

Que o nosso Natal seja brilhante, alegre, iluminado de amor, cheio de harmonia e completo de paz!

O Natal é uma ocasião para comemorar-mos o amor!

O primeiro Natal foi o dia quando Deus enviou o Seu presente de amor e salvação embrulhado no menino Jesus, Seu filho.

Os presentes mais preciosos que você pode dar aos seus queridos no Natal, são palavras e atos de amor, de compaixão, de perdão, de apreço, de compreensão e de aceitação.

É o OITAVO Natal, que nós da Norminha, estamos comemorando com sucesso, a nos-

sa existência! Orgulhosos com o apoio sensorial de nossos seguidores, leitores, colaboradores; enfim, de Amigos que fizemos nesta jornada de informações, de promoção das ações de profissionais e empresas em benefício da segurança, da saúde ocupacional, do bem estar social, do meio ambiente, da higiene e da preservação da vida!

A todos que nos acompanham; e a você que está lendo pela primeira vez nossa edição; queremos desejar um Natal renovador da Felicidade; e que a Harmonia seja a co-

ordenadora de suas vidas juntos aos seus familiares e que a Luz do Nascimento do Ser Maior venha brilhar e iluminar nossos caminhos e colaborar sempre com o progresso em benefício de todos!

Aos nossos parceiros que desfilaram em nossas edições até aqui, nosso agradecimento pela multiplicação de nossos leitores e pela divisão de nosso trabalho aos profissionais ligados aos assuntos aqui tratados.

Enfim, agradecemos a Deus, que nos ilumina, pelo conforto da alegria em cada edi-

ção para que a informação seja levada com seriedade e sabedoria a todos os nossos amigos!



Wilson Célio Maioli,
Diretor fundador da Revista Digital
Norminha e do site www.norminha.net.br
E de toda "Família Norminha"

Entenda o novo sistema de unificação de dados do governo federal e como ele afeta a Pequenas e Média Empresas

Entendendo o eSocial, Passo a Passo, já começou!

Com Professor Azevedo

Na dica desta Semana importante iniciar atualização do cadastro dos Empregados

- Sequencia Importante
- CPF
- NIS (número identificação social)

Importante este dois Documentos devem ser únicos e o mesmo informado, na Caixa econômica federal, banco do Brasil, Receita federal, INSS, olha a importância da informação ser uniforme

Outro assunto, CPF sempre declarar o imposto de renda ou isento

E Mulheres atualizar nome de solteira para casada

Tudo isso é responsabilidade do empregado informar, mas hoje já iniciar o cadastro. Informações adicionais (aqui vai dar trabalho)

- Se o empregado já possuir registro no Cadastro PIS, os dados de NOME e DATA DE NASCIMENTO serão atualizados pelo próprio empregador, sem a necessidade do trabalhador ir até uma agência da CAIXA;
- O CPF, se em branco no cadastro do PIS, será povoado;
- Para empregadores pessoa física equiparado com número de inscrição CEI, está disponível apenas o módulo de cadastramento ON LINE.

Objetivos do eSocial

Garantir aos Trabalhadores os direitos trabalhistas e Previdenciários; Simplificar o cumprimento das obrigações pelos empregadores; Aprimorar a qualidade das informações recebidas pelo Estado, relativas à seguridade social e relações de Trabalho.

Na próxima semana respondo sua dúvida aqui na Norminha! Perguntas no meu Whats App 11- 9-7327-2203 só mensagem de voz

Inscrições curso Auditor pré-eSocial

www.professorazevedo.com.br

Saiba o que revisar em seu carro antes de viajar

Verificar itens do veículo antes de pegar a estrada pode ser rápido e prático. Veja como.

Não dá para acreditar que você pega a estrada sem revisar o carro. Se nesse momento você está balançando a cabeça em sinal de positivo, trate de abandonar esse hábito. Antes de viajar, é fundamental perder um tempinho checando itens do veículo. Alguns precisam ser vistos por um mecânico dentro das revisões periódicas, como freio e suspensão, por exemplo. Mas você pode evitar muitos problemas dando uma parada no posto de combustível perto de casa ou no caminho para o trabalho.

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

Veja, abaixo, o que você deve revisar antes de pegar a estrada:

Óleo e filtro – Verifique o nível de óleo e o prazo de validade. Em caso de vencido, troque por um lubrificante com as mesmas especificações recomendadas pela montadora. Troque também o filtro de óleo. Óleo abaixo do nível ou vencido pode danificar o motor e aumentar o consumo de combustível.

Filtros do ar e combustível – Eles são essenciais para o bom funcionamento do motor. Influenciam diretamente no consumo de combustível se estiverem velhos. Em casos de muita sujeira, podem entupir e deixar você na rua. Ambos têm prazo de validade estipulado pelas montadoras.

Freios – Não precisa falar da importância dos freios para o carro, né? O sistema de freios deve ser revisado a cada 10 mil quilômetros em uma mecânica ou concessionária. Se isso estiver em dia, em um posto de combustível você pode checar o fluido do freio. Se estiver baixo, precisa ser completado e você deve procurar um mecânico porque possivelmente há vazamento. O fluido também tem prazo de validade para ser trocado completamente.

Arrefecimento – O primeiro ponto de atenção aqui é manter sempre o tipo recomendado pelo fabricante, que pode ser normal ou de longa duração (fluido orgânico). Além disso, a água do radiador deve estar no nível e também é preciso ver se o fluido do sistema de arrefecimento está em dia. Esse fluido ajuda a manter a temperatura do motor para evitar aquecimento. Você não quer ser um daqueles motoristas que ficam na estrada de capô aberto com motor fervendo?

Pneus – Calibre os pneus, inclusive do estepe. Siga as recomendações da fábrica para o seu carro. Veja que há diferença de pressão para veículos carregados e vazios, dianteiros e traseiros. Os pneus, claro, não podem estar gastos.

Suspensão – A suspensão dos carros deve ser revisada a cada 10 mil quilômetros, incluindo fazer geometria e balanceamento. Se as revisões do seu carro não estão em dia, passe em um mecânico antes de viajar. É importante verificar o desgaste de amortecedores, molas, buchas e batentes. Puxadas na direção do carro em retas ou ruídos podem ser indícios de algo errado na suspensão.

Bateria – Quase ninguém se importa com a bateria até o carro não pegar mais. Mas ela também deve ser revisada antes das viagens.

Palhetas – Muitas vezes você só se dá conta que os limpadores de para-brisa estão ruins quando pega aquela chuvarada na viagem e não enxerga nada. É importante checar a situação das palhetas, que não devem estar tortas nem com a borracha ressecada. Veja também a água do limpador dos vidros.

Painel – Fique atento às luzes do painel e o que elas representam. Algumas, como a de freio e a de bateria, podem indicar problemas. Se você tem dúvida sobre o que significam as luzes, consulte o manual do seu carro.

Lâmpadas – Nem pense em viajar com alguma lâmpada do carro queimada. É perigoso e você ainda pode ser multado. É preciso checar todas, entre elas as luzes de freio, ré, faróis e lanternas.



ON SAFETY

O OnSafety é uma solução desenvolvida para apoiar o dia a dia do profissional da área de Segurança do Trabalho, conferindo mobilidade, agilidade e produtividade para o processo de monitoramento da Segurança do Trabalho.

www.onsafety.com.br

SAIBA MAIS DESSE NOSSO NOVO PARCEIRO NA EDIÇÃO DE 05 DE JANEIRO DE 2017

Cerca de 700 recicladores concluem curso de capacitação, em Vitória

Cerca de 700 catadores de Vitória, no Espírito Santo, receberam, nesta terça-feira (20), os certificados de conclusão de uma série de cursos de capacitação promovidos pelo governo do estado em parceria com o Ministério do Trabalho. O treinamento teve como objetivo qualificar os recicladores para que eles pudessem se inserir melhor no mercado e, assim, aumentar a renda.

Os catadores receberam informações sobre a Política Nacional de Resíduos Sólidos e sobre como prestar serviços a órgãos públicos do estado. Além disso, tiveram aulas de economia solidária e mobilização social; valorização do produto; coleta seletiva e educação ambiental.

O secretário Nacional de Economia Solidária do Ministério do Trabalho, Natalino Oidakoski, lembra que iniciativas de incentivo

e qualificação dos catadores têm tornado o Brasil referência internacional em geração de trabalho e renda por meio da reciclagem. "O Brasil ainda tem muito para evoluir na área da reciclagem de materiais. Mas já está muito desenvolvido quando o assunto é o aproveitamento desses materiais para gerar renda", analisa.

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

Outros 400 catadores estão passando por capacitação nesse momento e devem ser certificados nos próximos meses.

Ministério do Trabalho Assessoria de Imprensa
Graziela Andreatta

Sobe número de mortos em explosão no mercado de fogos no México

A explosão em um mercado especializado em fogos de artifício na comunidade de Tultepetec, no subúrbio da Cidade do México, matou 31 pessoas, deixou 72 feridas e 32 desaparecidas na terça-feira, (20/12), informaram as autoridades.



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

A explosão ocorreu às 14h50 local (18H50 em Brasília) no mercado de fogos conhecido como San Pablito, repleto de pessoas devido às festas de final de ano. O procurador do estado do México Alejandro Gómez, disse que "Vinte e seis pessoas morreram no local e cinco em hospitais".



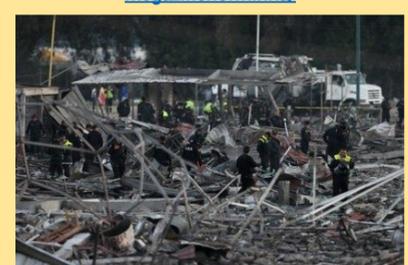
Cidade do México - Técnicos forenses trabalham na análise dos corpos. A maioria não há possibilidade de identificar, disse o governador do estado do México, Eruviel Avila

Técnicos forenses estaduais e federais trabalham na análise dos corpos, porque "praticamente a maioria não há possibilidade de identificar", disse o governador do estado do México, Eruviel Avila.

As autoridades acreditam que ao menos 32 pessoas estão desaparecidas, e pretendem fazer exames em parentes para determinar se estas pessoas estão entre os falecidos.

Segundo as autoridades anunciaram um balanço de 72 feridos e 21 deles receberam alta na terça-feira. Vários se encontram em estado delicado, incluindo três menores que serão levados para um hospital de Galveston, nos Estados Unidos, onde receberão atendimento especializado em queimaduras.

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



"O mercado desapareceu totalmente", disse à Televisa Luis Felipe Puente, diretor Nacional da Defesa Civil, acrescentando que várias casas vizinhas e automóveis foram danificados pela explosão.

Compartilhamos com
[Agência Brasil](#)

Folga na semana não compensa trabalho em feriado, que deve ser pago em dobro

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

O trabalho feito em feriado deve ser pago em dobro, independentemente se foi dado folga durante a semana.

Esse é o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que não conheceu de recurso de uma empresa do setor de administração prisional contra decisão que a condenou ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados por um agente de controle penitenciário que atuava no regime de 12 por 36 horas.

Em seu voto, o ministro Alexandre Agra Belmonte citou que a Súmula 444 assegura a remuneração em dobro em feriados.

A empresa alegou que a remuneração dobrada é indevida, pois o serviço é compensado com uma folga no dia seguinte.

No entanto, para a turma, o acórdão recorrido está de acordo com a Súmula 444 do TST. Em 2008, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já havia estabelecido que o serviço prestado nos feriados, ainda que pelo sistema de quatro dias de trabalho por dois de descanso, deve ser remunerado em dobro, como dispõe o artigo 9º da Lei do Descanso Remunerado (605/49) e a Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

Individual x coletivo

Na reclamação trabalhista, o agente declarou que firmou acordo individual com a empregadora para trabalhar no sistema de escala, mas requereu a invalidade do sistema de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, por não ter sido autorizado por meio de instrumento coletivo.

O empregado requereu a compensação financeira pelas horas extras e pela prestação de serviço durante os feriados.

Após perder na segunda instância, a empresa recorreu ao TST alegando que o acórdão do TRT violou o artigo 9º da Lei 605/49,

pelo fato de o trabalho em feriado ser seguidamente compensado por uma folga no dia seguinte.

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

No entanto, o ministro Alexandre Agra Belmonte, relator, explicou que o recurso não mereceu conhecimento, porque a jurisprudência (Súmula 444) assegura a remuneração em dobro em feriados, além do fato de o regime de compensação ter sido declarado inválido. Jornada escalonada O juízo da Vara do Trabalho de Cachoeiro de Itapemirim (ES), com base no artigo 59 da CLT, acolheu o pleito para anular o regime de 12 por 36 horas, mas indeferiu o pagamento de horas extraordinárias e em dobro pela prestação de serviço em dia festivo, sob o fundamento de que o feriado trabalhado foi compensado em outro dia na semana, devido à jornada escalonada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (ES) manteve a invalidade do regime 12 x 36, ao ressaltar que a flexibilização da jornada deveria ter sido autorizada por acordo ou convenção coletiva, conforme o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. O TRT considerou que, diferentemente dos domingos, em que a falta de repouso é compensada com uma folga na semana, o serviço em feriados tem de ser remunerado em dobro.

Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

FONTES: CONSULTOR JURÍDICO - WWW.CONJUR.COM.BR E TRT 18ª REGIÃO
 Compartilhamos com Itamar Mariano
 Especialista em Gestão Tributária, Finanças Corporativas e Formação de Preços

Professor
AZEVEDO



AULAS
GRATUITAS
 se inscreva no canal!

YouTube /professorazevedo

WhatsApp | 97327-2203

Instagram @jomarazevedo

Facebook /professorazevedo

Twitter @ProfessorAzeve1

WWW.PROFESSORAZEVEDO.COM.BR

Prévia da inflação oficial fecha ano em 6,58%, diz IBGE

A prévia da inflação oficial, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - 15 (IPCA-15), fechou o ano com taxa de 6,58%. A taxa, divulgada hoje (21) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é inferior à observada pelo IPCA-15 do ano passado (10,71%) e está próxima do teto da meta de inflação do governo federal, que é 6,5%.

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

Considerando-se apenas o mês de dezembro, o IPCA-15 ficou em 0,19%, abaixo do 0,26% de novembro e do 1,18% de dezembro do ano passado. Esta é a menor taxa do IPCA-15 para meses de dezembro desde 1998.



Os alimentos e bebidas continuaram registrando deflação (queda de preços) em dezembro: -0,18%, diz IBGE

De acordo com a prévia da inflação oficial, a maior alta de preços em 2016 foi observada no grupo de saúde e cuidados pessoais, que teve inflação de 11,16%. Outros grupos com taxa acima da média do IPCA-15 foram educação (8,96%) e despesas pessoais (7,93%). Os alimentos e bebidas continuaram registrando deflação (queda de preços) em dezembro: -0,18%. No trimestre encerrado em dezembro, esse grupo de despesas acumulou uma deflação de 0,49%. Ainda assim, no acumulado de 2016, os alimentos e bebidas registraram uma alta de preços de 9,15%, de acordo com a prévia da inflação oficial.

Os demais grupos de despesa tiveram as seguintes taxas acumuladas no ano: habitação (3,38%), artigos de residência (3,78%), vestuário (3,94%), transportes (4,31%) e comunicação (1,33%).

O IPCA-15 é calculado com base em preços coletados entre os dias 15 do mês anterior e 15 do mês de referência.

Compartilhamos Vitor Abdala
 Repórter da Agência Brasil

Doença ocupacional pouco conhecida, a rbdomiólise pode ser fatal



Com o objetivo de avaliar a ocorrência da rbdomiólise em cortadores de cana-de-açúcar, especialistas da Fundacentro de Campinas (SP) formaram um grupo para estudar essa doença ainda pouco conhecida na área ocupacional, que nem mesmo é mencionada no Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde e Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde. A rbdomiólise é uma síndrome grave que consiste na quebra e necrose do tecido muscular, com a consequente liberação do conteúdo intracelular do músculo para a circulação sanguínea. Esse processo pode afetar principalmente os rins, causando insuficiência renal aguda e até levar à morte.

De acordo com a engenheira e pesquisadora da entidade Thaís Santiago, que participou do grupo de estudo, uma das causas mais evidentes da doença é a atividade muscular intensa exercida em altas temperaturas, mas existem também outros fatores que favorecem a ocorrência da patologia, como infecções, venenos, peçonhas, além de consumo de drogas e álcool. Ela lembra que os cortadores de cana, entre outros trabalhadores rurais, como os plantadores de mudas de abacaxi, colhedores de batata, por exemplo, estão especialmente sujeitos à rbdomiólise.

“Essas atividades são realizadas em altas temperaturas com dispêndio de muita energia, já que exigem força física, posição inadequada e velocidade de produção. Outros tipos de profissionais como atletas e soldados também são citados na literatura como população sujeita à doença”, explica Thaís. Também participaram do estudo os especialistas da Fundacentro Paulo Maia, Luís Roberto Monteiro e Leonor de Campos.

Na edição desta semana do podcast Podprevenir, Thaís dá mais detalhes sobre as conclusões da pesquisa, fala sobre os principais sintomas da rbdomiólise, diagnóstico, a relação entre a síndrome e o fenômeno homem-canguru no Nordeste brasileiro e as principais medidas de prevenção. O podcast está disponível no endereço

www.podprevenir.com.br, também na versão mobile.

Vídeo - O audiovisual Controle da poeira no setor de revestimentos cerâmicos é o destaque da semana do canal de vídeos do Podprevenir. Produzido pela Fundacentro, traz orientações para a prevenção de doenças respiratórias no setor de revestimentos cerâmicos, com base nas diretrizes do Programa Nacional de Eliminação da Silicose - PNES e nas recomendações do Manual de Controle da Poeira no Setor de Revestimentos Cerâmicos.

Trabalho infantil causou quase mil acidentes graves em SC nos últimos dez anos

Nos últimos dez anos, 915 crianças e adolescentes se acidentaram gravemente em Santa Catarina enquanto trabalhavam ilegalmente. Esse foi um dos alertas dados pela gestora regional do Programa Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, a desembargadora do TRT-SC Lourdes Leiria, em palestra dada aos presidentes das Comissões OAB vai à Escola, na seccional de Santa Catarina.

Santa Catarina é o oitavo estado do país com o maior número de crianças e adolescentes trabalhando ilegalmente. São 96,7 mil ao todo, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2015. É uma redução de 33% em relação a 2014, ano em que o estado ocupou a segunda posição, atrás apenas do Piauí.

Apesar da evolução, os números ainda são preocupantes. De acordo com o Sistema

de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), do Ministério da Saúde, de 2007 até julho de 2016, 915 crianças e adolescentes sofreram acidentes graves de trabalho (como mutilações e queimaduras, por exemplo), 60% deles na área rural. No Brasil, o número chega 21,7 mil.

Lourdes Leiria destacou que para corrigir esse quadro devemos conscientizar as pessoas para desconstruir os mitos relativos ao trabalho infantil. “Muitos dizem que é melhor estar trabalhando do que roubando, mas a solução não está em nenhuma dessas alternativas, que são ilegais. Em vez disso, as crianças e os adolescentes têm que estudar”, acentuou a magistrada. “O caminho para vencer o ciclo vicioso da pobreza é a qualificação”, completou.

(Fonte: TRT 12ª Região)

Pedido de demissão antes das férias coletivas, o que fazer?

Um cliente liga para meu colega e indaga a seguinte questão;

Um funcionário que está cumprindo aviso prévio pode sair de férias coletivas junto com os outros funcionários?

Então fomos analisar a caso...

Férias coletivas são aquelas em que o empregador concede não apenas a um empregado, mas a todos os empregados, de um ou vários setores ou de determinados estabelecimentos da empresa.

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

Observamos que as férias coletivas são concedidas de maneira simultânea e deverão abranger, necessariamente, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados ou não os respectivos períodos aquisitivos, conforme estabelece o art. 139 da CLT.

Quanto ao pedido de demissão ocorrer por parte do empregado, inexistente restrição legal impondo ao empregado que não poderia prosseguir com a mesma.

Salientamos, no entanto, que a rescisão deve ocorrer antecipadamente às férias, assim, o empregado deverá indenizar o aviso prévio ao seu empregador, não havendo possibilidade de cumpri-lo, vez que no curso das férias não podem coincidir com o decurso do aviso, nos termos do artigo 19 da IN MTE nº 15/2010:

“Art. 19 - É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias”.

Se a rescisão foi motivada pela empresa, entendemos que a empresa deverá indenizar o restante do aviso.

Se a rescisão foi por pedido de demissão pelo empregado, o empregado já sabia que a empresa iria conceder aviso prévio, o empregado estaria usando de má fé contra a empresa, ou seja, o empregado deveria indenizar a empresa.

Outra hipótese que até considerarmos foi:

A CLT, em seu artigo 133, § 1º diz claramente que as Férias são causa de interrupção do contrato de trabalho, e eis que, nesta simples informação reside a resposta para a pergunta acima.

É que a Interrupção é a cessação parcial e provisória do Contrato de Trabalho, sendo assim:

O empregado cumpre o aviso prévio trabalhado até o dia do início das férias coletivas. Seu aviso fica interrompido e, quando as férias coletivas terminarem, ele volta a cumprir o aviso prévio trabalhado exatamente de onde parou, completando os dias, cessando sua obrigação e recebendo o acerto rescisório um dia depois do término do aviso trabalhado.

Se este empregado comprovar que já tem outro emprego, ele não estará obrigado a cumprir o aviso trabalhado e também não poderá a empresa descontar-lhe o aviso como indenizado.

Compartilhamos com Leandro Piovesan

13 Anos
META
 ASSESSORIA EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

TREINAMENTOS NRs 05, 10, 12, 18, 20, 33, 35; ELABORAÇÃO: PPRa; PCMSO; PCMAT; AVALIAÇÕES DE VIBRAÇÃO, RUÍDO, TEMPERATURA e outros

Araçatuba/SP (18) 2103-3757
Andradina/SP (18) 3723-6516
administracao@metamedicinadotrabalho.com.br

PARCEIRO
VN
 VN CONSULTORIA
 Gestão de Projetos PMBOK
 Auditoria e Consultoria da Qualidade
 VILMAR
(18) 99782-8938

STJ decide descriminalizar crime de desacato a servidor público

Foto: iStock



O desacato tinha no Código Penal previsão de prisão de seis meses a dois anos ou pagamento de multa.

André Richter - Repórter da Agência Brasil

A Quinta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu no último dia 15 de dezembro de 2016 descriminalizar a conduta de desacato, definida no Código Penal, com pena de prisão de seis meses a dois anos ou pagamento de multa para quem desacatar funcionário público no exercício da função.

Por unanimidade, os ministros entenderam que a tipificação é incompatível com leis internacionais, como a Convenção Americana de Direitos Humanos. Seguindo voto do relator, ministro Marcelo Navarro Ribeiro Dantas, o colegiado entendeu que as normas que criminalizam o desacato são usadas para silenciar ideias e opiniões contrárias, caracterizando desigualdade entre um servidor público e um particular.

Para o ministro, o afastamento da tipificação criminal não impede a responsabilização de um acusado por outros crimes, como calúnia, injúria ou difamação.

"A punição do uso de linguagem e atitudes ofensivas contra agentes estatais é medida capaz de fazer com que as pessoas se abstenham de usufruir do direito à liberdade de expressão, por temor de sanções penais", argumentou Ribeiro Dantas.

O caso foi decidido no recurso de um condenado pelos crimes de desacato, resistência e roubo de uma garrafa de conhaque. Segundo informações do processo, o acusado ameaçou a vítima com um vergalhão de ferro e desacatou com gestos e palavras dois policiais militares que efetuaram sua prisão.

"Bate papo" encerra 2016 com sucesso absoluto

Programa apresentado pelo TST e Presidente do SINTEST-PB Nivaldo Souza foi apresentado todos os sábados, das 7 às 9 horas, ao vivo pela www.afmlider.com.br



O último programa de 2016 teve como convidados a TST e Auxiliar a Administrativo e de Comunicação da SEMAM JP Fernanda Inocêncio. Ela falou sobre as atividades desenvolvidas pela Secretaria de Meio Ambiente de João Pessoa durante o ano de 2016.



Também esteve presente nos estúdios o professor de química Hebert Vieira que fez apresentação sobre campanha natalina de doação de sangue.



E através do telefone, o vereador de João Pessoa Bira Pereira falou sobre suas ações durante este ano e sobre a criação da Lei do Abril Verde.



Ocorreram várias apresentações de mensagens por profissionais do setor pelo Brasil a fora.

O programa voltará em Janeiro de 2017 com novidades. Você vai ficar sabendo de tudo aqui na Norminha.



O OnSafety é uma solução desenvolvida para apoiar o dia a dia do profissional da área de Segurança do Trabalho, conferindo mobilidade, agilidade e produtividade para o processo de monitoramento da Segurança do Trabalho.



www.onsafety.com.br

Contribuições aos sindicatos: O empregado tem que pagar?



Aforante "outros interesses", os Sindicatos, as Federações e as Confederações são pessoas jurídicas de direito privado, associações, cujos objetivos principais consistem na proteção e na conquista de direitos aos trabalhadores. Essas entidades têm gastos como qualquer empresa, com insumos, mão-de-obra, imobiliário, transporte, eventos, cursos de treinamento, etc., e, para custear isso, necessitam da contribuição de seus filiados. Existem basicamente quatro espécies de contribuições de natureza sindical:

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

Contribuição sindical – Prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, a contribuição sindical (antigo imposto sindical) é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. No caso dos empregados, filiados ou não, a contribuição é obrigatória e será recolhida de uma só vez, anualmente, sendo equivalente à remuneração de um dia de trabalho – o empregador fará o desconto em folha de pagamento em abril, relativo ao mês de março;

Contribuição confederativa – Prevista na Constituição Federal, poderá ser fixada em assembléia, e, tratando-se de categoria profissional, é descontada em folha para custeio

do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. Deverá ser exigida apenas dos empregados filiados ao sindicato respectivo;

Contribuição assistencial – Da CLT, poderá ser instituída por meio de assembléia, tendo como objetivo precípuo o de sanear gastos na celebração de acordos e convenções coletivas, bem como a participação em dissídios coletivos. Novamente, só poderá ser exigida dos empregados filiados ao sindicato respectivo;



Mensalidade sindical – É uma contribuição que o sócio sindicalizado faz, facultativamente, a partir do momento em que se torna filiado ao sindicato representativo, cujo valor é estipulado em convenção coletiva de trabalho.

Não obstante, a Constituição Federal estabelece a livre associação profissional ou sindical e por isso ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a um sindicato. Por este motivo, o empregado pode se opor às contribuições acima mencionadas e outras eventuais sob rubricas diferentes e por vezes duvidosas, com exceção da contribuição sindical, a qual é obrigatória contanto que exista participação em determinada categoria econômica ou profissional. Para se livrar dos descontos, o empregado deve manifestar, preferencialmente por escrito, **ao empregador sua objeção**.

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

Pesquisador da Fundacentro realiza palestra no CRQ-IV



Abordando questões relacionadas à Segurança Química, palestra ministrada (09/12) pelo engenheiro e tecnólogo da Fundacentro, Fernando Vieira Sobrinho, contou com a participação de técnicos do Conselho Regional de Química - IV Região (CRQ-IV). O evento ocorreu no próprio CRQ-IV.

Durante a palestra, o engenheiro abordou os principais aspectos da Segurança Química, as convenções e programas nacionais e internacionais e as melhorias da qualificação

dos profissionais nos cursos de formação básica. Também foram discutidas as propostas do GT Educação, grupo vinculado à Conasq (Comissão Nacional de Segurança Química) e coordenado pela Fundacentro.



AULAS GRATUITAS
se inscreva no canal!

[/professorazevedo](https://www.youtube.com/channel/UC...)

WhatsApp: 11.97327-2203
Instagram: @jomarazevedo
Facebook: /professorazevedo
Twitter: @ProfessorAzeve1

WWW.PROFESSORAZEVEDO.COM.BR

Trabalhador tem mais uma semana para sacar Abono Salarial 2014

O prazo para o saque do Abono Salarial ano-base 2014 está terminando e 920.432 trabalhadores (76%) ainda não retiraram o benefício, em todo o Brasil. O prazo para buscar o valor de um salário mínimo (R\$ 880) nas agências bancárias vai só até a quinta-feira da próxima semana, dia 29 de dezembro. Já quem tem o Cartão Cidadão e senha registrada pode fazer o saque em terminais de autoatendimento da Caixa e casas lotéricas até o dia 30 – neste dia, as agências bancárias estarão fechadas.

"É muito comum as pessoas buscarem o saque nas agências ou loterias e os agentes bancários entenderem que a pessoa está querendo o saque do calendário atual. E nós estamos fazendo a campanha relativa ao calendário do ano de 2014", explica o coordenador-geral do Seguro-Desemprego, Abono Salarial e Identificação Profissional do Ministério do Trabalho, Márcio Borges.

Quem tem direito: O Abono Salarial ano-base 2014 está sendo pago para quem estava inscrito no PIS/Pasep há cinco anos ou mais e trabalhou com carteira assinada por pelo menos 30 dias naquele ano, com remuneração mensal média de até dois salários mínimos. Também é preciso ter seus dados informados corretamente pelo empregador na

Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

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

Para conferir se tem direito ao benefício, o trabalhador pode acessar o portal do Mte (www.trabalho.gov.br/abono-salarial). Basta inserir CPF ou número do PIS/Pasep e data de nascimento para fazer a consulta. Outra opção é a Central de Atendimento Alô Trabalho, que atende pelo número 158 e também dá informações sobre o PIS/Pasep.

PIS – Para sacar o Abono do PIS, o trabalhador que tem Cartão Cidadão e senha cadastrada pode ir a um terminal de autoatendimento da Caixa ou a uma Casa Lotérica. Se não tiver o Cartão Cidadão, pode receber o abono em qualquer agência da Caixa, apresentando documento de identificação. Mais informações podem ser obtidas pelo telefone 0800-726 02 07 da Caixa.

Pasep – Precisam conferir se houve depósito em conta. Caso contrário, devem procurar uma agência do Banco do Brasil e apresentar documento de identificação. Mais informações podem ser obtidas pelo telefone 0800-729 00 01, do Banco do Brasil.

13 Anos
META
ASSESSORIA EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

TREINAMENTOS NRs 05, 10, 12, 18, 20, 33, 35;
ELABORAÇÃO: PPARA; PCMSO; PCMAT; AVALIAÇÕES DE VIBRAÇÃO, RUÍDO, TEMPERATURA e outros

Araçatuba/SP (18) 2103-3757
Andradina/SP (18) 3723-6516
administracao@metamedicinadotrabalho.com.br

PARCEIRO
VN CONSULTORIA
Gestão de Projetos PMBOK
Auditoria e Consultoria da Qualidade
VILMAR
(18) 99782-8938

PARA DIVULGAR SUA EMPRESA NAS EDIÇÕES DE NORMINHA publicidade@norminha.net.br

O Plano de Saúde é obrigado a prestar assistência ao recém-nascido?



Considerem a seguinte situação hipotética:

“José e Francisca são clientes do Plano de Saúde X. O contrato garante cobertura obstétrica e suporte à parturiente. Francisca engravidou, fez todo o pré-natal e agendou o parto. O parto correu sob cobertura do Plano de Saúde. Logo após ser trazido à luz, o bebê apresentou complicações cardíacas e o diagnóstico apontava para a necessidade de intervenção cirúrgica. O bebê ainda não havia sido incluído como dependente no Plano de Saúde dos pais. Os pais solicitaram ao Plano de Saúde autorização para atendimento ao recém-nascido, mas tal solicitação foi negada, sob a alegação de que os únicos beneficiários do plano contratado eram os pais. Sem poder esperar, os pais autorizaram a cirurgia, que aconteceu dois dias após o parto, e pagaram as despesas com recursos próprios”.

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

Diante desse caso hipotético, indaga-se:
 1) O Plano agiu com respaldo na lei ao negar o atendimento ao recém-nascido?

2) É possível que os pais busquem na Justiça o reembolso pelas despesas que tiveram?

A resposta à primeira pergunta é negativa: o Plano não pode negar atendimento ao recém-nascido.

Isso porque o contrato previa cobertura obstétrica, atraindo a incidência do disposto no artigo 12, inciso III, alínea a, da Lei nº 9.656/1998:

Art. 12. São facultadas a oferta, a contratação e a vigência dos produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º desta Lei, nas segmentações previstas nos incisos I a IV deste artigo, respeitadas as respectivas amplitudes de cobertura definidas no plano-referência de que trata o art. 10, segundo as seguintes exigências mínimas:

III - quando incluir atendimento obstétrico:

a) cobertura assistencial ao recém-nascido, filho natural ou adotivo do consumidor, ou de seu dependente, durante os primeiros 30 dias após o parto;

Nota-se, portanto, que a lei garante ao recém-nascido o direito de ser assistido pelo Plano de Saúde dos pais durante seus trinta primeiros dias de vida, independentemente de ter sido incluído no contrato.

É um direito que decorre da filiação. Por ser filho de um cliente do Plano, o recém-nascido tem assistência garantida.

Importante ressaltar que este direito subsiste mesmo nos casos onde o parto não é custeado pelo Plano. Assim, a proteção é garantida em caso de parto normal fora do ambiente hospitalar, na hipótese de um trabalho de parto iniciado em região erma, ou mesmo nos casos onde os pais, por qualquer razão, dispensem assistência do Plano no parto e arquem com as despesas do procedimento.

Nesta lógica, é evidente que a resposta à segunda pergunta é positiva: os pais podem exigir o reembolso das despesas que tiveram com a cirurgia do recém-nascido.

Neste sentido o STJ já decidiu:

Quando o contrato de plano de saúde incluir atendimento obstétrico, a operadora tem o dever de prestar assistência ao recém-nascido durante os primeiros trinta dias após o parto (art. 12, III, a, da Lei nº 9.656/98), independentemente de a operadora ter autorizado a efetivação da cobertura, ter ou não custeado o parto, tampouco de inscrição do neonato como dependente nos trinta dias seguintes ao nascimento.

STJ. 4ª Turma. REsp 1.269.757-MG, Rel. Min. Luis Felipe Salomão, julgado em 3/5/2016 (Info 584).

Importante anotar, ainda, que se o recém-nascido for incluído como dependente no Plano dentro do prazo de 30 dias do parto, não poderá ser exigido o cumprimento dos prazos de carência.

Este é outro direito garantido pela lei, nos termos do artigo 12, inciso III, alínea b, da Lei nº 9.656/1998:

b) inscrição assegurada ao recém-nascido, filho natural ou adotivo do consumidor, como dependente, isento do cumprimento dos períodos de carência, desde que a inscrição ocorra no prazo máximo de trinta dias do nascimento ou da adoção;

Em resumo, quando o Plano de Saúde garantir cobertura obstétrica, o recém-nascido terá cobertura por 30 dias, independentemente de ter sido incluído no contrato. Caso seja incluído como dependente neste prazo, será dispensado de cumprir os prazos de carência, gozando de ampla cobertura imediata.

A resposta à pergunta do título é, portanto, um sonoro: **SIM!**

Compartilhamos com Fernando Lucas Berti Advogado

Qualidade do Ar Climatizado é tema de palestra no Senac Vila Prudente de São Paulo



Como aprendizado alunos do Curso de Técnicos em Segurança do Trabalho do Senac São Paulo realizam Semana de Acidentes do Trabalho

Por ACS/D.M.S

Como plano da grade do curso de técnico de segurança do trabalho do SENAC Vila Prudente de São Paulo, os alunos da turma N3 organizaram a Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SPAT) e convidaram o pesquisador da Fundacentro de São Paulo, Francisco Kulcsar Neto, para abordar o tema Qualidade do Ar Climatizado, no dia 06 de dezembro.

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

Sob o slogan “Eu Visto a Camisa da Melhor Seleção do Mundo: Segurança”, os alunos do curso de técnico de segurança do trabalho João M. Moura, Camila Almeida Yoshida, Maurício Martins e Luiz C. Belberi foram responsáveis pela organização do evento.

Camila Almeida comentou que foi consenso entre a turma a escolha de palestrantes que agregassem conteúdos de segurança e saúde no trabalho. “Hoje, brilhantemente tivemos a oportunidade de assistir o pesquisador Kulcsar da Fundacentro. O curso e as palestras de especialistas em SST são importantes porque capacitam para atuarmos na área e, principalmente, desenvolvermos atividades que possibilitem a melhoria dos ambientes de trabalho”, salienta a aluna.



A semana SPAT N3 iniciou-se no dia 05, com a palestra do bombeiro Haiz Natalício de Melo que discorreu sobre “A importância do Auto Vistoria do Corpo de Bombeiro (AV-CB)” e no último dia (07), Juliana Paula Mar-

tins, da Formare Gente & Gestão explanou sobre “Gestão de Pessoas”.

Kulcsar desenvolve as suas atividades na Coordenação de Higiene do Trabalho da instituição. Em sua apresentação frisou que na área de segurança e saúde no trabalho não é possível ser otimista e comentou com os alunos sobre a diferença entre perigo e risco. Explicou que o perigo é propriedade intrínseca de equipamento e substâncias químicas de causar danos à saúde do trabalhador, a propriedade privada e ao meio ambiente. O risco é definido como a probabilidade de causar danos assim como estimar a magnitude desses mesmos danos. O pesquisador passou alguns vídeos curtos sobre segurança.



O pesquisador Francisco Kulcsar Neto foi convidado para discorrer sobre o tema aos alunos do curso de segurança do trabalho



Alunos souberam aproveitar apresentação do pesquisador **Francisco Kulcsar Neto**.

Sou obrigado(a) a trabalhar nos dias de Natal e Ano Novo?

Devido às datas comemorativas de fim e início de ano, muitas empresas concedem férias coletivas, outras estabelecem escalas de trabalho diferenciadas para que os empregados descansem nas vésperas do Natal e Ano Novo, entre outros esquemas especiais de acordo com as possibilidades da empresa e com os dias da semana em que caíam essas datas.

Mas o que fazer se a empresa não adotar nenhum desses esquemas? Ou, ainda, como ficam aquelas pessoas que trabalham em setores que não podem parar?



Quanto às vésperas, dias pontes ou dias imediatamente posteriores, são dias normais de trabalho, de forma que se a empresa optar por trabalhar normalmente nessas datas não haverá o que fazer, salvo se houver alguma previsão mais vantajosa em acordo ou convenção coletiva da categoria.

No que se refere aos dias 25 de Dezembro e 1º de Janeiro, trata-se de feriados nacionais, sendo que, via de regra, não devem ser trabalhados, não podendo o empregador exigir a presença dos empregados.

Contudo, há exceções no que se refere àqueles empregados que laboram sob o regime de escala de revezamento, em determinadas setores da empresa cujas atividades não podem parar, nem mesmo nesses dias.

De qualquer maneira, o feriado trabalhado que não for compensado na semana deverá ser pago em dobro, ou seja, com adicional de 100%, nos termos do artigo 9º da Lei 605/49:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador de-



terminar outro dia de folga.

Há que se destacar que para uma empresa funcionar aos domingos e feriados precisa haver previsão legal ou em convenção coletiva devidamente registrada do Ministério do Trabalho, caso contrário o próprio funcionamento será irregular.

No caso dos trabalhadores do comércio em geral, o artigo 6-A da Lei 10.101/2000 permite o trabalho em feriados, desde que previsto em convenção coletiva, senão vejamos:

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal,

nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Incluído pela Lei nº 11.603/2007)

Todavia, as convenções coletivas dessa categoria (comerciários), em sua maioria proíbem o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro. As exceções estão em atividades consideradas essenciais ou de grande utilidade pública, então é necessário sempre verificar o documento coletivo aplicável.

Sendo assim, caso o empregado esteja enquadrado nesses setores ou atividades que permitem o trabalho nos dias de Natal e Ano Novo, não poderá simplesmente faltar, sob pena de sofrer as sanções legais cabíveis.

Wladimir Pereira Toni
 Advogado Especialista em Direito do Trabalho

Lixeira Parade alerta para o descarte correto de lixo no Rio

O Movimento Rio Eu Amo Eu Cuido instituiu, a partir deste mês, a Lixeira Parade, nos moldes da exposição internacional de arte pública Cowparade, em que esculturas de vacas, decoradas por artistas locais, são apresentadas nas principais cidades do mundo.

A ideia da iniciativa brasileira é chamar a atenção para o problema do lixo urbano de forma inusitada, disse hoje (20) Ana Lycia Gayoso, uma das coordenadoras do movimento. Papeleiras da Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb) foram pintadas por artistas conhecidos do mundo da grafite carioca e instaladas em áreas de grande circulação da cidade. Ao todo, são 50 papeleiras e dez contêineres de praia, que podem ser encontrados em bairros das zonas norte, sul, oeste e no centro do Rio de Janeiro.

Trata-se de um trabalho de conscientização das pessoas, sendo moradores ou visitantes da cidade, para o descarte correto do

lixo. O problema se agrava no verão, diz Ana Lycia. “É a estação com maior índice de lixo fora do lugar, descartado incorretamente, não só deixado nas praias mas, principalmente, nas vias, com as pessoas circulando pela cidade”.



Os grafiteiros, que já fazem outras ações com arte urbana para o Rio Eu Amo Eu Cuido, tiveram liberdade para decorar as lixeiras a seu gosto.

Além da grafiteagem, que desperta a curiosidade da população, as lixeiras trazem uma mensagem em adesivos que sugere “Agora que você reparou, **jogue lixo no lugar certo**”.

Foto: Agência Brasil

13 ANOS

META
 ASSESSORIA EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

TREINAMENTOS NRs 05, 10, 12, 18, 20, 33, 35; ELABORAÇÃO: PPRa; PCMSO; PCMAT; AVALIAÇÕES DE VIBRAÇÃO, RUÍDO, TEMPERATURA e outros

Araçatuba/SP (18) 2103-3757
Andradina/SP (18) 3723-6516
administracao@metamedicinadotrabalho.com.br

PARCEIRO

VN
 VN CONSULTORIA
 Gestão de Projetos PMBOK
 Auditoria e Consultoria da Qualidade
 VILMAR

(18) 99782-8938

CURSOS E EVENTOS



Programa de Atividades da Secretaria de Desenvolvimento Profissional
Agenda 2017

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

Como Elaborar o AVCB - Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros

Carga Horária: 15 horas/
TURMAS ABERTAS:
30/01 a 03/02/2017

Instrutor: Wagner Francisco de Paula

Calendário: 30/01 a 03/02/2017

Treinamento Prático:

Treinamento Teórico: das 18h45 às 21h45

Valor: R\$ 500,00

Desconto: 50% p/ sócios

Vagas: Limitadas

CLIQUE E FAÇA SUA INSCRIÇÃO

Formação de Instrutores de

Brigada de Incêndio

TURMAS ABERTAS:

13 á 15/02/2016

Valor: R\$ 800,00

Desconto: 50% p/ sócios

Instrutor: Marcos Vinícius de Moraes

Vagas: Limitadas

CLIQUE A FAÇA SUA INSCRIÇÃO

SAIBA MAIS!

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 288 DEZEMBRO/2016

Cultura de culpar apenas os empregados pelos acidentes de trabalho

Eli Almeida
Campina Grande/PB

Por muitas décadas existiu no Brasil, um discurso formado, já pronto, principalmente entre a classe empresarial, quando da ocorrência de lesões no ambiente laboral envolvendo trabalhadores.

Sempre quem era culpado pelo acidente de trabalho era o trabalhador, além da culpa, dos danos sofridos, em muitos dos casos ainda eram punidos.

É justamente neste período que surge o famoso Ato Inseguro, dedicado exclusivamente para ser empregado toda vez que um funcionário se acidentar no trabalho.

O termo Ato Inseguro foi banido da literatura técnica. Mas, nos dias atuais ainda nos deparamos com situações no ambiente ocupacional que ainda querem atribuir ao trabalhador a culpabilidade por determinados comportamentos deliberado pelo empregador ou seus subordinados hierárquicos.

A imagem adicionada neste texto sugere uma análise mais bem apurada por parte de especialistas em saúde e segurança no trabalho.

O comentário abaixo da foto insinua que o "errado" é o operário que se equilibra sem ter se quer uma linha de vida para prender seu cinto de segurança.

Qual a sua opinião sobre essa imagem

Fonte: <http://apostolodigital.com.br/construcao/normas/03/cinto-e-errado-376724.aspx>



ERRADO
Operário não tem de ser equilibrista, não! Ainda mais nestas condições, arriscado a tomar um banho fora de hora. Ele vai pular um cinto de segurança, mas observe onde o talante está "acrocado" na lava d'água!

Coloque-se em segurança! Não se acrocado! Não se acrocado! Não se acrocado!

Se o trabalhador é o "errado" então o "certo" seria o empregador que não preparou todo o ambiente de trabalho para que seu funcionário trabalhe de maneira segura, sem precisar se equilibrar? Pensar que isso tinha acabado no país.

Sílica cristalina e asbesto são analisados por alunos da Pós-Graduação

Por ACS/A. R.

A sílica cristalina e o asbesto, agentes químicos considerados carcinogênicos pela Organização Mundial da Saúde, por vários estudos, inclusive da Fundacentro, estão sendo pesquisados por alunos do curso do Programa Pós-Graduação da Fundacentro, o Mestrado Stricto Sensu "Trabalho, Saúde e Ambiente" e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

O Programa de Treinamento para coleta de poeira respirável e para análise de sílica cristalina e asbesto, em sua 8ª edição, tem como objetivo capacitar os técnicos para coleta de material particulado suspenso no ar de acordo com normas, métodos e procedimentos validados.

Coordenado pela pesquisadora da Coordenação de Higiene do Trabalho, Ana Maria Tibiriçá Bon, em parceria com a coordenadora de Pós-graduação da Fundacentro, Teresa Cristina Nathan Outeiro Pinto, Ana explica que o objetivo de um Programa dessa natureza é capacitar os profissionais para trabalhos em campo, estimulando-os a realizarem uma avaliação ambiental representativa dos locais de trabalho. Também se busca preparar os profissionais para que eles possam realizar uma análise crítica se as condições encontradas em campo são aquelas planejadas na estratégia de amostragem ou se serão necessários ajustes em função da realidade observada.

Dividido em parte teórica e prática, o Programa deve oferecer ao aluno melhor aptidão quanto à representatividade das amostras coletadas e com isso obter melhor aderência, seja na avaliação da exposição do trabalhador, como na avaliação de medidas de controle, explica a coordenadora.

Com carga horária de 30 horas, o Programa é direcionado aos alunos que possuam projeto que envolva coleta de campo, sendo oferecido certificado de estágio.

Equipe dos laboratórios

No Laboratório de Instrumentação da entidade foram apresentados os procedimentos de preparação, calibração, carregamento de baterias, e descarregamento de dados das bombas de amostragem utilizadas na avalia-



Sílica cristalina e asbesto são analisados por alunos da Pós-Graduação



ção ambiental de particulados e os responsáveis são os técnicos, Teresa Cristina Nathan Outeiro Pinto, Nilce Aparecida Pastorello, Amarildo Aparecido Pereira e Gláucia Nascimento de Souza Veloso.

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

Já no Laboratório de Microscopia, Gravimetria e Difractometria de Raios (MLGD): na sala de gravimetria, a técnica Leila Cristina Alves Lima apresentou aos alunos a análise

gravimétrica para filtros de membrana coletados em vários dispositivos de amostragem, de acordo com a NHO 03 e NHO 08; na sala de microscopia, a técnica Norma Conceição Amaral apresentou os procedimentos de amostragem e análise de fibras e na sala da Difrração de Raios X (NHO 04), Ana Maria apresentou os procedimentos para preparação e análise qualitativa e quantitativa de sílica cristalina na fração respirável.

Leia mais sobre o assunto e a percepção dos alunos [Clicando AQUI.](#)

Quantas vezes a trabalhadora grávida pode faltar ao serviço para fazer exames?



Toda mulher, durante a gravidez, necessita realizar acompanhamento médico. No entanto, observa-se algumas dúvidas quanto ao número de vezes que a trabalhadora, enquanto grávida, poderá ausentar-se do serviço para a realização de consultas médicas e exames.

A legislação trabalhista brasileira estipula, como forma de proteção à maternidade, que a empregada pode comparecer em até 6 consultas, no mínimo, durante a gravidez.

Geralmente, o que as empresas têm aceitado, é de um atestado por mês para consulta médica. Isso está dentro da normalidade, em face do que a Lei estabelece. Mas também é garantido a empregada, ter a falta abonada, pelo comparecimento para a realização de exames complementares, durante o período em que esteve no laboratório realizando ou aguardando a realização do exame e mais o

tempo razoável de deslocamento até o local de trabalho.

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

É preciso ficar claro que a empregada não tem o direito de comparecer quando ela quiser ao trabalho, faltando ao trabalho para consulta médica.



O que se mostra necessário, na verdade, é a existência do bom senso, tanto por parte da trabalhadora, como pelo seu empregador. A empregada tem que ter a consciência de que a Lei estabelece uma proteção à mulher enquanto no seu estado gestacional. Não é um direito por ser mulher, mas sim por ser mãe, por ser um processo de formação da criança.

Portanto, a trabalhadora deve ter o bom senso de que a gravidez não lhe dá o direito de faltar ao trabalho, quando quiser, quantas vezes quiser. Deverá observar que a falta ao trabalho também causa transtornos ao empregador, que vai ter que disponibilizar alguém para o seu lugar, para fazer o trabalho durante a sua falta, serviços que seriam concluídos irão deixar de ser, o que pode gerar algum tumulto no dia a dia. Por isso, a importância da utilização do bom senso pela trabalhadora.

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

Este texto foi elaborado por Gean Carlos Kerber Nunes, advogado inscrito na OAB/RS sob o n. 96.057, especialista em **Advocacia Trabalhista.**

Professor AZEVEDO



AULAS GRATUITAS
se inscreva no canal!

[/professorazevedo](https://www.youtube.com/channel/UC...)

WhatsApp: 11.97327-2203

Instagram: @jomarazevedo

Facebook: /professorazevedo

Twitter: @ProfessorAzeve1

WWW.PROFESSORAZEVEDO.COM.BR

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



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
phd@phdtrainamentos.com.br
www.phdtrainamentos.com.br

AGENDA DE TREINAMENTOS PARA FORMAÇÃO DE INSTRUTORES

JANEIRO / 2017			
DATA	TREINAMENTO	CH	LOCAL
09 A 13	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	PORTO ALEGRE/RS
09 A 13	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO	40	RIO CLARO/SP
16 A 20	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	FLORIANÓPOLIS/SC
16 A 20	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	CAMPO GRANDE/MS
16 A 20	INSTRUTOR DA NR 20	40	RIO CLARO/SP
23 A 27	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	CURITIBA/PR
21 E 22	INSTRUTOR GUINDAUTO HIDRAULICO	16	RIO CLARO/SP
23 A 27	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	RIO CLARO/SP
28 E 29	INSTRUTOR DE EMPILHadeira	16	RIO CLARO/SP

FEVEREIRO			
DATA	TREINAMENTO	CH	LOCAL
30/01 A 03/02	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	CUIABA/MT
06 A 10	INSTRUTOR DE TRABALHO EM ALTURA	40	RIO CLARO/SP
06 A 10	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	GOIANIA/GO
11 E 12	INSTRUTOR GUINDAUTO HIDRAULICO	16	RIO CLARO/SP
13 A 17	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	RIO CLARO/SP
13 A 17	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	BELO HORIZONTE/MG
18 E 19	INSTRUTOR DE EMPILHadeira	16	RIO CLARO/SP
20 A 24	INSTRUTOR DA NR 20	40	RIO CLARO/SP
20 A 24	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	RIO DE JANEIRO/RJ

MARÇO			
DATA	TREINAMENTO	CH	LOCAL
04 E 05	INSTRUTOR DE EMPILHadeira	16	RIO CLARO/SP
06 A 10	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	VITÓRIA/ES
13 A 17	INSTRUTOR DE TRABALHO EM ALTURA	40	RIO CLARO/SP
13 A 17	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	SALVADOR/BA
18 E 19	INSTRUTOR GUINDAUTO HIDRAULICO	16	RIO CLARO/SP
20 A 24	INSTRUTOR DA NR 20	40	RIO CLARO/SP
20 A 24	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	ARACAJU/SE
27 A 31	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	RIO CLARO/SP
27 A 31	INSTRUTOR DE ESPAÇO CONFINADO INTEGRADO COM ALTURA	40	MACEIOIAL

Entre em contato:

phdtrainamentos@phdtrainamentos.com.br

Dor de cabeça pode ser tratada no dentista

Se a dor vier das articulações que ligam a maxila e a mandíbula, somente o dentista especializado em dor orofacial poderá te ajudar



Dores de cabeça fortes como a enxaqueca atingem hoje cerca de 12% da população adulta em países ocidentais. Já as dores de cabeça associadas a DTM (Disfunções Temporomandibular), que são problemas nas articulações que ligam a mandíbula com a maxila, acometem cerca de 10% das pessoas. Muito parecidas, a grande questão é saber quando essa dor deve ser tratada pelo dentista.

O correto diagnóstico desses dois tipos de dores, que atacam mais mulheres com idade reprodutiva, é fundamental para que as pessoas não tenham sua rotina abalada, pois elas são tão intensas que chegam a afetar a produtividade das vítimas impossibilitando-as de realizarem tarefas comuns do dia-a-dia.

DTM e a cabeça: As dores de cabeça causadas por problemas na região bucal são chamadas de dores referidas, porque a causa está em um lugar diferente de onde a dor se manifesta de fato.

“Como toda a face, boca e boa parte da cabeça são inervadas por um único nervo, o trigêmeo, todas as sensações que vem desses locais convergem na mesma área ao serem processadas no cérebro. Assim, é como se houvesse uma linha cruzada”, explica Sílvia Dowgan de Siqueira, cirurgiã-dentista, membro do Centro Interdisciplinar de Dor e autora do blog Verdades da Dor.

Tratamento no dentista

No entanto, apesar da estimativa citada acima referente a DTM, apenas metade das pessoas que sofrem com os desdobramentos desse mal buscam o tratamento correto. A maioria dos pacientes que chegam ao dentista reclamando de dores de cabeça já passou por outros especialistas antes, pois nunca associam de primeira as dores de cabeça com problemas bucais.

“É difícil para o paciente suspeitar de uma dor referida, pois as dores se confundem e pode até mesmo haver mais de um diagnóstico causando dor na mesma pessoa”, diz a especialista.

Mal sabem eles que o dentista pode e deve resolver esse problema tão inconveniente. “O dentista especializado no diagnóstico de dor orofacial tem um papel importante para identificar da onde vem essa dor, pois mesmo vindo da região bucal, ela pode ser proveniente da boca, das ATMs ou das duas”, diz Sílvia. Compartilhamos com [Saúde TERRA](#)

Fundacentro promoveu Curso de 40 horas sobre Segurança Química no CTN-SP



No período de 05 a 09 de dezembro de 2016 a Fundacentro treinamento sobre Segurança Química com 51 participantes de diversas cidades e Estados do país.



O curso começou com abordagens técnicas e conceituais sobre produtos perigosos e agentes químicos apresentadas pelos engenheiros Fernando Vieira Sobrinho e José Possebon, aposentado da Fundacentro.



Também foram apresentados os programas, convenções e compromissos nacionais sobre Segurança Química, nos quais a Instituição, o Ministério do Trabalho e o Governo Brasileiro estão envolvidos nas últimas décadas.



A pesquisadora Arline Arcuri apresentou o GHS – Sistema Globalmente Harmonizado para Rotulagem de Substâncias, Walter Pedreira palestrou sobre as convenções de Roterdam, Estocolmo e Basileia e Fernando Sobrinho sobre a Convenção n. 174 da OIT sobre prevenção de grandes acidentes químicos.



No terceiro dia, pela manhã foi apresentada a Norma Regulamentadora 20 com complementação sobre controle de fontes de ignição e áreas classificadas. Fernando Sobrinho foi o docente.



No período da tarde o eng. Francisco Kulcsar Neto e a pesquisadora Patrícia Moura Dias falaram sobre trabalhos em espaços confinados e nanotecnologia, respectivamente.



Na 5ª Feira José Possebon apresentou aos alunos na parte da manhã uma palestra sobre fontes de informações de produtos químicos e em seguida discorreu sobre análise de casos reais de acidentes químicos, com apresentação de vídeos. A parte da tarde teve palestras sobre segurança com gás liquefeito de petróleo e gás natural e também sobre atendimento de emergências e recuperação de áreas afetadas. Fernando Sobrinho e o químico Agnaldo Vasconcellos, convidados da CETESB-SP, foram os apresentadores.



No último dia o químico Antonio Vladimir Vieira apresentou aulas sobre equipamentos de proteção respiratória e de proteção a pele e o curso foi encerrado com a apresentação do vídeo “Prevenção de Grandes Acidentes Químicos, produzido pela Fundacentro.



O curso teve a coordenação técnica do eng. Fernando Vieira Sobrinho, do Serviço de Riscos Químicos, da CHT e o apoio pedagógico e logístico da Coordenação de Educação, por meio do Serviço de Ações Educativas e do **Serviço de Recursos Instrucionais**.



Dieese: reforma deixaria 70% da população fora da previdência pública

Para o coordenador de relações sindicais do Dieese, Fausto Augusto Júnior, a proposta de reforma da Previdência encaminhada ao Congresso Nacional pelo governo Temer é um “absurdo” e faz parte de um processo de desconstrução do sistema previdenciário como o conhecemos.

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

“De um ponto de vista bem objetivo, estamos falando que vamos deixar em torno de 70% da população fora do sistema previdenciário. Mais grave do que isso é que é uma proposta para a desconstrução do setor da Previdência pública, no Brasil”, afirmou Fausto, em entrevista nos estúdios do Seu Jornal, da TVT, na edição do dia 14/12.

Segundo ele, com as dificuldades de acesso aos benefícios previdenciários criadas pelas novas regras, a tendência é que aqueles que puderem migrar para a previdência privada deverão fazê-lo, em especial a classe média, o que fragiliza ainda mais o sistema.

“A aposta do governo, com essa reforma, de fato, não é diminuir o gasto com a previdência propriamente dito, como foi anunciado. A proposta deles é um processo acelerado de privatização”, ressalta o coordenador do Dieese.

Para ele, a tendência é que o sistema público da Previdência se pareça, cada vez mais, como uma política social, e não um direito, e compara ao programa Bolsa Família. “(Vai virar) um programa social que vai

dar uma renda mínima para um conjunto muito pequeno da população mais pobre. Os demais deverão ir para previdência privada. Essa é a proposta.”



(18) 3641-8015
 BIRIGUI - SP
MultSeg EPI

Ele compara o processo de desmonte da Previdência com o ocorrido no sistema público de ensino, que também foi fragilizado, o que obrigou a classe média a buscar alternativas no setor privado, colaborando para sucateamento ainda grave do sistema público, num círculo vicioso.



Mais grave ainda, segundo Fausto Augusto, é desvincular o reajuste das aposentadorias do salário mínimo. Ele lembra que a redução das desigualdades sociais e regionais só foram possíveis graças, em grande medida, à política de valorização do salário mínimo adotada nos últimos anos que, através da Previdência, impactava em todas as regiões do Brasil, em especial nos rincões **mais pobres do interior**.

Compartilhamos com [Rede Brasil Atual](#)

Itaipu rompe barreira inédita dos 100 milhões de MWh de geração de energia

A Usina de Itaipu é a primeira hidrelétrica do mundo a gerar 100 milhões de megawatt-hora (MWh) em menos de um ano, segundo a empresa brasileiro-paraguaia. A marca foi alcançada nessa terça-feira (20/12), às 23h 16. O volume de energia gerada de janeiro até agora é 33% superior ao previsto no Tratado de Itaipu, que estabeleceu como produção 75 milhões de MWh anuais.

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

28 e 29/Jan; 04 e 05/Fev de 2017 (Sábado/Domingo) - 08 às 17h00
 Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba (SP)
 Rodovia Senador Teotônio Vilela, Km-09 (Ao lado Hospital Unimed)

PÚBLICO ALVO: Profissionais de SST; Alunos de SST; Higiênistas 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 AS 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

VIDA SAUDÁVEL NO LABOR



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

Eu, você = Nós!

Quem eu? Quem tu? Não há eu sem tu.

Um texto mega interessante me chamou a atenção e resolvi compartilhar ao menos em parte com vocês leitores. Achei pertinente que fosse neste período do ano, já que muitos tradicionalmente voltam os olhares para os ambientes familiares, a fraternidade e a paz. Veja:

"...nas primeiras semanas e meses de vida, quando o bebê começa a perceber que existem seres (a mãe, primeiramente, depois o pai e os demais) que estão, por assim dizer "fora dele", enquanto ele, o bebê, está "dentro de si".

A noção de nós e de eles é poderosíssima por ser um dos primeiros e mais fundamentais entendimentos que desenvolvemos a respeito do mundo e de como ele funciona. Tanto o nós como o eles estão indissolúvelmente ligados ao eu. O nós são aqueles que "se parecem" com o eu. Os eles são os "diferentes".

Sempre reservamos para os que fazem parte de nós o melhor de nossas emoções e nossos esforços, e para os que são parte dos eles escolhemos entregar o restolho e a escória de nossos sentimentos e ações. O conflito entre nós busca ser resolvido pela negociação, pelo diálogo, pela arbitragem, pela justiça e pela legislação.

Embora essas noções e percepções de nós e de eles sejam tão poderosas, elas não são estáticas. É possível incorporar, quase num passe de mágica, os que eram eles no círculo do "nós". Por exemplo, podemos dizer: "Nós, de nossa família. Eles, os vizi-

nhos." Mas se dissermos "nós, os moradores do nosso prédio", então eles passam a fazer parte de um nós. Podemos dizer "nós, os paulistas; eles, os mineiros". Mas, se dissermos "nós, os brasileiros", então eles passam a ser parte de nós. Da mesma forma, podemos pensar "nós, os brasileiros; eles, os uruguaios". Podemos nos referir a "nós, os latino-americanos; eles, os europeus". Mas podemos superar esta dicotomia dizendo "nós, os seres humanos".

Este paradigma de construir uma percepção em que o eles desapareça, para dar lugar a uma dimensão sempre maior e mais ampla do "nós" pode ser ensinada e aprendida, e pode transformar drasticamente a maneira como vemos e sentimos o mundo e as pessoas. Na verdade, podemos dizer que uma percepção imatura da realidade está constantemente dividindo a humanidade em nós e eles. Uma percepção madura reconhece apenas dimensões cada vez maiores do "nós."

Extraído do Texto: Aprendendo a Unidade na Diversidade: Nós e Eles

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: Jundiaí, SP : (11) 957870878

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

Maternidade reforça treinamento para correta higienização das mãos

Neste ano, a Organização Mundial da Saúde (OMS), com pleno apoio da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), vem estimulando a melhoria das práticas de higiene das mãos, especialmente nas unidades cirúrgicas (clínicas cirúrgicas, centros cirúrgicos e serviços de cirurgia ambulatorial), visando a prevenção das infecções do sítio cirúrgico para a segurança do paciente e, claro, também dos trabalhadores da área da saúde.

Atenta a isso, a Maternidade Dona Evangelina Rosa (MDER), em Teresina (PI), realizou o treinamento Protocolo de Higienização para as Mãos. O objetivo do curso, que ocorrerá em parceria com o Núcleo de Ações Permanentes e Práticas de Saúde, (NEEPS), Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) e do Núcleo de Segurança do Paciente (NSP), é incorporar conceitos fundamentais referentes ao controle da infecção hospitalar que finalizam em aplicação prática pela equipe de higienização do hospital.

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

O treinamento foi realizado pelos componentes da CCIH com participação de médicos e enfermeiros. Cerca de 500 profissionais foram contemplados. A iniciativa faz parte de um processo de melhorias que vem ocorrendo na maternidade, como a implantação das metas internacionais de segurança do paciente.

A reestruturação do NEEPS faz parte do processo, no âmbito da Educação e Saúde, promovendo cursos e capacitações para colaboradores de todas as áreas que atuam na maternidade. O Núcleo vem trabalhando para intensificar a política de melhoria do atendimento ao público através da qualificação dos profissionais. Segundo a coordenadora Carolline Klícia, o NEEPS vem apoiando às ações de Educação Permanente em Saúde na

MDER, com o objetivo de aprimorar as práticas profissionais e a organização do trabalho.

Capacitar para prevenir infecção

A higiene correta das mãos é a quinta das seis metas internacionais de segurança do paciente, de acordo com as diretrizes atuais da Organização Mundial de Saúde (OMS) ou do Center for Disease Control, é uma medida primária preventiva fundamental. Na Mder, a CCIH ficou responsável pela sua implantação. "Nesse treinamento pretendemos capacitar a casa toda e pretendemos contemplar não só o protocolo de higienização das mãos mas trabalhar com as atribuições da equipe de higienização hospitalar sobre a questão ética da postura dos profissionais, discutir o controle", aponta Nayana Oliveria, coordenadora da CCIH.



Ela enfatiza que nos últimos quatro meses a maternidade registrou uma redução significativa nos índices de infecção hospitalar. "Além da redução, tivemos um melhoria no perfil trabalhando com o uso racional de antimicrobianos", completou Nayana, adiantando que no treinamento serão trabalhados os cinco momentos de higienização com os pacientes e tipos de precauções padrão de contato e isolamento, além de equipamentos de proteção individual e novas rotinas e portaria da maternidade visando controle de **infecção hospitalar**.

Com informações da Secretaria de Estado da Saúde do Piauí Compartilhamos com [Revista CIPA](#)

Senac Bebedouro anuncia mais de mil vagas gratuitas



Oferta para 2017 abrange 24 opções de aprimoramento profissional

O Senac São Paulo tem como compromisso o desenvolvimento de pessoas por meio de ações educacionais que estimulem o exercício da cidadania e a atuação profissional transformadora e empreendedora. Para contribuir com o crescimento da sociedade, o Programa Senac de Gratuidade é uma das principais ações da instituição para atender à população economicamente desfavorecida. Por meio dele, a unidade Bebedouro (SP) abriu mais de mil vagas gratuitas para 2017.

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

A oferta de bolsas de estudo integrais contempla cursos livres e técnicos, além dos programas Educação para o Trabalho – Trampolim (que capacita jovens e adultos com deficiências intelectuais para inserção no ambiente corporativo) e Aprendizagem (voltado aos jovens entre 14 e 24 anos incompletos e que permite uma importante experiência de iniciação profissional).

As bolsas serão distribuídas entre 24 formações, que somarão mais de 40 turmas ao longo do ano, e as opções abrangem diversas áreas do conhecimento. No Senac Bebedouro, interessados poderão optar por cursos como Agente Comunitário de Saúde, Auxiliar Administrativo, Cuidador de Idoso, Operador de Computador, Técnico em Guia de Turismo, Técnico em Nutrição e Técnico em Recursos Humanos.

Luis Antonio de Lima, gerente da unidade, destaca que "possibilitar educação de qualidade a todos os públicos faz parte da filosofia do Senac, que integra, inclui e valoriza o crescimento profissional e pessoal". Para isso, o planejamento anual é pensado com o intuito de reduzir as diferenças entre o que o mercado necessita e o que os candidatos apresentam de competências.

"Estamos aprimorando ainda mais nossa metodologia educacional com foco na prática, pois acreditamos na aprendizagem que proporciona autonomia aos alunos. É importante lembrar que, em momentos de desafios e dificuldades, buscar o diferencial na educação é a melhor saída", completa Luis.

Para conferir as vagas gratuitas da unidade, acesse www.sp.senac.br/bolsasdeestudo ou buscar informações pessoalmente no Senac.

Programa Senac de Gratuidade

Para se candidatar a uma vaga gratuita, o interessado deve ter renda familiar per capita de até dois salários mínimos federais. As inscrições podem ser realizadas no portal do Senac até dois meses antes da data de início do curso, a partir das 9 horas da manhã, e encerram-se até cinco dias úteis antes da data de início do curso, ou quando as turmas atingirem a relação de três candidatos por vaga; o que ocorrer primeiro.

A documentação para matrícula deve ser apresentada na unidade escolhida. Dúvidas podem ser esclarecidas pelo telefone (17) 3344-6500.

Serviço

Vagas gratuitas 2017
Inscrições abertas
Informações: www.sp.senac.br/bebedouro ou (17) 3344 6500
Local: Senac Bebedouro
Endereço: Rua Tobias Lima, 1.370 – Centro

Shopping terá que manter espaço para filhos de trabalhadoras no período de amamentação

O Natal Shopping Center está obrigado a manter espaço para que as trabalhadoras das lojas possam deixar os filhos, no período da amamentação. Qualquer violação à determinação da sentença enseja multa diária de R\$ 3 mil. A decisão da 8ª Vara do Trabalho de Natal é consequência de ação movida pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT/RN), que segue atuação nacional para garantir o direito do trabalho à mulher que fez a opção de ser mãe.

Para a procuradora do Trabalho Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos, que é titular regional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade (Coordigualdade) e assina a ação, "a condenação deve servir de exemplo para que outros estabelecimentos cumpram voluntariamente a exigência legal, de forma a permitir que as mulheres exerçam com maior tranquilidade a maternidade, sem abdicar do trabalho", ressalta.

A atuação nacional teve origem no Paraná, onde o MPT obteve decisão favorável, posteriormente confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho. A partir da condenação, a Coordigualdade do MPT enviou ofício que deu início à investigação no RN, para buscar o cumprimento de tal obrigação em todos os shoppings de Natal.

Diante de indícios de que os shoppings da capital potiguar não atendiam à legislação, o MPT/RN abriu procedimentos individuais para apurar a irregularidade. No caso do Natal Shopping, assim como nos demais, a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego constatou a ausência

de creche, o que motivou a aplicação de auto de infração.

Em audiência com os representantes dos shoppings, o MPT/RN propôs a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta para sanar a falha, porém não houve interesse do Natal Shopping em firmar o compromisso. Com isso, não restou alternativa a não ser o ajuizamento da ação, o que também foi feito contra os demais estabelecimentos que se recusaram a ajustar a conduta.

Na ação, o MPT/RN apresenta ainda decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho da 5ª, 19ª e 23ª Regiões, neste mesmo sentido. Apesar das alegações da defesa de que as lojas é que teriam a responsabilidade de atender à exigência, a sentença da 8ª Vara do Trabalho de Natal, assinada pela juíza Nágila Nogueira Gomes, reconheceu a responsabilidade do Natal Shopping.

"É o condomínio do shopping quem detém todo o controle e administração dos espaços comuns e dispõe dos meios para viabilizar a sua utilização, sendo fisicamente impraticável o cumprimento da norma por cada lojista", concluiu, na condenação cuja íntegra pode ser conferida aqui.

O que diz a lei - De acordo com o estabelecido no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, toda empresa que possua estabelecimento em que trabalha pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deve ter local apropriado onde seja permitido às empregadas-mães guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. Fonte: Ascom - TRT/21ª Região

Em caso de contradição entre convenção e acordo coletivo de trabalho aplica-se norma mais benéfica ao trabalhador

As condições estabelecidas em Convenção Coletiva, quando mais favoráveis, devem prevalecer sobre as estipuladas em Acordo Coletivo. Isso porque o Direito do Trabalho é norteado pelo princípio da norma mais benéfica, subproduto do princípio de proteção do trabalhador. Assim decidiu o juiz Frederico Leopoldo Pereira, em sua atuação na 1ª Vara do Trabalho de Alfenas, ao deferir o pedido de um motorista de diferenças salariais com base no piso previsto na CCT da categoria profissional.

O motorista era empregado de uma empresa de transporte de passageiros e recebia o piso salarial da função previsto no acordo coletivo celebrado entre a empresa e o sindicato profissional. Entretanto, as convenções coletivas firmadas pelas categorias profissional e econômica, com o mesmo período de vigência do acordo coletivo, estabelecia o piso salarial em valores bem mais elevados. Sendo assim, segundo o magistrado, a questão se resolve à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

O julgador ressaltou que, de acordo com o Supremo Tribunal Federal: A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribu-

am para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. (STF, Pleno, RE 590.415, rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29 maio 2015).

No entanto, na sentença, ele acrescentou que, existindo contradição entre convenção coletiva de trabalho (CCT) e acordo coletivo de trabalho (ACT), ambas espécies de negociação coletiva, a norma aplicável é aquela que mais favorece o trabalhador, como expressamente previsto no artigo 620 da CLT. E foi exatamente isso o que ocorreu no caso.

Nesse quadro, o magistrado concluiu que o ACT apresentado pela empregadora não pode prevalecer. Para o juiz, ficou clara a intenção de reduzir os direitos dos empregados da empresa, garantidos na convenção coletiva da mesma base territorial, como mostrou o confronto das cláusulas sobre o piso salarial da categoria. E o pior, como notou o magistrado, a redução do piso ocorreu sem qualquer contrapartida para o trabalhador, impedindo até mesmo que a empresa invocasse o Princípio do Conglobamento Mitigado, quando se reduz um direito em troca de uma vantagem ao trabalhador.

Para finalizar, registrou o juiz que, ao entabular acordo coletivo sabidamente menos benéfico do que a convenção subscrita pelo seu sindicato patronal, a empresa violou o princípio da boa-fé objetiva, previsto no artigo 422 do Código Civil, em claro prejuízo de um dos direitos trabalhistas mais elementares: o salário dos seus empregados. Por essas razões, a ré foi condenada a pagar ao reclamante as diferenças salariais em relação ao piso normativo fixado em convenção coletiva, por todo o período contratual, incluindo as diferenças de 13º salário, férias e seu terço e FGTS. A empresa apresentou recurso, em trâmite no TRT-MG.

A Justiça abriu caminho para que o fim de semana tenha 3 dias?

E se o fim de semana durasse até 2ª-feira? Uma decisão do TST trouxe à tona a discussão sobre negociação do descanso semanal remunerado.

Uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho no fim de novembro sobre cálculo de horas extras dos bancários trouxe à tona um sonho de muitos profissionais: fim de semana com 3 dias de descanso.

De acordo com o que determinou o TST, o número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por acordo coletivo, como decorrência da autonomia dos sindicatos.

Essa parte específica da tese jurídica fixada pelo tribunal, apesar de se tratar de uma discussão mais ampla e complexa sobre o cálculo do pagamento de horas extras apenas dos bancários, passa a valer também para outros casos, como exige a organização dos recursos repetitivos.



“Os sindicatos podem fixar normas específicas e muito mais próximas da realidade das suas respectivas categorias do que a Lei (CLT ou Constituição) que regem relação de trabalho de maneira genérica”, diz Rodrigo Bruno Nahas, sócio diretor da Nahas Advogados.

Ou seja, é, sim, possível negociar para ajustar semana útil de trabalho, mas a liberdade de negociação dos direitos trabalhistas não é total, ou seja, não pode piorar as condições estabelecidas pela regra geral: jornada com limite de 44 horas semanais e máximo de 10 horas por dia.

Na prática, segundo Luiz Guilherme Migliora, sócio da área Trabalhista do Veirano Advogados, já existia a possibilidade de fim de semana de três dias.

“Sempre foi permitido ajustar, por acordo coletivo ou individual, a extensão de jornada por até mais duas horas por dia em alguns dias, com redução em outros, respeitado o limite de 44 horas por semana”, afirma.

Assim, é válido, por exemplo, negociar que você (caso seja acordo individual) ou



que sua categoria (via sindicato) trabalhe de segunda a quinta-feira por 10 horas e apenas 4 horas na sexta, para cumprir as 44 horas semanais.

Já o fim de semana de três dias inteiros só seria possível, sem ferir a regra geral, caso a jornada semanal seja de 40 horas: trabalhando dez horas por dia durante quatro dias.

“Para trabalhar mais de dez horas por dia, tem que ter motivo e tem que ser feito por acordo coletivo. Para algumas categorias é permitida a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Sempre isso deve ser feito por negociação com o sindicato”, explica Luiz Guilherme Migliora, sócio da área Trabalhista do Veirano Advogados.

Ele lembra que, por exemplo, seria impossível conseguir estender o expediente para 12 horas para um trabalho manual repetitivo. “É preciso que o acordo tenha razoabilidade. Aumentaria muito a chance de erro num expediente tão longo. Mas, por exemplo, se é um cuidador de idoso, não há esse problema”, afirma.

Aos que já preparam uma investida sindical ou individual, calma. Migliora não acredita que haja uma grande leva de ajustes a partir de agora. “Não interessa aos empregadores estender demais as jornadas e perder produtividade. É melhor te empregados trabalhando 8 horas por dia por 5 dias do que 10 horas por dia por 4 dias. Vai depender muito também das atividades”, diz Migliora.

O que estava em discussão no caso dos bancários

O cálculo de horas extras dos bancários é que era a questão principal a ser julgada pelo TST. São dois os tipos de jornada da cate-

goria: 6 horas diárias em geral ou 8 horas diárias para funções de gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, cargos de confiança, desde que recebam adicional de um terço do salário.

A CLT prevê que o divisor para cálculo de horas extras dos bancários é de 180 horas para jornada de 6 horas e 220 horas para quem faz 8 horas ao dia. Ou seja, o que passar disso no mês é considerado hora extra. Considerando nesse caso o sábado como um dia de descanso não remunerado, como prevê o artigo 224 da CLT.

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

Estava em vigor uma Súmula (124) do TST que previa que, no caso de acordo individual ou coletivo determinando que o sábado do bancário seja dia de descanso remunerado, o divisor para o cálculo de horas extras passava a ser de 150 horas para jornada de 6 horas diárias e de 200 horas para jornada de 8 horas diárias.



“A nova decisão do TST passou a desconsiderar o sábado como descanso remunerado, aplicando de forma categórica o divisor 180 e 220, independentemente de celebração de ajuste individual expresso entre empresa e empregado ou ajuste coletivo”, explica o sócio diretor da Nahas Advogados.

O divisor, decidiu o TST, corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal não altera o divisor, segundo o TST, porque não há redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.

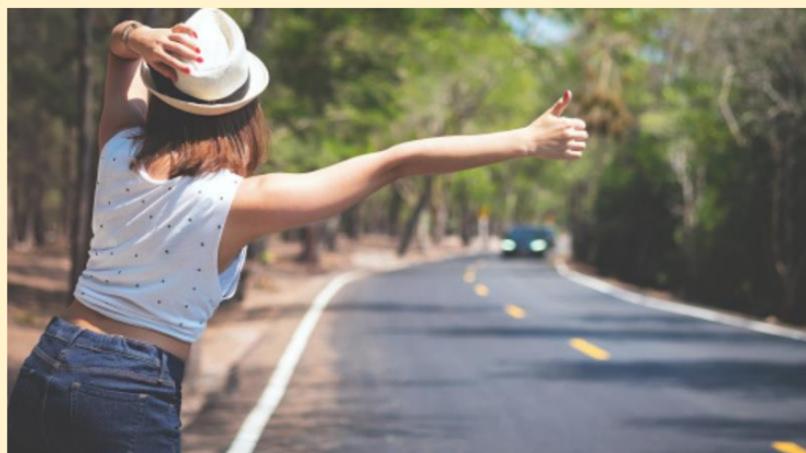
[Leia a decisão no site do TST.](#)
 Fonte: Exame



Previdência e Direitos

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

Cuidado ao dar carona, você pode ser responsabilizado civilmente em caso de acidente



A responsabilidade civil no transporte de cortesia (carona).

O transporte de cortesia é um fato social que integra o cotidiano das cidades e dos campos. Quantas vezes assistimos uma pessoa, dirigindo seu veículo automotor conduzir gratuitamente o carona, a pedido ou mediante oferecimento, até determinado local que, muitas vezes, nem é o seu destino final.

Há em determinadas universidades o incentivo a tal prática, existindo pontos específicos de carona, assim como revezamento entre colegas de trabalho que moram na mesma localidade, dentre outros diversos exemplos, inclusive, ocasionais entre pessoas que sequer se conhecem. Importa apenas que seja efetivamente gratuito, ou seja, sem remuneração direta ou indireta como, por exemplo, o custeio do combustível.

O direito sempre teve dificuldade em categorizar essa situação, utilizando-se, em um primeiro momento, da ideia de que haveria um tipo de transporte gratuito a atrair a norma jurídica contida no artigo 392 do Código Civil, sendo essa orientação defendida, dentre outros, por Wilson Melo da Silva.

Por esse ângulo de visada, o contrato de transporte seria, em regra, oneroso, admitindo-se a unilateralidade e gratuidade se assim fosse o querer dos contratantes.

O verbete 145 da súmula de jurisprudência predominante no Superior Tribunal de Justiça, aprovada em período anterior ao Código Civil de 2002, adotou essa linha de pensamento ao dizer que “no transporte desinteressado, de simples cortesia, o transportador só será civilmente responsável por danos causados ao transportado quando incorrer em dolo ou culpa grave”. Orlando Gomes, em época bem anterior à atual codificação, entendia ser justo proporcionar à pessoa que faz um favor a proteção de somente responder por dolo ou culpa grave.

Adepto dessa tese, José Fernando Simão lança interessante fundamento no sentido de que a permanência dessa ótica pode produzir o efeito de fomentar a salutar prática da carona, uma vez que quem a oferecer somente responderá pelo dano se ficar provado que o causou por dolo ou culpa grave. Diz o ilustre civilista que “a carona deve ser estimulada e não punida. Já que o transporte público é ineficiente, a carona é uma das formas de reduzir o número de carros nas ruas, e com isso, reduzir o trânsito e melhorar o meio ambiente, sem poluição. É ato de solidariedade e que faz bem ao meio ambiente”.

Passados mais de quinze anos de vigência da atual Codificação e a perspectiva de apenas responsabilizar o motorista que dá carona quando agir com dolo ou culpa grave, aplicando-se o artigo 392 do Código Civil que dispõe sobre os efeitos dos contratos gra-

tuitos, continua sendo prestigiada pela jurisprudência pátria no Superior Tribunal de Justiça e nos Tribunais Estaduais.

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

Com o devido respeito às opiniões em contrário, o entendimento supra não parece o mais adequado e nem se afina com a orientação da atual codificação. O caput do artigo 736 do Código Civil coloca a questão no seu devido lugar quando diz que “não se subordina às normas do contrato de transporte o feito gratuitamente, por amizade ou cortesia”.

Se não há subordinação é porque não se trata de contrato de transporte e sim um fato social que apenas receberá a incidência de alguma norma jurídica se o motorista causar dano ao carona pelo cometimento de ato ilícito culposo, ou seja, se proceder com negligência ou imprudência ao dirigir o veículo automotor, sendo tal comportamento a causa do dano.

Mesmo antes da vigência do atual Código Civil, Mário Moacyr Porto demonstrara que a doutrina e jurisprudência francesa já tinham abandonado a contratualização do transporte de favor ou cortesia e se posicionava por entender artificioso e forçado “pretender que os gestos de pura cortesia possam ser catalogados como autênticos contratos”. Em adendo a tal assertiva, traz instigante ilustração, reflexionando que se um amigo é convidado para jantar e aceita, há um acordo de vontades para determinado fim, “mas nunca um contrato para ... jantar”.

Enfim, a nosso sentir, não há necessidade de prova de culpa grave ou dolo para o fim de responsabilização civil do motorista, na forma como o artigo 736 do Código Civil tratou a questão. A culpa, em qualquer de seus graus, será o suficiente, devendo ser aplicada a regra geral da responsabilidade civil aquiliana com a combinação dos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil, aplicando-se a vetusta regra cunhada por Ulpiano do in lege aquilia et levissima culpa venit (a lei aquilia aplica-se até na culpa levíssima), máxima a que Pontes de Miranda com a argúcia costumeira denominou de “princípio da suficiência de qualquer culpa”.

Sob o ponto de vista da vítima do dano, esse último entendimento parece mais justo e consentâneo com a ordem legal e constitucional que asseguram ao cidadão ofendido a reparação do dano que aqui se fará sem as incertezas e inseguranças da demonstração do grau de **culpa exacerbado do motorista**.

Fonte: Flávio Tartuce.

Desconhecimento da própria gravidez não anula pedido de demissão



A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o recurso de uma ex-empregada do estacionamento Menezes e Neves que requeria a anulação de seu pedido de demissão. A trabalhadora alegou que desconhecia o próprio estado de gravidez à época. O colegiado seguiu, por unanimidade, o voto da relatora do acórdão, desembargadora Tânia da Silva Garcia. A decisão manteve a sentença do juiz Igor Fonseca Rodrigues, da 6ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.



A empregada, que estava havia menos de

tária. A empresa também se negou a pagar as verbas previstas em lei referentes ao período de estabilidade provisória gestacional.

Segundo o colegiado, não há que se falar em nulidade do pedido de demissão por irrenunciabilidade do direito à garantia do emprego à gestante, visto que se trata de ato de vontade que não padece de vício. A Turma entendeu que o artigo nº 500 da CLT, aplicado taxativamente ao empregado beneficiário de estabilidade decenal, não pode ser utilizado analogicamente, sob pena de majoração de direitos de forma não prevista em lei.

Ao enfatizar que não poderia ser exigida homologação sindical no caso, a relatora do acórdão se reportou aos termos da sentença: “Mesmo que aplicável o art. 500 da CLT à situação da empregada gestante, no caso concreto não poderia ser exigida homologação sindical, já que o contrato não tinha mais de um ano, e nenhuma das partes sabia do estado gravídico. Ou seja, estar-se-ia taxando de nulo um ato por ausência de formalidade legal que nenhuma das partes tinha ciência da necessidade de observância”.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados **no art. 893 da CLT**.

Fonte: TRT/RJ

Veridiana Tavares Martins
 Advogada Trabalhista

I Encontro dos Profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho acontece na região Centro-Oeste

Por Fundacentro/DF

A Fundacentro, juntamente com entidades de classe dos profissionais de segurança e saúde no trabalho (ABRAEST, ABRAMT, ANAMT, ANEST, CREA-DF, SINTESGO, SECONCI/DF e SINTEST/DF), realizou o I Encontro dos Profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho da Região Centro-Oeste, dias 1 e 2 de dezembro de 2016, em Brasília, no auditório do CREA-DF.

Com o tema central "Integração e Valorização dos Profissionais de SST", o evento teve como um dos principais objetivos promover a integração, por intermédio de debates entre as diversas categorias profissionais acerca dos principais problemas enfrentados na atualidade, especialmente no aspecto ético, organizacional e interativo.

O evento contemplou a realização de palestras e a elaboração da [Carta dos Profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho da Região Centro-Oeste](#).

A solenidade de abertura contou com a participação das seguintes autoridades: Peniel Pacheco, Chefe do Centro Regional do Distrito Federal/Fundacentro; Mário Caron, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região; Flávio Correia de Sousa, Presidente do Crea-DF; Cláudia Magalhães, Diretora do Ceres/DF; Joyce Pessoa Ferro, Presidente da Abramt; Angélie Aragonez Esado Jácomo, Vice-Presidente da Região Centro-Oeste da Anam; Cleide Rejane Gomes, Presidente do Sintest; Ricardo Cristiano da Silva, Conselheiro do Coren/DF; Celso Cavalcanti, Diretor da Anest e Denilson Rodrigues Santana, representante da Abraest.

Após a solenidade de abertura, houve a palestra de Carlos Campos, médico do trabalho, que abordou o tema "Valorização do Profissional de SST". Posteriormente, o Sr.

Armando Henrique, técnico de segurança do trabalho e Presidente da FENATEST, e Rosylane Rocha, médica do trabalho e conselheira do Conselho Federal de Medicina, discorreram sobre o tema "Ética e Integração Profissional".



Tema central do evento foi "Integração e Valorização dos Profissionais de SST"

O segundo dia de evento contou com a participação do Presidente da Fundacentro, Paulo Arsego, que fez o discurso de abertura. Em seguida, houve a palestra de Orion Sávio de Oliveira, representante da Secretaria de Políticas de Previdência Social, sobre o tema "Responsabilidade dos Profissionais de SST no eSocial". Posteriormente, a equipe de teatro do Seconci/DF apresentou uma peça sobre o tema "Saúde Mental".

Por fim, foi apresentada uma proposta para a Carta dos Profissionais de SST da Região Centro-Oeste, que após debate entre os representantes das categorias profissionais, foi aprovada pelo plenário.

Segundo Peniel Pacheco, Chefe do CR-DF, "o evento cumpriu plenamente os objetivos propostos, pois, além de promover a integração dos profissionais ligados à área de saúde e segurança dos trabalhadores, possibilitou a elaboração de um documento final, onde constam as principais reivindicações e os anseios das **categorias ali representadas**".

Pesquisadores da Fundacentro do Rio Grande do Sul ministram curso para membros da CISSSPEN



O tema sobre Saúde e Segurança no Trabalho é oferecido às Comissões Internas de Segurança e Saúde no Serviço Penitenciário (CISSSPEN)

Por ACS/D.M.S

Dando continuidade às ações voltadas aos funcionários dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul, os pesquisadores da Fundacentro do Rio Grande do Sul, Maria Muccillo, Luis Renato Balbão Andrade e Paulo Altair Araújo Soares ministraram curso sobre "Saúde e Segurança no Trabalho".

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

O curso foi realizado no período de 13 a 15 de dezembro de 2016, para os membros das Comissões Internas de Segurança e Saúde no Serviço Penitenciário e realizado na Secretaria Municipal da Educação de Santana do Livramento – RS.

Além dos pesquisadores da Fundacentro, Tânia Nery, coordenadora do Comitê Gestor

também esteve presente. A abertura e o encerramento do curso, contou com a participação do delegado da Superintendência dos Serviços Penitenciários (SUSEPE), Dr. Nilton Felisbino Moreira da Silva.



Participaram vinte e cinco servidores de quatro Regiões da Fronteira Oeste do Rio Grande do Sul. Nesta iniciativa, a instituição tem como compromisso capacitar os membros integrantes das Comissões e a ação pertence ao Programa de Valorização e Atenção à Saúde Física e Mental dos Servidores Públicos do Estado do **Rio Grande do Sul**.

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

Dispositivo mede exposição dos trabalhadores a poeiras



O **Amostrador de Poeira Inalável** Embrateste EI 22-005 é um cassete de filtragem reutilizável, com um cabeçote de amostragem projetado para medir a exposição do trabalhador às partículas inaláveis, poeiras e bioaerossóis. O desenho físico do Amostrador de Poeira Inalável Embrateste EI 22-005 é uma réplica do cabeçote de amostragem desenvolvido pelo IOM (Instituto de Medicina Ocupacional) na Escócia durante os anos 80. Como resultado, o Amostrador de Poeira Inalável Embrateste EI 22-005 apresenta um desempenho idêntico aos Amostradores existentes no mercado sendo intercambiável entre eles. www.embrateste.com.br

Compartilhamos: [Revista CIPA](#)

Senac de Franca apresenta agenda de eventos para 2017

Programa-se: oportunidades gratuitas de aprimoramento profissional iniciam em março e seguem até novembro

O portfólio do Senac Franca (SP) não fica restrito a cursos, e essa filosofia permanece no próximo ano. Com o objetivo de garantir educação de qualidade a todos os interessados, a unidade também oferta uma extensa programação gratuita de eventos, trazendo tendências e novas tecnologias em diversas áreas do conhecimento. Somente este ano, 13 eventos foram realizados e abrangeram mais de 1.500 pessoas. Para 2017, 17 atividades já estão previstas.

A agenda de eventos abre em março, com Papo de Moda, Road Show e Sala Social. Ainda no primeiro semestre, Semana Senac de Enfermagem e Sala de Educadores integram a programação. "A nossa proposta é expandir o acesso à informação, por isso, investimos em uma agenda diversificada e com possibilidades de aprimoramento para todas as classes socioeconômicas durante todo o ano", afirma Leandro D'Arco, gerente do Senac Franca.

As ações envolvem profissionais de renome e com vasta experiência no mercado, permitindo debates enriquecedores. "Conhecer nunca é demais, e nossa programação permite essa atualização profissional constante, seja em cursos, seja em atividades gratuitas", completa Leandro.

Em 2017, os eventos também acontecem entre agosto e novembro. O público poderá participar do Simpósio de Gastronomia e Nutrição, 4º Encontro de Segurança e Saúde do Trabalho, Semana Senac de Sustentabilidade, Sala de Gestores, Encontro com Locutores, Semana Senac de Leitura, Spa Day, entre outras propostas.

As vagas são limitadas. Para acompanhar a abertura das inscrições, basta acessar o site www.sp.senac.br/franca. Mais informações pelo telefone (16) 3402-4100 ou pessoalmente no Senac.

Agenda 2017 – eventos gratuitos
Informações e inscrições:
www.sp.senac.br/franca Rua Alfredo Lopes Pinto, 1.345 – **Vila Teixeira**

Nova lei assegura jornada menor para servidor com cônjuge ou filho deficiente



Foi sancionada no dia 13 de dezembro de 2016 a Lei 13.370/2016, que assegura o cumprimento de jornada de trabalho reduzida para o servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

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

O projeto que inclui esse direito no Regime Jurídico Único dos Servidores da União (Lei 8.112/1990) foi apresentado pelo senador Romário (PSB-RJ) no ano passado.

A legislação já assegurava o horário especial, sem a necessidade de compensação, ao servidor portador de deficiência. O projeto aprovado pelos deputados e senadores — PLS 68/2015, no Senado e PL 3330/2015, na Câmara, agora transformado em lei, estendeu o benefício ao servidor público federal que é responsável **pela pessoa com deficiência**.

Agência Senado (Reprodução autorizada mediante citação da Agência Senado)

ARTABAS realiza SIPAT solidária em Bastos (SP)

Com o apoio da direção da Artabas de Bastos (SP), sob a coordenação do Técnico de Segurança do Trabalho Gildo Martins e participação efetiva dos Cipeiros, foi realizada em Bastos a SIPAT Solidária no período de 12 a 16 de dezembro de 2016.

Durante a realização da SIPAT 2016 na Artabas ocorreu doações de alimentos não perecíveis, os quais foram enviados para a APAE e Voluntários do Combate ao Câncer.

A programação foi especialmente elaborada para as necessidades do melhor desempenho das atividades na empresa.

No dia da abertura foi apresentado o tema "Ginástica laboral e seus benefícios" por Dr. Fábio Alves dos Santos (Fisioterapeuta);

Na terça-feira, dia 13/12, a Psicóloga Laíze Trecenti fez apresentação do tema "Relacionamento interpessoal nas organizações";

A Enfermeira Andréia Guirau falou sobre "DST/AIDS" na quarta-feira, dia 14/12;

"Stress no trabalho – um desafio coletivo" foi o tema da quinta-feira, dia 15/12, palestra proferida pela Psicóloga Laíze Trecenti;

Já no dia do encerramento, o tema "Bebida e direção – O efeito do álcool passa, a culpa fica para sempre" foi apresentado por membros da Polícia Militar de Bastos do 3º Pelotão.



Durante a realização da SIPAT Solidária

ocorreu vários sorteios de brindes para os participantes e as doações superaram as expectativas dos organizadores.

As fotos mostram alguns dos momentos da SIPAT Solidária da ARTABAS, que além de promover a segurança e a prevenção de acidentes reuniu todos os participantes numa comovente doação e prestação de serviços às entidades que batalham pelo bem comum em Bastos.

Confira:



O esporte também esteve presente no evento para lembrar que até nos momentos de lazer a segurança e a prevenção deve ser prioritária para o bem desenvolvimento de uma partida de futebol.

SOLIDARIEDADE

Abaixo o registro da entrega das doações às duas entidades que atuam em Bastos (SP): APAE e Voluntários do Combate ao Câncer.



As doações foram feitas durante a realização da SIPAT voluntariamente, sem definição de quantidade e o resultado foi **espetacular**.



Descubra os dez piores erros ao se vestir para o trabalho

Jornalista e consultora Rosângela Espinossi lança e-book com 101 dicas para mulheres que trabalham fora; prefácio é de Amir Slama

Todo o dia pela manhã é mesma pergunta: ta: que roupa usar para trabalhar? Muitas mulheres têm também dúvidas a respeito do que cai bem e do que é apropriado para o ambiente profissional. Tênis, rasteirinha ou salto alto? Unhas curtas ou compridas? Minissaia, blusa de alcinhas, decotes, transparências? São várias as interrogações que aparecem na frente do espelho todo dia pela manhã.

Para jogar um pouco de luz nessa dúvida diária, Rosângela Espinossi, jornalista, consultora e palestrante de moda, acaba de lançar o e-book 101 segredos para se vestir sem erro no trabalho (Editora Alpendre, 2016, R\$ 15,50), com prefácio do estilista Amir Slama e ilustrações do artista plástico Felix Fassone.

"Entre os principais erros, está o fato de a pessoa não conhecer seu próprio corpo e ignorar o dresscode de cada empresa", diz a autora, que associa o formato da publicação ao verdadeiro livro de bolso.

Foto: Divulgação



Rosângela Espinossi e Amir Slama

"Pode ser levado para todos os lugares, dentro de celular, do tablet ou notebook". Além das dicas, o livro traz informações históricas e um glossário com palavras que nem sempre fazem parte do dia a dia de quem trabalha fora.

Rosângela aponta os 10 erros mais comuns que as mulheres cometem ao se vestir para trabalho, e avisa: "este guia não quer ser o dono da verdade. As dicas caminham pelo senso comum, mas cada mulher deve respeitar seu próprio estilo dentro do dresscode da empresa ou da função que exerce."

O livro pode ser encontrado em todas as livrarias virtuais do Brasil e do exterior. Esta versão é para mulheres, mas em 2017, a ideia é lançar um guia direcionado ao mundo masculino.

Confira os 10 piores erros ao se vestir para o trabalho e fuja deles

1 - Desconhecer os códigos da empresa

Há empresas formais e informais. Jeans rasgado e chinelos de dedo numa empresa superformal nunca vão ser uma escolha legal, assim como ir de terninho estilo Chanel a uma startup do mundo digital também causa estranheza. Da entrevista de emprego ao dia a dia na firma, os códigos da empresa devem ser seguidos e conhecidos. Não tem muito como fugir disso.

2 - Nas alturas? Nem tanto

Saias e vestidos muito curtos estão entre os principais erros cometidos pelas mulheres, que muitas vezes confundem roupa de trabalho com look de balada. "Não dá para abusar das minissaias, mesmo que suas pernas sejam mais torneadas do que as das rainhas de bateria de Carnaval", diz no livro.

Foto: Instagram/@anitta / Reprodução



Saias e vestidos muito curtos, como o da Anitta, estão entre os principais erros cometidos pelas mulheres. Deixe longe de seus planos para o dia a dia no trabalho.

A medida ideal é até quatro dedos acima dos joelhos, mesmo assim, é preciso ver se

o tecido se sustenta e não escorrega demais, deixando mais do que deve à vista. Faça o teste: coloque a peça e sente-se, de preferência na frente do espelho. Você vai ter a noção exata se a peça é confiável ou não. Nem precisa falar, mas fendas profundas também não batem cartão.

Presidente Prudente
(18) 3903-1046

Rosinaldo Ramos
Advocacia Previdenciária

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

Foto: Instagram/@brumarqueze / Reprodução



As fendas, como a do look de Bruna Marquezine, também não batem cartão no ambiente de trabalho.

3 - Transparências demais

Sim, elas podem ser usadas no trabalho, mas com moderação. Em locais que não chamem mais a atenção do que sua capacidade profissional. O principal erro neste quesito é abusar do recurso. Claro que não dá para se vestir como o vestido que Cláudia Leite se vestiu outro dia no The Voice, com vestido de transparência lateral quase de cima a baixo. Mas um detalhe na manga, no colo, no ombro pode ir ao trabalho sem problemas.

Foto: Francisco Capeda / AgNews



Já no look da Yasmin Brunet, a transparência aparece muito exagerada, o que não é aceito em ambientes mais formais.

Foto: Francisco Capeda / AgNews



As transparências são aceitas com moderação no ambiente de trabalho, como no caso da atriz Thaíla Ayala, que soube moderar o look sem perder o charme.

4 - Exagerar nos penduricalhos

Os acessórios são ótimos aliados dos looks de trabalho, principalmente porque têm a capacidade de mudar uma roupa básica. Mas seu uso deve ser feito com moderação. "Não dá para usar maxibrincos, maxicolar e mil pulseiras tudo junto. Uma por vez, por favor." Aliás, as pulseiras são outros elementos que merecem atenção. Dependendo do modelo, podem fazer barulho incomodando você, seus colegas e até a chefia.

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

5 - Decote, na medida do bom senso

As celebridades são craques em usar e abusar dos decotes como elementos fashion e de sedução, mas não dá para copiá-las na hora de trabalhar. O decote em V é o que melhor valoriza a mulher, dando a sensação de alongamento, mas ele deve chegar até, no máximo, onde começam os seios. Mais que isso é exagero. "Digo sempre que o melhor decote é aquele que chega até a medida do bom senso", diz Rô Espinossi. Por outro lado, uma peça muito fechada pode deixar o look muito careta. Na dúvida, olhe-se no espelho.

6 - Saltos e sapatos

Há profissões que pedem sapatos com salto, mas o uso diário de calçados altos pode comprometer até a saúde. Então, fica a dica: saltos de 3 a 5 cm são o ideais para uso no dia a dia do trabalho. Botas de cano superlongo não são indicadas para o trabalho, como as over the knee, incômodas e sensuais demais para uso durante o batente. "Faço concessão a algumas rasteirinhas, pois vivemos num País tropical. Há modelos chiques e bacanas, mas se tiver um saltinho, a elegância agradece. E claro, os pés e as unhas devem estar impecáveis."

7 - Alcinhas

Sutiã aparecendo é pecado grave, principalmente para funções mais formais. Hoje, há tops bacanas que fazem a função de sutiã, que até podem aparecer sob as blusas, mas depende muito de seu cargo, função e da empresa. Na dúvida, aposte em blusas que não permitam o sutiã à vista. Por falar em alcinhas, as regatas de alcinhas finas devem ser usadas com moderação. O ideal é que as alças tenham a medida suficiente para não parecer um roupa informal demais: uns 5 cm está de bom tamanho.

8 - Justo demais

Peças muito justas, mesmo em comprimentos normais, não são a melhor opção para uma peça de trabalho. Dependendo do tipo de tecido, a situação pode até piorar. Malhas finas, viscose e tecidos leves marcam mais do que devem e podem subir, repuxar e fazer das oito horas um martírio dentro de uma roupa muito apertada. A opção é sempre optar por tecidos encorpados e esquecer peças que parecem embaladas a vácuo quando vestidas.

9 - Sem roupa

Ops. Não é bem isso. Além da roupa, há outros quesitos a se observar. Higiene dos cabelos, dos dentes e do próprio corpo é fundamental no trabalho, além de unhas bem feitas e depilação em dia nos pontos aparentes: axilas e pernas. Um deslize neste quesito e pronto, sua capacidade e esforço vão por água abaixo.

10 - Exageros

Unhas compridas demais, como garras, podem fazer parte de seu estilo, mas nem sempre são ideais para algumas funções, como digitar. Usar perfume demais não é só falta de elegância, mas pode incomodar colegas ou até a chefia, pois há muita gente alérgica a cheiros. E todos os demais excessos possíveis: falar alto demais; prestar mais atenção no colega do que no trabalho; ficar muito tempo no celular e nas redes sociais são atitudes que devem passar longe do batente.

Compartilhamos com MODA TERRA

Acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador

O direito do empregado à indenização por danos morais, patrimoniais e estéticos decorrentes do acidente de trabalho.

O Brasil é o 4º colocado no ranking mundial de acidentes de Trabalho segundo dados fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Embora a Constituição Federal de 1988 cuide da prevenção dos acidentes de trabalho em seu artigo 7º, XXII determinando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, esse alarmante dado demonstra a precariedade das condições laborativas nas quais estão inseridos os obreiros brasileiros, bem como a desídia, por parte dos empregadores, no cumprimento da determinação constitucional bem como das obrigações dispostas no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam:

- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- dotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

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

Ressalte-se que o empregado tem o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, constituindo falta grave recusar injustificadamente o cumprimento das instruções expedidas pelo empregador e o uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Nesse caso, a responsabilidade civil do empregador é afastada em razão da culpa exclusiva do empregado.



A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho tem previsão no inciso XXVIII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

O artigo 19 da Lei 8213/91, conceitua acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho em decorrência das doenças profissionais ou do trabalho.



Lembrando que há eventos equiparados ao acidente de trabalho com previsão no artigo 20 da supramencionada legislação previdenciária, tais como desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

Os acidentes de trabalho podem acarretar danos materiais, morais e estéticos e se comprovados o nexo de causalidade, o dolo ou a culpa do empregador, restará configurada a sua responsabilidade civil com o consequente pagamento de indenização à vítima pelos danos causados.

Alice Monteiro de Barros leciona que dano material (incluindo os lucros cessantes e os danos emergentes) trata-se da lesão aos bens materiais sujeitos de avaliação econômica. O dano moral, segundo Maurício Godinho Delgado advém de toda dor física ou psicológica oriunda da doença ocupacional que enseja a possibilidade de reparação.

O dano estético, para Alice Monteiro consiste na lesão à integridade pessoal do ser humano, cuja afeta a percepção da vítima quanto a sua harmonia corporal.

Os danos materiais, morais e estéticos são perfeitamente cumuláveis conforme assegura a Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça.

A competência para a propositura de ação indenizatória decorrente de danos ocasionados por acidente de trabalho é da Justiça do Trabalho, de acordo com a súmula vinculante nº 22 do Supremo Tribunal Federal.

Quanto à prescrição a jurisprudência pátria tem adotado o prazo prescricional previsto no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal, de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

O preocupante 4º lugar ocupado pelo Brasil no ranking mundial de acidentes de trabalho demonstra a necessidade de estarmos atentos para a possibilidade do pagamento de indenização por danos oriundos de acidente de trabalho, em razão da previsão constitucional da responsabilidade civil do empregador, buscando o amparo do obreiro, parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Embora a indenização dos danos não seja a solução para a problemática acerca da precariedade das condições de trabalho no Brasil, representa a garantia de reparação para o empregado vítima de ações dolosas ou negligentes dos empregadores que descumpram as regras de saúde, higiene e **segurança do trabalho**.

Compartilhamos com Liana Rocha Pós-graduanda em Direito Previdenciário e do Trabalho

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

Sala locada no SEST/SENAT de Araçatuba (SP)
Rodovia Senador Teotônio Vilela, Km-09
(Ao lado Hospital Unimed)

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

INSCRIÇÃO: eventos@norminha.net.br