

**CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO**

### Instrutor de Segurança em Trabalho em Altura NR35

14 à 19/11/2016  
Associado em dia R\$400,00 - demais R\$800,00

**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 287 NOVEMBRO/2016

## Determinadas técnicas motivacionais podem ensejar dano moral



**Grande** rede de varejo tinha, entre seus procedimentos motivacionais para seus empregados, uma técnica chamada "cheers", que consistia em que eles entoassem cânticos, hinos, gritos, além de aplausos, animações e danças. Empregada que foi obrigada a participar dessas dinâmicas recorreu, alegando assédio moral e constrangimento, e pediu indenização por danos morais. A empresa também interpôs recurso, discutindo pontos da sentença (1ª instância).

Os magistrados da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgaram os apelos. Sobre a técnica motivacional, a relatora do acórdão, desembargadora Jane Granzoto Torres da Silva, considerou que a imposição de sua prática aos empregados extrapola o poder diretivo da empresa, tendo

em vista que "nem todos permanecem à vontade para dançar ou cantar em público", e ser compelida a isso é "situação vexatória e constrangedora, ensejando a correspondente indenização compensatória a título de danos morais" – concedida e arbitrada em R\$ 10 mil.

Esse entendimento sobre a técnica "cheers" tem precedentes em diversas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, algumas das quais transcritas no relatório. Já em relação aos pedidos da empresa, foi concedida apenas uma limitação na aferição de valores devidos por multa normativa. Assim, segundo o dispositivo do acórdão, foi dado provimento parcial a ambos os recursos.

Compartilhamos com Âmbito Jurídico

## Comitê da Construção Civil promove curso de Trabalho em Altura em Campinas Grande (PB)



Veja imagens do curso acessando: [www.facebook.com/stanotia/](http://www.facebook.com/stanotia/)

Eli Almeida  
Campina Grande/PB

Comitê Permanente Regional da Construção Civil de Campina Grande e Região (CPR CGR) realizou neste sábado, 05/11, curso de trabalho em altura, ministrado pelos instrutores, Uirapuru da Silva Florêncio, bombeiro militar e Hélio Raimundo de Sousa, bombeiro profissional civil. As aulas práticas aconteceram na pista de treinamento do SENAI - Centro de Ações Móveis (CAM). O curso contou como o apoio das empresas São Paulo Alparbatas, Companhia de Água e Esgoto da Paraíba (Cagepa) e o SENAI CAM.

Participaram da capacitação técnicos de segurança do trabalho das empresas Alparbatas, CAGEPA, Energisa Borborema, Empatech, construtora Ourovel, além do CEREST, SESI e especialista em engenharia de segurança.

Na abertura do evento os membros do CPR CGR, Eli Almeida e Rafael Campos, em nome do coordenador do Comitê, José Ribamar Rodrigues, agradeceram a presença e o apoio dos renomados bombeiros em estarem transmitindo conhecimentos fundamentais



para quem executa ou faz a gestão de atividades realizadas em altura.

No período da manhã os instrutores e participantes discutiram em sala de aula conceitos legais contidos na Norma Regulamentadora NR 35 e seus novos anexos e ainda fizeram demonstrações de equipamentos e acessórios indispensáveis para quem realiza atividade em altura. À tarde os participantes tiveram atividades práticas de ancoragem, resgate em altura além de conhecimentos e prática de nós.



**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/emeqazine/norminha/>

Para o técnico de segurança do trabalho da construtora Ourovel, Fábio Bezerra de Lima, o curso promovido pelo CPR CG tem uma grande valia. "Muito bom curso, adquirimos conhecimentos e isso que aprendemos aqui repassaremos para os trabalhadores, assim estamos contribuindo para segurança deles na execução de atividades em altura", disse o técnico de segurança. **N**

## Criaram um perfil "fake" de mim. O que fazer?

Em virtude da popularização das redes sociais, é difícil ver uma pessoa que atualmente não tenha um perfil que utilize para se comunicar com amigos, colegas de trabalho e familiares.

Por isso, na internet o perfil de rede social representa você, suas ideias, interesses, e afins.

No entanto, não é raro ver perfis falsos, que utilizam nome ou fotografia de terceiros. Às vezes, esse terceiro é você.

Caso não haja qualquer notícia de postagem ofensiva à vítima, por meio de simples denúncia à rede social é possível retirar o perfil falso do ar.

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Todavia, há casos em que essa utilização indevida, mais do que simples incômodo, pode trazer sérios prejuízos à vítima, dependendo do que é postado e das proporções das informações falsas propagadas.

Essencial, portanto, que a vítima tome as medidas adequadas para impedir que o prejuízo se agrave ou tenha continuidade.

O Código Penal tipifica a conduta em questão no art. 307 (falsa identidade), que dispõe:

Art. 307 - Atribuir-se ou atribuir a terceiro falsa identidade para obter vantagem, em proveito próprio ou alheio, ou para causar dano a outrem:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa, se o fato não constitui elemento de crime mais grave.

Ainda, dependendo do que é dito pelo perfil falso, pode-se estar diante de algum dos crimes contra a honra: calúnia (art. 138 do Código penal, que descreve a conduta de imputar crime falso a terceiro), injúria (art. 140 do Código Penal, que tipifica o ato de ofender a dignidade ou o decoro de terceiro) ou difamação (art. 139 do Código penal, que tipifica o ato de imputar fato ofensivo à honra de terceiro).

Assim, diante da possível relevância penal do fato, a vítima pode comunicar o fato à autoridade policial e requerer a instauração de procedimento investigatório para apurar a autoria e a materialidade do delito, sobretudo porque os crimes contra a honra são de ação penal de iniciativa privada, e portanto a o in-

cio da investigação depende da vontade do ofendido (art. 5º, II e § 5º do CPP).



Esse requerimento não possui formalidades especiais, mas é essencial para o sucesso da investigação que a vítima apresente o máximo de elementos que possua sobre o fato.

Recomenda-se que a vítima não divulgue as medidas que tomará, tampouco reclame o fato em público. Antes, deve-se certificar de que possui todas as provas necessárias à investigação, "print screen" do perfil edas postagens e link do perfil. Não que a manutenção do perfil ativo seja essencial para a investigação, mas, sem dúvidas, facilita a colheita de provas.

A partir daí, a autoridade policial poderá requerer ao provedor as informações necessárias à verificação da identidade do proprietário do perfil falso, por meio do IP (Internet Protocol).

Isso dispensa autorização judicial, pois não se confunde com a quebra do sigilo telefônico. Conforme decidiu o STJ (HC 83.338-DF): "obtenção de dados do usuário de determinado Internet Protocol (IP) consistente tão só na identificação da propriedade e do endereço em que instalado o computador do qual partiu o escrito criminoso não está resguardada pelo sigilo de que cuida o art. 5º, XII, da CF/1988, nem pelo direito à intimidade, que não é absoluto, prescrito no inciso X daquele mesmo artigo".

Há certa relutância de provedores para apresentar tais dados. Se isso ocorrer, o Delegado irá provocar o Ministério Público e o Poder Judiciário para que esse determine a quebra do sigilo.

Com o fim das investigações, os autos serão entregues ao requerente ou remetidos ao juiz competente, aguardando a iniciativa do ofendido (propositura da ação penal) ou o transcurso do prazo decadencial de seis meses.

Compartilhamos com Hyago de Souza Otto  
Escritor nas horas vagas; cidadão indignado, apertadário e vigilante

## Fundacentro do Paraná abre inscrição para o curso sobre Nanotecnologia

Por ACS/D.M.S

Nos dias 30 de novembro a 01 de dezembro, das 13h30 às 17h30, a Fundacentro do Paraná ministrará o curso "Conceitos Básicos de Nanotecnologia e Possíveis Impactos à Saúde dos Trabalhadores e ao Meio Ambiente", no auditório da regional situada à rua da Glória, nº 175 – Térreo – Curitiba – Paraná.

A pesquisadora da Fundacentro/PR, Mey Rose de Mello Pereira Rink, será a docente. Mey Rose também é engenheira civil e de segurança do trabalho e especialista em ergonomia.



Podem participar profissionais da área e líderes sindicais. O intuito da instituição é apresentar aos profissionais de SST e trabalhadores os conceitos envolvidos nas nanotecnologias e seus possíveis impactos à saúde, com a perspectiva de capacitá-los a acompanhar e intervir, quando necessário, na implantação destas novas tecnologias nas empresas em que trabalham.

De acordo com os organizadores, a participação no curso somente ocorrerá mediante a doação de um brinquedo (com o selo do Inmetro). Todos os brinquedos serão repassados a uma instituição beneficente.

O conteúdo programático envolverá projeção de filmes sobre nanotecnologia e dinâmicas em sala de sala, além de exposição de temas ligados ao tema. A programação completa pode ser consultada no folder. Resaltamos que na segunda dinâmica será feita pesquisa com os participantes e neste caso é desejável que cada membro traga o seu notebook. O aluno que tiver interesse em adquirir o material do curso, poderá trazer o pendrive.

No final do curso, o certificado será entregue somente aos participantes que obtiverem frequência de oitenta por cento, no mínimo.

### VAGAS

São oferecidas 30 vagas, é necessário preencher a ficha de inscrição. Madalena Pacifico da Fundacentro/PR é a coordenadora do evento. Mais informações podem ser obtidas por telefone: (41) 3313-5200 ou e-mail: [eventospr@fundacentro.gov.br](mailto:eventospr@fundacentro.gov.br)





**PHD Treinamentos**  
**FJH Consultoria e Treinamentos**

**CENTRO ESPECIALIZADO NA FORMAÇÃO DE INSTRUTORES E OPERADORES DE MÁQUINAS**  
 Fone/Fax: 3534.3547 - Rua 09, nº 42 - Centro.  
 Cep: 13.500-145 - Rio Claro-SP.  
 CNPJ: 09.232.777/0001-56  
[phdtreinamentos@phdtreinamentos.com.br](mailto:phdtreinamentos@phdtreinamentos.com.br)  
[www.phdtreinamentos.com.br](http://www.phdtreinamentos.com.br)

## AGENDA DE TREINAMENTOS PARA FORMAÇÃO DE INSTRUTORES

NOVEMBRO			
17, 18 E 19	RECICLAGEM PARA INSTRUTORES DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	24	RIO CLARO/SP
21 A 25	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	CURITIBA/PR
28 NOV A 02 DEZ	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	CAMBORIÚ/SC

DEZEMBRO			
DATA	TREINAMENTO	CH	LOCAL
03 E 04	INSTRUTOR GUINDAUTO HIDRAULICO	16	RIO CLARO/SP
05 A 09	INSTRUTOR DA NR 20	40	RIO CLARO/SP
05 A 09	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	PORTO ALEGRE/RS
10 E 11	INSTRUTOR DE EMPILHADEIRA	16	RIO CLARO/SP
14, 15 E 16	RECICLAGEM PARA INSTRUTORES DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	24	RIO CLARO/SP
12 A 16	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	RIO CLARO/SP

Aguardem programação para 2017

Entre em contato:  
[phdtreinamentos@phdtreinamentos.com.br](mailto:phdtreinamentos@phdtreinamentos.com.br)

**Curso de Higiene Ocupacional Integrado com atuação em Perícias Trabalhistas e Civis**

**28 e 29/Janeiro; 04 e 05/Fevereiro de 2017**  
 (Sábado/Domingo) - 08 às 17h00

Local: Auditório locado do Colégio FENIX  
 Avenida Jose Ferreira Batista, 2225 - Jardim Ipanema - Araçatuba (SP) - Defronte Supermercados Rondon

PÚBLICO ALVO: Profissionais de SST; Alunos de SST; Higienistas Ocupacionais; Peritos e demais interessados em avaliações quantitativas e qualitativas com elaboração de laudos de insalubridade, periculosidade e LTCAT e atuar como Perito/Assistente Técnico.

**VAGAS LIMITADAS DEVIDO ÀS AULAS PRÁTICAS**

Apresentação:  
**Dr. José Luis Garcia Navarro**  
 Especialista em Higiene Ocupacional; Ex-Perito/Assistente Técnico; Advogado; MBA Engenharia Petróleo e Gás Natural; Consultor HO e elaborador de laudos para empresas de grande porte



**INVESTIMENTO:**  
 Até 10/01/2017 R\$960 a vista ou 2X R\$520 ou 3X R\$420  
 Após: R\$1.200 a vista ou 2X R\$650 ou 3X R\$540  
**INCLUSO: CERTIFICADO; PENDRIVE; COFFEE**

**INSCRIÇÕES:**  
[eventos@norminha.net.br](mailto:eventos@norminha.net.br)  
 Enviar Nome completo; CPF; Endereço completo (Com CEP); Telefone para contato  
 Mais informações:  
**(18) 99765-2705 - (11) 98270-5682**



Mais uma oportunidade em Araçatuba (SP)

## Trabalho temporário tem legislação própria, mas empregados mantêm direitos

Segundo especialistas, empregado possui praticamente os mesmos direitos do funcionário efetivo



Período de festa é o principal para quem procura uma vaga temporária (Foto: Folhapress)

Compartilhamos com CAIO PRATES - [PORTAL PREVIDÊNCIA TOTAL](#)

Os últimos números sobre desemprego no Brasil são alarmantes: a taxa de desocupação, medida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), subiu para 11,8%. A pesquisa aponta 12 milhões de pessoas desempregadas no País, população classificada assim por ter procurado emprego sem encontrar. E o trabalho temporário pode ser uma esperança para uma boa parte desses brasileiros. Porém, é necessário saber quais as regras e direitos trabalhistas e previdenciários que os temporários possuem a partir do momento de sua contratação.

O período de festas de final de ano é o principal para quem procura uma vaga temporária. De acordo com levantamento da Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de RH, Trabalho Temporário e Terceirização (Fenserht) e do Sindicato das Empresas de Trabalho Temporário e de Terceirização no Estado de São Paulo (Sindeprestem), serão cerca de 101 mil vagas em todo o País, uma queda de 3% no número das contratações em comparação ao total do ano passado, quando foram registradas 105 mil vagas.

Segundo a entidade, apesar da retração de vagas, os candidatos entre 22 e 35 anos estão entre os mais requisitados. Também há preferência para profissionais com Ensino Médio completo (65%). Trabalhadores em primeiro emprego podem chegar a 20% do total de contratações, somando 20,2 mil temporários. O período dos contratos temporários oscila entre 61 e 90 dias. A remuneração fica entre R\$ 1.100,00 e R\$ 1.452,00. Os principais benefícios oferecidos são vale-refeição, vale-alimentação e seguro de vida.



Os especialistas alertam que o trabalho temporário tem legislação própria e que o empregado possui praticamente os mesmos direitos do funcionário efetivo - salário equivalente ao da categoria, jornada de oito horas, horas extras, adicional por trabalho noturno, repouso semanal remunerado, seguro acidente de trabalho, Fundo Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias e 13º salário proporcionais, além de contribuição previdenciária.

A advogada Juliana de Oliveira Afonso, do escritório Yamazaki, Calazans e Vieira Dias Advogados, ressalta que, apesar de a maioria das vagas ser ocupada por jovens, aposentados também podem ser empregados temporários. "Ele poderá trabalhar desde que sua aposentadoria não seja por invalidez, pois este é considerado inapto ao labor".

O contrato de trabalho do empregado temporário deve ser formal e por escrito, celebrado entre o empregado e uma empresa de trabalho temporário devidamente autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

"A Lei 6.019/74 define que o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para suprir uma necessidade transitória. Tal necessidade pode se dar pela substituição de seus empregados permanentes ou em razão de acréscimo extraordinário de determinados serviços. A renovação do contrato de trabalho temporário será permitida, porém nunca poderá ser superior a nove meses de contrato", explica o advogado Flavio Fernando Figueiredo, do escritório Baraldi Mélega Advogados.

De acordo com o advogado Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados, a Portaria 789 do Ministério do Trabalho autoriza a extensão do contrato de trabalho temporário por até nove meses. "O contrato temporário pode ser renovado quando ocorrerem circunstâncias já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses. Se não houver nenhum motivo e o contrato se estender, ele vira definitivo", explica.



Stuchi reforça que os temporários devem observar se o empregador cumprirá todos os direitos. "A empresa deve anotar na carteira de trabalho como trabalhador temporário. A partir daí, o empregado tem direito a remuneração correspondente a de funcionário da mesma categoria, jornada de oito horas, horas extras remuneradas, férias proporcionais, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, vale-transporte e depósitos no FGTS", alerta o especialista.

A advogada Letícia Loures, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, destaca que os temporários também têm direito aos adicionais de insalubridade, periculosidade e por trabalho noturno, quando houver. "A diferença em relação aos outros trabalhadores é que os temporários não têm direito ao aviso prévio e nem aos 40% de multa do FGTS".

Letícia informa que, no contrato de trabalho temporário, entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço, deverá constar expressamente o motivo de sua contratação. "Precisa constar também a modalidade de remuneração da prestação de serviço, e estarem discriminados os valores de salários e encargos sociais. Caso esses requisitos não estejam expressos, o contrato pode ser considerado nulo", pontua. **N**

## Respirar pela boca durante o sono aumenta risco de cárie

Prática colabora para o ressecamento da mucosa bucal deixando-a extremamente ácida

Todo mundo já sabe que respirar pela boca não é bom. E se você é um respirador bucal já deve ter percebido que quando você acorda sua boca costuma estar mais seca do que o normal. Com base nesse quadro, um estudo feito pela Universidade de Otago, na Nova Zelândia, revelou que dormir de boca aberta pode aumentar as suas chances de desenvolver erosão dental e cárie.

COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazine/norminha/>

Para chegar a esse resultado, 10 voluntários se prontificaram a dormir com uma pinça no nariz, forçando-os a virar um respirador bucal por uma noite.

No dia seguinte foram feitas análises das condições bucais de todos os envolvidos no teste e os cientistas perceberam que a maioria daqueles que dormiram com a boca aberta acordaram com uma acidez bucal de 6,6, enquanto quem dormiu normalmente respirando pelo nariz apresentava um pH neutro de 7.

Para piorar, em alguns casos específicos, o pH medido foi de 3,6, índice muito abaixo do limite de 5,5, que é quando o esmalte começa a desmineralizar por causa da excessiva acidez do ambiente.

Isso tudo acontece porque ao respirar pela boca a mucosa resseca e o fluxo salivar, que já tem sua produção reduzida a noite, diminui ainda mais, deixando a boca "nas mãos" das bactérias que ao metabolizarem restos de alimentos liberam ácidos na boca. Assim, não só a cárie, mas também a erosão dental, a gengivite e o mau hálito acabam se tornando problemas corriqueiros nesse tipo de ambiente.

### Função tampão

"Uma das principais funções da saliva é a de tampão, capaz de neutralizar o pH bucal, especialmente junto à superfície dos dentes, protegendo-os dos desafios ácidos provocados pelas bactérias cariogênicas. Por isso que quando este pH fica alterado em respiradores bucais noturnos, eles ficam mais propensos à cárie dental", diz João Paulo Pinto,



Foto: Werner Heiber / Shutterstock

Respirar pela boca permite que a mucosa resseque e o fluxo salivar, que já tem sua produção reduzida a noite, diminua ainda mais, deixando a boca "nas mãos" das bactérias

cirurgião-dentista especializado em periodontite.

### Melhorias

Se você já se percebeu um respirador bucal e ficou preocupado com o resultado dessa pesquisa, saiba que existem algumas práticas que podem ser feitas para tentar minimizar os danos à sua saúde bucal.



"Levantar a cabeceira da cama, dormir de lado e higienizar as narinas com soro fisiológico podem ajudar, assim como utilizar adesivos que ampliam a passagem de ar pelas narinas", diz o especialista. Porém, segundo João, muitas vezes faz-se necessária uma avaliação e um tratamento profissional para resolver o problema.

"Otorrinos podem tratar condições como rinite alérgica, desvios de septo, hipertrofia de amígdalas e adenoides. Fonoaudiólogos podem estabelecer práticas de reequilíbrio miofuncional e dentistas podem realizar tratamentos ortodônticos e/ou cirurgias ortogná-

licas, além de estabelecer medidas preventivas e de estimulação salivar até que a respiração nasal seja estabelecida", diz o especialista.

COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

### Outros problemas

Além dos problemas citados na pesquisa, respirar pela boca desde cedo pode trazer outros problemas para sua saúde.

"A respiração bucal, durante a infância e adolescência altera o crescimento e o desenvolvimento normal da face e a oclusão dos dentes em função do desequilíbrio que ela provoca nas relações entre os tecidos muscular, ósseo e dental", diz João.



Algumas alterações estéticas e funcionais também podem ser observadas nos respiradores bucais, inclusive quadros de disfunção da ATM extremamente danosos para a qualidade de vida das pessoas. **N**

Compartilhamos com Agência Beta [TERRA](#)



**VIDA SAUDÁVEL NO LABOR**



**Carla S. Lima**

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

## PENSAMENTOS ACELERADOS

Quantos pensamentos e em grande velocidade. Uau! A vida chamada moderna definitivamente acontece em ritmo acelerado. São tantos os estímulos diários que “bombardeiam” as nossas mentes que levar uma vida em um bom ritmo parece impossível para alguns ou se torna um sonho a se conquistar para outros. E você o que pensa a respeito? Aliás, como estão os seus pensamentos? Acelerados? Como a Psicologia pode auxiliar nessas questões? Disso que falaremos nesta edição. Acompanhe:

Já tratamos dos assuntos de ansiedade aqui na coluna e pensamentos acelerados são sintomas associados à ansiedade, transtorno tão comum na vida das pessoas. As causas podem ser pessoais, profissionais e também relacionadas aos estímulos tecnológicos como conectividade 24 horas por dia por exemplo. Mas como podemos identificar se estamos ou não com pensamentos acelerados? Uma dica é observar se a rotina parece não caber nas 24 horas do dia. Pessoas com a chamada síndrome do pensamento acelerado geralmente apresentam esgotamento mental, falta de atenção, falha na memória, insônia, instabilidade no humor e cansaço físico traduzido por “falta de energia”.

Vale ressaltar que o volume de informações que chega à nossa mente diariamente é enorme. O chamado mundo “globalizado” nos coloca em contato com o que ocorre em muitos países do mundo. Já analisou o volume do que assiste na televisão? Principalmente nas redes sociais, a rolagem permite o acesso a muitas imagens e textos e geralmente os que possuem contas nas redes, acessam com frequência. O hábito contribui para o excesso de estímulos mentais que podem acelerar os pensamentos.

Na vida profissional, cada vez mais as pes-

soas assumem tarefas diversas e a demanda é cada vez maior muitas vezes com equipes de trabalho cada vez menores. Sem dúvida isso contribui para pensamentos acelerados.

A dinâmica familiar pode demandar múltiplos pensamentos como o de sustento, apoio moral, afetivo aos membros da família o que geralmente sobrecarregam os responsáveis por ela. Enfim, há grande complexidade. Mas que dica a Psicologia pode nos dar?

Bem, o tratamento para a síndrome do pensamento acelerado inclui a psicoterapia com foco em resultados já desde as primeiras sessões. Adotar um estilo de vida diferente do atual para que aos poucos a mente possa desacelerar faz parte do processo. Falar sobre os pensamentos a fim de organizá-los, desconectar um pouco da tecnologia, adotar momentos diários para meditar, apreciar uma paisagem, ficar em silêncio, praticar atividades físicas, ler um livro e vivenciar momentos de ócio criativo, ou seja, nada fazer! Sim precisamos disso também.

Portanto, caso esteja vivendo um momento de pensamentos acelerados reflita no que abordamos aqui e cuide-se.

Que o objetivo seja também a busca pela calma, abraço e até logo mais!

**Carla Santos de Lima**

Psicóloga Espec. em Análise Junguiana, TST, Analista de TD & E no meio corporativo, Consultora organizacional, Palestrante de Educação em Saúde, Sexualidade e Segurança do Trabalho. Agendamento consultório – Jundiá, SP: (11) 957870878

<https://www.facebook.com/Psicologa-Carla-Lima>  
Atendimentos online: [carla.psicologia@hotmail.com](mailto:carla.psicologia@hotmail.com)  
Contato para eventos: [contato@carlapalestras.com.br](mailto:contato@carlapalestras.com.br)  
Acesse e me conheça mais: <http://www.carlapalestras.com.br>

## Dúvidas sobre licença-paternidade?



A licença-paternidade de para trabalhadores de servidores públicos federais foi ampliada de 5 para 20 dias em maio deste ano. Para trabalhadores de empresas privadas, essa prorrogação já estava valendo desde o dia 8 de março. É importante para o empregador estar por dentro da nova legislação.

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Veja abaixo perguntas e respostas sobre as novas regras da licença-paternidade:

**Como funciona a prorrogação?**

Os trabalhadores poderão gozar dos 5 dias que já eram estabelecidos por lei. Terminado este prazo, automaticamente são concedidos mais 15 dias de licença.

**Essa mudança já está valendo?**

Para trabalhadores de empresas privadas, a mudança foi sancionada pela presidente Dilma Rousseff e entrou em vigor no dia 8 de março. Já para servidores públicos federais, o decreto que estabeleceu a mudança foi publicado no “Diário Oficial da União” no dia 4 de maio, e a medida entrou então em vigor.

**Quem pode pedir a prorrogação da licença?**

De acordo com a nova regra, a prorrogação da licença-paternidade será concedida

ao trabalhador que pedir o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento do filho.

**A medida vale também para pais de filhos adotivos?**

Sim. Tanto para funcionários públicos federais quanto para trabalhadores de empresas privadas, a prorrogação da licença-paternidade também pode ser pedida após a adoção de criança de até 12 anos completos.

**Todas as empresas são obrigadas a conceder os 15 dias a mais de licença?**

Não. No caso das empresas privadas, a extensão vale para os funcionários das empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã (programa regulamentado pelo governo em 2010 que possibilita a ampliação do prazo da licença-maternidade das trabalhadoras do setor privado de quatro meses para até seis meses. Para a empresa, a vantagem é poder deduzir de impostos federais o total da remuneração integral da pessoa em licença).

**Como as empresas podem aderir ao programa que prorroga a licença?**

É preciso fazer o pedido de adesão exclusivamente na página da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na internet. O acesso pode ser feito por um código de acesso, a ser obtido no site da Receita, ou por um certifica-

do digital válido

É permitido fazer outro tipo de trabalho durante a prorrogação da licença?

Não. Se essa regra for descumprida, os funcionários perdem o direito à prorrogação. No caso de servidores públicos federais, os dias de ausência passam a constar como falta ao serviço.

**O pai que tirar a licença receberá todo o salário?**

Sim. A lei que ampliou o prazo para os funcionários de empresas privadas diz que “o empregado terá direito a sua remuneração integral”, assim como a mãe em licença-maternidade.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazine/norminha/>

**Problemáticas:**

A lei não considerou a adoção ou gestação assistida por casais homossexuais. A primeira dificuldade resulta na identificação das pessoas para cada licença. Ficam os questionamentos: cabe ao casal definir quem será o titular de cada licença? O empregador pode se recusar a conceder o benefício da licença-paternidade, considerando que a lei faz expressa distinção entre empregadas e empregados, permitindo a interpretação de que apenas empregados do sexo masculino podem gozar licença-paternidade? O empregador, sabedor da união homossexual, pode exigir da sua empregada que informe se sua companheira foi agraciada com a licença-maternidade, impedindo que ambas fiquem afastadas por seis meses? As mesmas ressalvas valem para casais do sexo masculino

**N**

Fonte: GT

Roberta Dantas – advogada  
apoio.legal.sp@gmail.com

<https://lucenadantasadvocacia.blogspot.com.br/>

## A instituição de ensino nega ou atrasa a entrega de meu diploma ou meu histórico escolar. Quais são meus direitos?



Os documentos que atestam a conclusão de curso devem ser entregues pela instituição de ensino.

Após concluir um curso, o aluno e a aluna pretendem receber seu diploma, assim como seu histórico escolar. O diploma é um documento que comprova, perante a sociedade, que aquela pessoa é detentora do título. Por sua vez, o histórico escolar detalha as notas do estudante, conforme as disciplinas e a carga horária de seu curso. Segundo a Lei (Lei nº 9.394, artigo 48), os diplomas dos cursos superiores devem ser registrados pelas instituições de ensino e serão considerados válidos em todo o país.

Sem o diploma, não há como demonstrar que a pessoa cursou, de fato, o curso. Na prática, há dificuldade para obter empregos, para exercer a atividade profissional autonomamente e até mesmo prosseguir com os estudos. Para matricular-se em faculdades, por exemplo, é indispensável a apresentação do histórico escolar do ensino médio.

Além disso, mesmo que o aluno ou a aluna esteja inadimplente, a instituição de ensino não pode reter seus documentos até que haja o pagamento. Essa conduta é vedada por

lei, e sujeita a instituição às sanções cabíveis (Lei nº 9.870, artigo 6º). Para a cobrança, a instituição de ensino tem a seu dispor outras medidas, como a ação de cobrança, mas nunca pode impedir os direitos do e da estudante retendo seus documentos.

Por isso, o que fazer quando a instituição de ensino nega ou atrasa a entrega do diploma e/ou do histórico escolar?

**1. Entrar em contato com a instituição de ensino**

Em primeiro lugar, é importante entrar em contato com a instituição de ensino para obter o documento de forma amigável. O aluno ou a aluna, assim como seus responsáveis se for o caso, podem solicitar, por escrito, que a instituição cumpra seu dever legal, entregando o documento exigido.

Neste pedido por escrito, o estudante deve requerer seu diploma ou histórico escolar e indicar: seu nome completo, filiação, RG e CPF, data de nascimento, curso e período já cursados, acompanhado do número de matrícula. Date, assine, e exija uma cópia assina

## Laboratório pagará indenização por danos morais a colhedora de sangue que teve o dedo perfurado por agulha

A 1ª Turma do TRT-MG julgou desfavoravelmente o recurso de um grande laboratório atuante na capital mineira para manter a sentença que o condenou a pagar indenização por danos morais a uma empregada que teve o dedo perfurado por uma agulha em acidente de trabalho. Acolhendo o entendimento do relator, o juiz convocado Vicente de Paula Maciel Júnior, a Turma decidiu que a incerteza de ter adquirido alguma doença, ocasionou tristeza e sensação de inferioridade à trabalhadora, sendo indiscutíveis os prejuízos morais que o acidente lhe causou.

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

A reclamante exercia a função de colhedora de sangue e sofreu o acidente de trabalho ao perfurar o dedo em agulha quando descartava o material. Após o laboratório emitir a CAT (comunicação de acidente de trabalho), foram realizados exames para verificar se ela contraiu algum tipo de infecção e os resultados deram negativos. Entretanto, o relator registrou que, no caso, o empregador tem responsabilidade objetiva pelo acidente de trabalho ocorrido, o qual, sem dúvida, gerou prejuízos de ordem moral à empregada, os quais devem ser compensados.

Conforme registrou o juiz convocado, cabia ao empregador criar condições para que a reclamante executasse seu trabalho com segurança, de forma a evitar ou prevenir a ocorrência do acidente. Além disso, segundo o julgador, é evidente que a incerteza de ter adquirido alguma doença ocasionou tristeza e sensação de inferioridade à empregada. “O dano, dessa forma, é indiscutível”, destacou. “Não resta dúvida de que o sofrimento físico ocasiona a dor na alma, a tristeza profunda e a sensação de inferioridade, sendo desnecessária a prova de sua repercussão perante terceiros. Portanto, a indenização por dano moral é devida”, frisou o relator, em seu voto.

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

Por fim, tendo em vista a condição econômica do empregador e seu grau de culpa no acidente, assim como a hipossuficiência da empregada, a Turma manteve o valor da indenização fixada na sentença (R\$5.000,00). **N**

**Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 14.11.2016**

Colaborou: Dr. Enrique Diez Parapar  
Fisioterapeuta do Trabalho – Professor de Educação Física – EDP Consultoria – Ergonomia e Higiene Ocupacional  
[enrique.parapar@edpconsultoria.com.br](http://enrique.parapar@edpconsultoria.com.br)



## O empregado pode escolher quando tirar suas férias? Ele pode vendê-las? Quando ele perde parte delas?



### Quando o empregado adquire o direito a férias? Ele sempre tem direito a 30 dias?

Primeiro cumpre salientar que segundo o art. 130 da CLT o empregado tem o direito de tirar 30 dias corridos de férias após o período de 12 meses trabalhados, os quais devem ser gozados preferencialmente de forma ininterrupta. O mesmo artigo assevera que algumas faltas não justificadas podem ser descontadas das férias na seguinte proporção:

até 5 faltas: 30 dias de férias

6 a 14 faltas: 24 dias de férias

15 a 23 faltas: 18 dias de férias

24 a 32 ausências: 12 dias de férias

### Quando o empregado perde o direito de tirar férias?

Segundo o artigo 133 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), existem 04 situações [1]:

- Quando o empregado deixa o emprego

e não é readmitido dentro de um período de 60 dias subsequentes à sua saída;

- No caso do trabalhador que permanece em licença recebendo salários, por mais de 30 dias no período de um ano;

- Quando o empregado não trabalha por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, recebendo o salário;

- Tenha ficado afastado do trabalho pela Previdência Social em função de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, mesmo que descontínuos.

### Quem escolhe quando as férias devem ser tiradas?

A CLT determinou que a decisão acerca do momento em que serão concedidas as férias ao empregado será do empregador, já que o artigo 136 da CLT assevera o seguinte [2]:

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Ou seja, a data de concessão das férias é prerrogativa do empregador, sendo que em diversas empresas ocorrem acordos entre os empregados e o empregador, mas isto não é uma obrigação do patrão.



Portanto, NÃO, o empregado não tem o direito de escolher quando tirar suas férias.

### O empregado pode "vender suas férias"?

O artigo 143 da CLT possibilita ao empregado converter apenas 1/3 do período de férias em abono pecuniário, sendo que tal iniciativa deve partir do trabalhador, e não de seu chefe, sob pena de ter que indenizar os empregados que forem forçados a vender suas férias. [3]

Assim, essa breve explanação possuiu o escopo de informar os empregados e empregadores sobre como funciona o instituto das férias. **N**

Autores: Henrique Gabriel Barroso e Sergio Luiz Barroso



## Previdência e Direitos

Presidente Prudente - Rua Joaquim Nabuco, 1507 - (18) 3903-1046

Presidente Epitácio - Rua Maceló, 6-38ª - (18) 3281-4342

Oswaldo Cruz - Rua Ricardo Ponciano, 509 - (18) 3228-1146

Marília - Rua Paraná, 406 - (14) 3414-1937

## Minhas top 10 dores de advogada previdenciária (a nº 9 foi a pior)

Neste artigo, vou abrir o meu coração com você e te contar minhas top 10 angústias de advogada previdenciária. Será que você também sente algo parecido?

Publicado por Alessandra Strazzi - Este artigo foi originalmente publicado no blog [Desmistificando o Direito](#)

**Olá**, herói previdenciário! Tudo bom com você?

O artigo de hoje é mais um bate-papo. Vou abrir o meu coração com você e te contar minhas top 10 angústias de advogada previdenciária. E eu queria muito que você comentasse este artigo e me contasse os seus. Dessa forma, saberei que não estou sozinha:)

### 1) Começar na advocacia sem "padrinho" e sem rumo

Pense na dificuldade de abrir uma empresa qualquer. Agora pense o quanto isso se torna mais difícil em um meio onde o órgão regulamentador da classe se recusa a aceitar que a atividade da advocacia é empresarial. Isso deixa os jovens advogados no escuro, sem saber o que eles realmente precisam estudar para ter sucesso com um escritório. Some a isso a ausência de cursos focados neste aspecto.

Hoje eu sei muito bem que não basta ser excelente em conhecimentos técnicos de Direito. Gostaria de ter tido consciência disso no início...

### 2) A faculdade de Direito que ensina muito pouco de Direito Previdenciário (algumas faculdades nem têm esta matéria na grade curricular).

Eu tive Direito Previdenciário na faculdade. Não posso reclamar, a professora era muito boa. Mas, devido ao tempo exíguo, não tive nem noção do que era realmente o Direito Previdenciário...

Não entendo este preconceito que algumas faculdades têm com o Direito Previdenciário. É um campo de atuação excelente, com ótimo retorno financeiro e possibilidade de ajudar muito aqueles que mais precisam.

Minha sorte foi ter estagiado no Juizado Especial Federal, onde aprendi bastante Direito Previdenciário. Não fosse isso, talvez eu não tivesse escolhido este caminho...

### 3) A quantidade absurda de matéria e a cobrança para que você saiba tudo, até coisa que não é da sua área (previdenciária, no caso).

"Só sei que nada sei"... Acho que Sócrates estava falando de Direito Previdenciário.

Quanto mais a gente estuda, mas a gente vê o tanto que ainda precisa estudar. É ou não é?

### 4) As mudanças legislativas constantes e a dificuldade em acompanhá-las.

Precisa comentar? Em época de crise econômica, o bode expiatório é a Previdência e seu "rombo" (sobre isso, recomendo a leitura do meu artigo [O rombo da Previdência é uma mentira!](#) O deficit previdenciário não existe.)

Daí nossos governantes, querendo evitar uma impopular reforma da previdência, querem fazer isso a conta-gotas, e criam uma medida provisória / lei toda hora! E nós, advogados previdenciários, ficamos igual equilibristas, balanceando prazos, cursos, atendimento a cliente e mais o estudo da mais nova lei que saiu na calada da noite. Aiá...

### 5) O retorno financeiro demorado.

A grande maioria dos clientes é pobre, de forma que não podemos cobrar consulta ou para dar entrada na ação (ou cobramos muito pouco).

As contas vencem todo mês e uma ação pode demorar muitos anos para dar retorno. Como um advogado que está iniciando sozinho irá manter um escritório e garantir sua subsistência durante esses primeiros anos?

Eu, particularmente, consegui superar isso através dos cálculos previdenciários, pois consegui alguns escritório de advocacia como clientes, que terceirizam seus cálculos para mim (ou seja, recebo assim que termino o serviço). Mas, mesmo assim, não foi, e não é, fácil.

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

### 6) A desconfiança dos clientes

A maioria das pessoas acredita que a maior parte dos advogados é desonesta e que tiraria vantagem delas, se pudesse. Isso é algo que me deixa realmente muito triste.

### 7) A captação de clientes.

É um tabu... É muito difícil saber o que pode ou o que não pode ser feito no marketing jurídico. Ao mesmo tempo, como se tornar conhecido sem o marketing? Como fazer com que os clientes desconfiados que acham que você é desonesto confiem em você?

### 8) O medo de perder um prazo... O medo de fazer uma "caça" no processo de um cliente e não poder consertar.

A solução para isso é estudar muito (sempre) e minimizar a possibilidade de erro mas, mesmo assim, estamos todos sujeitos a isso. Ninguém é perfeito.

### 9) Não ter segurança para calcular o valor do benefício do cliente e depender do simulador do INSS.

Ou também não saber dizer se o benefício do meu cliente merece uma revisão ou não, por não saber calculá-lo.

Este era um problema que me angustiava MUITO. Eu já o superei há muito tempo e isso me deixa muito aliviada. Mas quis deixar esta dificuldade registrada aqui, pois já foi realmente uma angústia muito grande para mim.

[Obs.: Caso você tenha dificuldade com cálculos previdenciários, recomendo a minha palestra online e gratuita ["Como dominar cálculos previdenciários e faturar até 2 vezes mais"](#). Saber calcular corretamente o valor do benefício do cliente é um atributo essencial a qualquer advogado previdenciário. Para inscrever-se na palestra, clique no link: [Palestra Online](#)].

### 10) Ficar horas na fila do INSS para fazer um simples protocolo de petição.

E ter que ficar mais tantas horas para protocolar uma petição de outro cliente, porque não aceitam que uma mesma senha seja utilizada para mais de um serviço.

É isso... Essas foram as minhas top 10 angústias de advogada previdenciária. Claro que existiram outras, mas acredito que essas são as que mais me atingiram. **N**



Compartilhamos com:

**Alessandra Strazzi**

Advogada especialista em Direito Previdenciário (INSS)

## O que precisamos saber sobre o direito ao descanso no intervalo de trabalho



A arte do descanso é uma parte da arte de trabalhar. John Steinbeck [1]

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, intervalos e jornadas são assuntos conexos, dentro da teoria jurtrabalhista "duração do trabalho". Não se tratam de problemas exclusivamente econômicos, mas envolvem a saúde e segurança do empregado, isto é, o intervalo intrajornada acha-se envolvido na previsão constitucional concernente aos direitos sociais, havendo dispositivo legal mencionando a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Diante da previsão em nossa Magna Carta, constata-se que a princípio não é possível transacionar de forma lesiva tais direitos. Nesta feita, sabemos da importância do intervalo intrajornada (dentro das horas trabalhadas), haja vista as inúmeras pesquisas demonstrando que o descanso e alimentação adequados evitam até mesmo acidentes de trabalho. [2]



O intervalo intrajornada se trata juridicamente de um tempo para repouso e alimentação em qualquer trabalho contínuo que exceda seis horas. O intervalo intrajornada para os trabalhadores urbanos deve ser no mínimo de uma (01) hora e não pode exceder 02 (duas) horas, ainda que sejam realizadas horas extras.

Todavia, há direito ao intervalo de quinze minutos para os que trabalham entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas por dia, não se computando este tempo de descanso como jornada de trabalho.

Há jurisprudência fixando a tendência de entendimento de que ainda que sejam prestados serviços além da 6ª (sexta) hora diária (para os que têm direito aos quinze minutos), o trabalho em sobretempo não altera o intervalo legal, tratando-se de jornada extraordinária e devendo ser remunerada como tal.

Porém, não é essa a corrente majoritária, haja vista o que consta na Súmula 437, IV, do TST, pois, se ultrapassada de forma habitual a jornada de seis horas de trabalho, há direito ao intervalo intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora. Além disso, fica obrigado o empregador nessa hipótese a remunerar o período não usufruído pelo empregado como extra.

O item II da Súmula 437 confirma ainda o entendimento no sentido de que a cláusula de acordo ou convenção coletiva que suprime ou reduz o intervalo intrajornada é juridicamente inválida, pois inconsistente com a previsão constante em nossa Carta Maior (saúde, higiene e segurança).

Ainda de acordo com referida Súmula, a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. Além do mais, o item III da Súmula 437 caracteriza referida penalidade como de natureza salarial, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais.

Sabe-se que durante o período de intervalo é direito do obreiro se ausentar, ainda que haja refeição no estabelecimento empregador. Não é permitido trabalhar durante o intervalo intrajornada mas, como assevera Vólia Bomfim Cassar, infortúnios ocorridos durante o intervalo intrajornada são considerados como acidentes de trabalho. [3]

Além disso, o intervalo deve ser contínuo. A intenção do legislador foi permitir o devido descanso e eventual convívio social, apesar que o direito ao convívio social (entre outros) esta mais amplamente relacionado com o intervalo interjornada. Sendo assim, não há possibilidade de seccionar ou dividir o intervalo intrajornada em intervalos menores (há exceção no exercício da profissão de motorista, conforme art. 71, § 5º, da CLT). A concessão de intervalos não previstos em lei é considerada como tempo à disposição do empregador, na forma do art. 4º (quarto) da Consolidação das Leis do Trabalho. Leva-se em intensa consideração o teor da Súmula 118

do TST: os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Por fim, importante mencionar que os digitadores, em aplicação analógica do art. 72 da CLT, têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo (Súmula 346 do TST).

[1] [dicionariociativo. Com. Br/descanso>. Acesso em: 03/11/2016.](#)

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. Ed. São Paulo: LTR, 2016.

[3] CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

Luan Madson Lada Arruda via MegaJurídico (<http://www.megajuridico.com/intervalo-intrajornada-trabalho/>) **N**

## ANAMT concede à Fundacentro, placa de homenagem pelos seus 50 anos



Por ACS/A. R.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho concedeu à Fundacentro, placa de homenagem pelos 50 anos de contribuição e bons serviços prestados à saúde e segurança dos trabalhadores no Brasil.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazinmegazine/norminha/>

A placa foi entregue dia 15, durante a realização do XV Fórum Presença ANAMT.

O XV Fórum Presença ANAMT reuniu 170 médicos do Trabalho e mais 300 profissionais da área da saúde, de acordo com informações da própria ANAMT. **N**



## Quem tem direito à Pensão por morte no INSS

A pensão por morte é um benefício pago aos dependentes do segurado do INSS que vier a falecer ou, em caso de desaparecimento, tiver sua morte presumida declarada judicialmente.

### Principais requisitos

Para ter direito ao benefício, é necessário comprovar os seguintes requisitos:

Que o falecido possuísse qualidade de segurado do INSS na data do óbito;

A duração do benefício pode variar conforme a quantidade de contribuições do falecido, além de outros fatores. Veja item "duração do benefício", neste mesmo artigo.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazine/norminha/>

### Documentos necessários

Para ser atendido nas agências do INSS, é necessário apresentar um documento de identificação com foto e o número do CPF.

Para este tipo de benefício, é obrigatório a apresentação da certidão de óbito e o documento de identificação do falecido.

Para o dependente que vai requerer o benefício, consulte a página Dependentes – critérios e documentos para comprovação.

Se houver necessidade, consulte também a página de documentos para comprovação de tempo de contribuição.

Em caso de morte por acidente de trabalho consulte a página sobre Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

### Duração do benefício

A pensão por morte tem duração máxima variável, conforme a idade e o tipo do beneficiário.

**Para o (a) cônjuge, o (a) companheiro (a), o (a) cônjuge divorciado (a) ou separado (a) judicialmente ou de fato que recebia pensão alimentícia:**

Duração de 4 meses a contar da data do óbito;

Se o óbito ocorrer sem que o segurado tenha realizado 18 contribuições mensais à Previdência ou;

Se o casamento ou união estável se iniciou em menos de 2 anos antes do falecimento do segurado;

Duração variável conforme a tabela abaixo:

Se o óbito ocorrer depois de vertidas 18 contribuições mensais pelo segurado e pelo menos 2 anos após o início do casamento ou da união estável; ou

Se o óbito decorrer de acidente de qualquer natureza, independentemente da quantidade de contribuições e tempo de casamento/união estável.

### Idade do dependente na data do óbito

**Duração máxima do benefício ou cota**  
 Menos de 21 (vinte e um) anos 3 (três) anos

Entre 21 (vinte e um) e 26 (vinte e seis) anos 6 (seis) anos

Entre 27 (vinte e sete) e 29 (vinte e nove) anos 10 (dez) anos

Entre 30 (trinta) e 40 (quarenta) anos 15 (quinze) anos

Entre 41 (quarenta e um) e 43 (quarenta e três) anos 20 (vinte) anos

A partir de 44 (quarenta e quatro) anos Vitalício.

**Para o cônjuge inválido ou com deficiência:**

O benefício será devido enquanto durar a deficiência ou invalidez, respeitando-se os prazos mínimos descritos na tabela acima.

**Para os filhos, equiparados ou irmãos do falecido (desde que comprovem o direito):**

O benefício é devido até os 21 (vinte e um) anos de idade, salvo em caso de invalidez ou deficiência. Fonte "Previdência Social" **N**

Compartilhamos com Jucineia Prussak/Advogada

## Exploração de mineral não tem nada a ver com exploração de trabalhadores

Compartilhamos com Emily Sobral

A saúde e a segurança do trabalho nas mineradoras brasileiras têm deixado a desejar. Segundo dados da Frente Sindical Mineral, o setor minerador emprega três milhões de pessoas, das quais 1,5 milhão são terceirizadas e apenas 500 mil têm carteira assinada. E de acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, a atividade é a mais letal para os empregados no País.

Segundo estudo da Fundacentro, de 2000 a 2010, o Índice Médio de Acidente Geral no Brasil foi 8,66%. Já o indicador médio de acidente da mineração, em Minas Gerais, por exemplo, foi 21,99%. Ou seja, quase três vezes maior que a média nacional. Entre os infortúnios registrados no setor estão mutilações, mortes e doenças. Os estados de Goiás, Minas Gerais e Pará tornaram-se os mais perigosos para acidentes fatais no trabalho.

Ainda que grandes companhias explorem o segmento minerador, onde os responsáveis informam que os laudos de segurança são executados, bem como a análise preliminar de risco (APR), a situação de insegurança se faz presente. Segundo matéria espe-



### Há risco no trabalho em mineração

cial do Brasil de Fato, de julho deste ano, que entrevistou trabalhadores de mineradoras dos três estados, a excessiva atividade diária levam-nos ao extremo cansaço físico. Há, por exemplo, quem não tire férias há dez anos. Pelo fato de haver significativa terceirização, as grandes mineradoras informam que "não podem ser responsabilizadas por contratações e/ou demissões de funcionários de empresas contratadas para a execução de trabalhos específicos", responderam ao jornal.

As respostas das mineradoras, que informaram que exercem intensa fiscalização para garantir que as empresas contratadas cumpram com todas as suas obrigações legais, não correspondem à dura realidade vivida pelos trabalhadores. A estratégia de terceirização das mineradoras desobriga-as de cuidar do bem-estar dos trabalhadores. Mas, ainda assim, ao responderem à reportagem,

as companhias disseram que não estão aumentando seu nível de terceirização.

Sobre a letalidade do trabalho nas mineradoras, há um dado preocupante: "Para cada dez mortes na mineração, oito são de terceirizados". Afinal, mineradora que não está nem aí para as condições de saúde e segurança dos trabalhadores, sejam terceirizados ou não, comporta-se como verdadeira exploradora de gente. No entanto, seu negócio é explorar mineral! **N**

## Advogados e Sociedades podem criar páginas no Facebook desde que respeitadas as normas gerais de publicidade



**Ementa foi aprovada pela 1ª turma de Ética Profissional do TED da OAB/SP.**

• Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SP, através da 1ª turma na 597ª sessão realizada em 22/9, firmou entendimento de que advogados e sociedades de advogados podem criar páginas no Facebook, desde que com identificação do profissional e respeitadas as normas que regem a publicidade dos advogados em geral.

De acordo com a ementa aprovada não há impedimento ético para a criação de páginas com oferecimento de serviços jurídicos na rede social, desde que respeitados os ditames do provimento 94/2000, e os artigos 39 a 47 do novo Código de Ética e Disciplina da OAB, os qual dispõem sobre a publicidade na advocacia.

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

Para a turma o profissional deve estar devidamente identificado. A publicidade também não pode visar a captação de clientela e não deve ter viés propagandista. Sendo vedado a disponibilização de valores dos serviços jurídicos na página.

Com informações da OAB/SP.

[Confira a ementa:](#)

Possível a criação de página no Facebook por advogado ou sociedade de Advogados, mas desde que com identificação do profissional e respeitadas os ditames do Provimento 94/2000 e artigos 39 a 47 do Novo CED. A publicidade, em qualquer meio de veiculação, não pode visar a captação de clientela, não deve ter viés mercantilista. Deve ser sóbria, moderada, meramente informativa, preservando a dignidade da profissão, com a identificação do advogado ou escritório de advocacia, sendo expressamente vedada a disponibilização do valor dos serviços jurídicos. Precedentes: E 4.278/2013. E-4.691/2016 – v. U, em 22/09/2016, do parecer e ementa do Rel. Dr. FÁBIO PLANTULLI – Rev. Dr. EDUARDO AUGUSTO ALCKMIN JACOB – Presidente Dr. PEDRO PAULO WENDEL GASPARINI.

Fonte: Análise Jurídica **N**

Compartilhamos com Dr.ª VANDA LOPESPRO - ADVOGADA

## Quando o patrão é obrigado a abonar falta ao serviço?



• artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

• até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

• até três dias consecutivos, em virtude de casamento;

• por cinco dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

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

• por um dia, a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

• até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor;

• no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

• nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

• pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

• pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

• até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

• por um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica.

Quando à ausência por questões de saúde do próprio empregado, de um modo geral, desde que formalmente justificada por atestado médico, não se poderá descontar de seu salário. Todavia, a Lei determina uma ordem preferencial de aceitação de atestados médicos pelo empregador, muitas vezes reforçada no regulamento interno de cada empresa, qual seja: Médico da empresa ou em convênio; médico do INSS ou do SUS; médico do SESI ou SESC; médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde; médico de serviço sindical; médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

Sobre o atestado fornecido por médico da escolha particular do empregado o Conselho Federal de Medicina já manifestou o seguinte: "O atestado médico, portanto, não deve a priori ter sua validade recusada porquanto estarão sempre presentes no procedimento do médico que o forneceu a presunção de lisura e perícia técnica, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na sua elaboração quando então, além da recusa, é acertado requisitar a instauração do competente inquérito policial e, também, a representação ao Conselho Regional de Medicina para instauração do indispensável procedimento administrativo disciplinar".

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Cabe assim ao empregador aceitar ou recusar os atestados apresentados pelo empregado que não estejam previstos em lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho. **N**

Compartilhamos com Gustavo Nardelli Borges - Advogado do Consumidor, da Família, Imobiliário e Trabalhista

## Alunos do Senac e Direito da USP visitam a Fundacentro Foto: SRI/Fundacentro



Visitas mostram trabalho realizado pela entidade

Por ACS/A. R.



Os alunos do Curso de Especialização em Enfermagem do Trabalho do Senac Tiradentes visitaram a Fundacentro em SP no dia 7 de novembro.



Os 15 visitantes puderam conhecer as áreas técnicas da instituição, passando pelos laboratórios onde são realizados os ensaios de equipamentos de segurança, serviço de instrumentação, atividades rurais e apresentação do vídeo institucional.

A visita teve como objetivo aproximar os alunos de situações reais de trabalho e contextualizar as práticas do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) no decorrer dos módulos do curso.



No dia 10 de novembro, participaram da visita técnica, 14 alunos do curso de Pós-Graduação Saúde no Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazine/norminha/>

O objetivo da visita foi conhecer o trabalho realizado pela entidade.

As instituições e grupos que tiverem interesse em realizar visita técnica na Fundacentro poderão entrar em contato junto ao Serviço de Eventos pelo telefone:

(11) 3066.6323/6116.



# Araçatuba (SP) recebeu com sucesso absoluto o 9º Congresso Nacional da Bioenergia



Congresso da UDOP se consagra como maior evento técnico do setor com 1,5 mil participantes

**Maior** evento técnico do setor bioenergético do país, o **9º Congresso Nacional da Bioenergia** foi um sucesso de público e qualidade das palestras e moderadores. Realizado nos dias 9 e 10 de novembro, em Araçatuba/SP, o evento reuniu cerca de 1,5 mil pessoas, entre congressistas, palestrantes e moderadores.



Para o Presidente executivo da UDOP, **Antonio Cesar Salibe**, o sucesso do Congresso com a presença de inúmeras usinas e empresas do setor, vindas de 15 estados, mostra o bom momento que vive o setor. "O número recorde de congressistas revela também a avidez dos profissionais por novas tecnologias e práticas que aumentem a produtividade com a redução dos custos, além da credibilidade da UDOP", afirmou Salibe.



Moderador e palestrantes da Sala de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Trabalho

Os congressistas participaram de 12 salas temáticas das áreas Administrativa/Financeira; Agrícola; Comunicação; Controladoria, Planejamento e Custos; Direito do Agronegócio; Industrial; Mecanização; Mercado, Comercialização e Logística; Recursos Humanos; Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Trabalho; Suprimentos e Tecnologia da Informação. Eles puderam se atualizar com os mais renomados palestrantes e moderadores do setor.



Jantar de confraternização reuniu todos os participantes e organizadores

Além disso, eles também acompanharam um debate político na sala conjunta de Comunicação e Mercado, Comercialização e Logística com o tema: "Sem políticas de Estado, o setor é capaz de cumprir as metas da

COP21?". Sob a moderação do presidente do Fórum Nacional Sucoenergético, André Rocha, o debate contou com a presença do Governador em exercício do Estado de São Paulo, **Márcio França** e o Secretário de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo, **Arnaldo Jardim**, além dos renomados debatedores: **Amaury Eduardo Pekelman** – Vice-Presidente de Relações Institucionais da Odebrecht Agroindustrial; **Aurélio César Nogueira Amaral** – Diretor da ANP; **Celso Junqueira Franco** – Presidente da UDOP; **Eduardo Vasconcellos Romão** – Presidente da Orplana; **José Mauro Ferreira Coelho** – Superintendente da Diretoria de Estudos do Petróleo, Gás e Biocombustíveis -EPE; **Marcos Fava Neves** – Professor Titular da FEA/USP-

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

RP; **Marina Carlini** – Gerente de Desenvolvimento Sustentável – Raízen; **Marlon Arraes**, Coordenador Geral de Etanol do Departamento de Biocombustíveis do MME; **Plínio Nastari** – Presidente da Datagro; e **Renato Cunha**, presidente do Sindaúcar/PE e vice-presidente do Fórum Nacional Sucoenergético.



O 9º Congresso Nacional da Bioenergia foi realizado pela UniUDOP e promovido pela UDOP. O Congresso tem o apoio master do BNDES. Apoiaram este evento as empresas: Bayer CropScience, Beta Renewables, CaseIH, CTC, Deloitte, Doble TT do Brasil, Ensite, FMC, GE, Helamin, Netafim, Novozymes, Odebrecht Agroindustrial, Raízen, Syngenta, Valtra, Vignis.



Apresentações agradaram participantes

**Junqueira Franco**, o Congresso já é consagrado como o maior evento técnico do setor e, agora, também tem se destacado nos debates políticos. "A vinda do governador do maior estado produtor de cana do Brasil, do secretário de Agricultura e os representantes do governo federal comprovam que o congresso também está fazendo um bom trabalho em promover as discussões políticas. Isso é muito importante porque o setor tem feito a parte dele, mas precisamos de políticas públicas que valorizem os nossos produtos", explicou Franco.

**COMPRE EM NOSSO MEGAZINE E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<https://www.magazinevoce.com.br/magazine/megazineinorminha/>

"O nosso agradecimento a todos os palestrantes e moderadores que, nos dois dias do evento, compartilharam seus conhecimentos; aos congressistas que estiveram onde a inteligência do setor se reuniu; a todos os apoiadores que acreditaram e investiram para que a 9ª edição do congresso tivesse tanta qualidade e, é claro, a toda a equipe da UDOP que nos últimos cinco meses trabalhou com muita dedicação e carinho para realizar o evento. SOMOS TODOS UDOP", concluiu Salibe.



Troféu "Medalha da Agroenergia"

Durante o jantar promovido aos participantes do 9º Congresso Nacional da Bioenergia, o Secretário de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo, Deputado **Arnaldo Jardim** recebeu o troféu "Medalha da Agroenergia", a maior honraria concedida pela UDOP às pessoas que de forma destacada contribuíram, com sua visão revolucionária, para o desenvolvimento do setor da bioenergia.



Ainda no jantar os diretores da UDOP homenagearam o ex-presidente da entidade, **Luiz Guilherme Zancaner**, que faleceu no último mês de junho, entregando a seus filhos, **Bianca e Luiz Guilherme**, uma placa de prata e um buquê de flores.



**Sorteio:** O colaborador da Raízen, de Valparaíso/SP, **Emerson Eduardo dos Santos** foi o ganhador do grande prêmio do Congresso: uma motocicleta zero quilômetro. Ao final do evento, também foram sorteadas 10 cafeteiras, um VANT doado pela empresa Tech 9 Inovações Tecnológicas, além dos prêmios sorteados pela Syngenta, dois tablets, um hectare de mudas Plene irrigado com gotejadores Netafim e um implemento para controle da cigarrinha. **N**



## Senac de Ribeirão Preto (SP) oferece atividades gratuitas na Semana Global do Empreendedorismo

Instituição participa pela nona vez do movimento mundial que dissemina o tema à sociedade; vagas limitadas

**Em** 21 e 25 de novembro, o Senac Ribeirão Preto (SP) participa da Semana Global do Empreendedorismo com palestras gratuitas sobre o tema. O movimento, articulado pela Endeavor no Brasil, reunirá milhares de organizações em mais de 150 países para debater a importância do assunto no desenvolvimento econômico e social. O intuito é fortalecer e propagar a cultura empreendedora, conectando, capacitando e inspirando pessoas.

Nesta edição, a instituição mostrará como algumas ideias podem ser transformadas em negócios de impacto social por meio do tema Por um Brasil Melhor. De acordo com Marina Sierra de Camargo, coordenadora de projetos da área de empreendedorismo do Senac São Paulo, a atitude e o comportamento empreendedor são estímulos abordados em todos os cursos. "Participar do movimento é uma oportunidade para disseminar a importância do assunto em diversos modelos de negócios e mostrar para a população que é possível lucrar resolvendo um problema da sociedade", afirma.

**COMPRE PRODUTOS NATURA E AJUDE NA SUSTENTABILIDADE DE NORMINHA**  
<http://rede.natura.net/espaco/norminhanet>

Na segunda-feira (21), o evento contará com a palestra Marcas e Patentes, mediada pelo advogado Luís Augusto Cirelli, que abordará a diferença entre os conceitos e suas curiosidades.

A empresa Bridge Coworking, primeira aceleradora de startups da cidade de São Carlos (SP), é o tema do segundo encontro, no dia 25. O bate-papo contará a trajetória empreendedora do fundador Rafael Meireles, ex-aluno do Senac e palestrante da edição.

A programação da Semana Global do Empreendedorismo acontece em 41 unidades do Senac no Estado e nos três campi – em Santo Amaro, na capital Águas de São Pedro e Campos do Jordão, no interior. Para conferir a programação completa e se inscrever, acesse o Portal Senac: [www.sp.senac.br/semanaglobal](http://www.sp.senac.br/semanaglobal)



### Empreendedorismo no Senac

No Senac São Paulo, o empreendedorismo é um modo criativo e inovador de pensar e agir com relação a oportunidades para a geração de valor individual e coletivo. Trata-se de um conceito mais amplo do que apenas o de iniciar ou gerir um negócio próprio: é a atitude inovadora do profissional ao agir no seu ambiente, identificar oportunidades e criar iniciativas diferenciadas, como uma nova empresa, uma iniciativa social ou sugerir e operar transformações em uma organização.

Dessa forma, a instituição investe na cultura e na experiência empreendedora dentro de suas salas de aula fomentando-a também por meio de ações e eventos realizados ao longo de todo o ano. Entre as iniciativas para fomentar o empreendedorismo junto a sua comunidade de alunos, está o Empreenda!, competição de empreendedorismo e inovação, realizada há 9 anos, que reúne alunos dos cursos de graduação, pós-graduação presenciais e a distância, técnicos, do Programa de Educação para o Trabalho e do programa de Aprendizagem, que premia os melhores projetos apresentados. A cerimônia de premiação será realizada no dia 17 de novembro, às 19h30, no Centro Universitário Senac – Santo Amaro e será aberta ao público. **N**