



Live Antecipação de Riscos

Ação Preventiva Antecipada



Engenheira Berenice Isabel Ferrari Goelzer

Norminha 618, 08/04/2021

A software house AgileWork vai realizar Live sobre "Antecipação de riscos - Ação preventiva antecipada" com a Engenheira Civil e Higienista Ocupacional, Comendadora Berenice Isabel Ferrari Goelzer.

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA EMPRESARIAL

Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge
11 3903-1046 11 99742-4659
contato@rosinaldoramos.adv.br

Presidente Epitácio - SP
Rua Culabá, 3-32 - Centro
11 3281-4342 11 99637-9315
contato@epitacio@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
11 3551-1002 11 99809-2880
escritorio@lucelia@rosinaldoramos.adv.br

Osvaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Panchano, 477 - Centro
11 3528-1146 11 99730-7018
contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocacia@rosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

O evento será exibido ao vivo, no próximo dia 13 de abril, a partir das 19 horas pelo Youtube da AgileWork.

Inscrições:

bit.ly/agileworklives

Ou acesse o link na bio do Instagram da @agilework

Berenice Isabel Ferrari Goelzer faz parte da história da Higiene Ocupacional no Brasil e no Mundo. Engenheira formada na década de 60 pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com mestrado e pós-graduação em Higiene Ocupacional dos EUA, trabalhou por 25 anos no Escritório de Saúde Ocupacional da Organização Mundial da Saúde, em Genebra.

Poderíamos descrever diversas páginas com a experiência de Berenice, mas vamos nos limitar a convidar você a participar desta live e absorver toda esta experiência.

Para se inscrever, acesse o link na bio do Instagram da @agilework ou [clique aqui](#). **N**

Sesi ES lança edital de inovação com aporte de R\$ 2 milhões

Lançado no mês do movimento "Abril Verde", edital busca soluções em saúde e segurança para a indústria capixaba e conta com o apoio do Senai ES e do FindesLab

Norminha 618, 08/04/2021

Tem alguma ideia ou solução para fomentar à saúde e a segurança na indústria capixaba? Então fique de olho no Edital Sesi Tech! Serão R\$ 2 milhões de aporte em recursos não reembolsáveis de cooperação no desenvolvimento de soluções inovadoras em processos e produtos com foco em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) para atender às demandas industriais.

A data de publicação do edital não foi por acaso. Acontece no mês do movimento "Abril Verde", direcionado para a conscientização da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Os projetos selecionados têm potencial para serem aplicados no Serviço Social da Indústria do Espírito Santo (Sesi ES), fomentador do edital, que conta com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Espírito Santo (Senai ES), como parceiro de execução, e o FindesLab, como operador da chamada e gestor do programa.

Projetos a serem apoiados

Neste cenário complexo atual, faz-se necessário buscar meios cada vez mais modernos e inovadores para cuidar das pes-

soas e reforçar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

E por isso, as soluções devem propor melhorias em ergonomia, segurança do trabalho e saúde ocupacional, a fim de reduzir o número de trabalho e os custos por acidentes e doenças vinculadas ao trabalho, aperfeiçoar a performance do trabalhador da indústria e melhorar a saúde e a segurança dos funcionários.

As propostas devem desenvolver produtos, serviços e soluções, novos ou aprimorados, com escalabilidade e que gerem impactos mensuráveis para a produtividade dos ambientes de trabalho, garantindo a segurança e a saúde dos trabalhadores da indústria.

Quem pode participar?

Podem submeter ideias empresas capixabas, com Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae) primário industrial, para categoria A, que envolve industriais de micro, pequeno, médio e grande porte, que buscam soluções tecnológicas para desafios internos de SST.

E também, startups ou empresas industriais que proponham soluções para promover a SST,



aplicáveis a desafios de SST da indústria em qualquer setor, com potencial para tornar-se solução a ser oferecida em parceria com o Sesi ES para o mercado.

Como inscrever a ideia?

A submissão das propostas será em duas fases: Inscrição e Plano de Projeto. A inscrição poderá ser feita de 06 de abril a 03 de maio, pelo site:

www.findeslab.com.br/sesitech.

Participação e dúvidas

Tem interesse em participar desta chamada e quer um apoio no processo? Não se preocupe, pois o time Findeslab vai realizar tira-dúvidas on-line e workshops virtuais para te orientar. De qualquer forma, é muito importante que conheça o edital e suas diretrizes.

Acompanhe nossas redes sociais e fique ligado na programação.

Mais informações no endereço www.findeslab.com.br/sesitech

Ajude a manter nossa Missão: Faça um PIX
O valor que puder!
Nossa Chave/Pix: (18) 99765-2705

Fundacentro realiza ciclo de palestras sobre nanotecnologia

Norminha 618, 08/04/2021

O Ciclo de Palestras "Nanotecnologias e seus impactos sobre a segurança e saúde no trabalho" será realizado durante o mês de maio e na primeira semana de junho com transmissão pelo [canal da Fundacentro no YouTube](#). Um grupo multidisciplinar, com especialistas que trabalham há mais de 10 anos com o tema na instituição, será responsável pelos debates.

Os encontros on-line ocorrerem nos dias 5, 12, 19 e 26 de maio e também em 2 de junho, das 16h às 17h30.

05/05:

"Conceitos e características

das nanotecnologias que guardam relação com a SST";

12/05:

"Potenciais efeitos dos nanomateriais sobre a saúde humana";

19/05:

"Ferramenta prática para a avaliação e controle de riscos envolvendo nanomateriais - CB";

26/05:

"Novas abordagens sobre análise de perigo e riscos devido às nanotecnologias";

02/06:

"Aspectos da convergência tecnológica e suas implicações para SST".

Não percam! **N**

Começa hoje:

18º Congresso Nacional da ANAMT

Norminha 618, 08/04/2021

Começa hoje quinta-feira (dia 8 de abril) o **18º Congresso Nacional da Associação Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT**, maior evento de Medicina do Trabalho do país. O Congresso vai até 10 de abril, com transmissão ao vivo pela internet. As inscrições podem ser feitas até o dia do evento, em <https://congresso.anamt.org.br/>.

O tema central do Congresso é "O papel do Médico do Trabalho na atenção primária de saúde". Além deste, outros assuntos abordados serão as novas Normas Regulamentadoras, a conduta diante da covid-19, trabalho remoto e saúde mental. Inscrições e demais informações: <https://congresso.anamt.org.br/inscricoes/> **N**

MPT divulga nota pública em defesa de ambientes de trabalho mais seguros

Norminha 618, 08/04/2021

O texto abaixo marca o Dia Mundial da Saúde, celebrado ontem (07/04), e também destaca a importância da Saúde Pública em favor da população brasileira. Confira:

Nota pública: Construindo um mundo mais justo e saudável (Ministério Público do Trab)

O Dia Mundial da Saúde é celebrado no dia 7 de abril. A data coincide com a criação da Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1948, agência especializada em saúde, subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU).

Anualmente a OMS elege um tema a ser abordado mundialmente, por meio de campanhas de conscientização alusivas a essa data comemorativa. No ano

de 2021, a campanha chama a atenção para a necessidade de construirmos um mundo mais justo e saudável.

E o qual da relação entre um mundo mais justo e a saúde?

A evolução da pandemia da COVID-19 deixa claro que vivemos em um mundo de desigualdades, onde condições de moradia, educação, trabalho e outros fatores socioeconômicos podem determinar o acesso, ou até mesmo a falta de acesso, a serviços de saúde de qualidade. A melhoria das condições de vida e de trabalho, como destaca a OMS, pode levar à melhoria da saúde da população.

O trabalho é, sem dúvida, fator de determinação social que pode fazer a diferença na melhoria da qualidade de vida do cida-

dão. No Brasil, a Constituição Federal prevê que a proteção do meio ambiente estende-se ao meio ambiente do trabalho e o Sistema Único de Saúde deve realizar ações de saúde do trabalhador (art. 200, II e VIII).

É necessário lembrar que o conhecimento dos fatores determinantes e condicionantes de saúde individual ou coletiva deve ser obtido com a finalidade de recomendar e incentivar a adoção de medidas mais eficientes de prevenção e controle das doenças. Por esse motivo, é importante ressaltar nessa data que a proteção à saúde é feita apenas com medicamentos e assistência médica e farmacológica, sendo crucial valorizar as estratégias de vigilância em saúde (art. 6º, § 2º da Lei do SUS). **N**

SIM Soluções e Serviços agora também presta um novo Serviço de Medicina do Trabalho Junto à empresa Gorgulho, confira!

Engenharia de Segurança do Trabalho, cursos, treinamentos, medições ambientais, laudos, Medicina do Trabalho e muito mais!!

CONSULTORIA E ASSESSORIA PARA SUA EMPRESA

PROGRAMAS

- PPRA / GRO - PGR - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (Gerenciamento de Riscos)
- PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- PPR - Programa de Proteção Respiratória
- PCA - Programa de Conservação Auditiva
- PAE - Plano de Atendimento Emergencial
- PCMAT - Programa de Condição e meio ambiente de trabalho na indústria da construção
- PMOC - Plano de Manutenção, Operação e Controle.

LAUDOS

- NR 15 - Insalubridade
- NR 16 - Periculosidade
- NR 10 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação
- NR 12 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação
- NR 13 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação
- NR 17 - Análise Ergonômica do Trabalho
- NR 20 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação

Elaboração de projetos de inclusão: Projetos e laudos de estabelecimento para liberação de Arquivo

CONTATOS E REDES SOCIAIS

- (32) 99163-8316 KLÉBER - CREA MG 117.515 D
- (32) 98804-7376
- (32) 99979-7531 HEROLD - CREA MG 64.705 D
- (32) 99133-4118 AUGUSTO - CREA MG 37.818 D
- SIMENGENHARIADOTRABALHO.COM.BR
- SIMENGENHARIADOTRABALHO@GMAIL.COM

SIMENGENHARIADOTRABALHO

SIM ENGENHARIA DO TRABALHO

Entrevista forense ajuda a identificar assédio sexual nas empresas



Estudo mostrou que menos da metade das companhias lida com o assédio sexual

Norminha 618, 08/04/2021

Uma pesquisa divulgada em março pela Equileap, organização que defende a igualdade de gênero no mercado de trabalho, mostrou o que as mulheres já sabem: grande parte das empresas falha em coibir o assédio sexual no ambiente de trabalho. O estudo, que analisou dados de 3.702 empresas de 23 países, revelou que menos da metade das companhias lida com o assédio sexual. A saída, segundo a entidade, passa pela criação de legislação que obrigue as empresas a agirem contra o assédio.

O entrevistador forense e advogado especializado em assédio moral e sexual André Costa diz que parte do problema está na subnotificação dos casos e afirma que alguns caminhos que os empresários têm para descobrir e coibir o crime é por meio de programas de compliance e da ação dos chamados entrevistadores forenses. “Esses são os profissionais responsáveis por analisar suspeitas de irregularidades e detectar casos de assédio sexual e moral, entre outras condutas, dentro das companhias. Muitas vezes somos requisitados para investigar fraudes ou outras condutas e acabamos descobrindo casos de assédio”, diz.

Costa conta que, por meio de técnicas variadas, o entrevistador forense consegue descobrir a verdade que muita gente não sabe como revelar. “Muitas mulheres sentem vergonha por terem sido vítimas de assédio e tendem a, de alguma forma, pensar que algo no seu compor-

tamento contribuiu para aquele evento. Também temem serem desacreditadas se apresentarem uma reclamação e, por isso, acabam não denunciando”, afirma.

A lei define como assédio sexual os atos de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”. O crime é punido com pena de detenção de um a dois anos. O especialista conta que, em muitos casos, é difícil comprovar o assédio sexual e a entrevista forense é uma ferramenta indispensável para a detecção do problema.

Pela natureza do crime, diz o especialista, o trabalho dos entrevistadores forenses é essencial para combater a prática nas empresas. “Abordagem nas suspeitas de assédio sexual tem que ser feita de forma empática, respeitosa, compreensiva e com sólidos conhecimento jurídicos para entender de que forma o caso aconteceu e como solucionar. É preciso ter certa sensibilidade porque envolve um conjunto emocional muito forte, é preciso ter muito cuidado com a vítima”, afirma.

Como identificar

O especialista diz que é possível perceber quando uma mulher está sendo vítima de assédio sexual. Ele conta que a vítima dá indícios, mesmo discretos, de que algo está errado. “Se a gente estiver atento e olhar para as pessoas, consegue ver esses sinais. Sempre que uma mulher é vítima de assédio, ela luta com todas as forças para não ficar sozinha com o assediador em ambientes da empresa, hap-

calçado profissional antiderrapante

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

Eu recomendo! Antiderrapante é Soft Works

27 ANOS 1994 - 2021

(Dedé Santana)

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado ANIMASEG

www.softworksepi.com.br

Siga-nos nas redes sociais: @softworksepi (16) 3703 3240 epi@softworksepi.com.br



Empresas fracassam ao lidar com o assédio sexual

py hour e outras confraternizações. E quando ele passa por ela, ela faz uma expressão de nojo, mesmo que discreta. Já descobri casos de assédio sexual em empresas que me contrataram para investigar fraudes por uma simples expressão de nojo, apresentada por uma mulher ao ser perguntada sobre um colega, por exemplo”, diz.



André Costa, entrevistador forense e advogado especializado em assédio moral e sexual

Fórum Abril Seguro esclarece dúvidas sobre segurança do trabalho

FÓRUM ABRIL SEGURO SCHMERSAL

CONFIRA A PROGRAMAÇÃO COM OS TEMAS ESCOLHIDOS PELO PÚBLICO:

- 06/04 - SEGURANÇA INDUSTRIAL
- 13/04 - SOLUÇÕES PARA MINERAÇÃO
- 20/04 - INSTALAÇÕES ELÉTRICAS EM ÁREAS CLASSIFICADAS (Ex)
- 27/04 - SERVIÇOS DE ADEQUAÇÃO E MÁQUINAS

UMA SÉRIE DE LIVES SERÃO REALIZADAS AO VIVO ÀS TERÇAS-FEIRAS, ÀS 19H, DURANTE TODO O MÊS DE ABRIL.

INSCREVA-SE E PARTICIPE

SCHMERSAL THE DNA OF SAFETY

Norminha 618, 08/04/2021

A empresa Schmersal promove o fórum Abril Seguro, uma série de lives que serão realizadas às terças-feiras, às 19h, durante todo o mês de abril, no LinkedIn da companhia. Os especialistas da Schmersal vão esclarecer dúvidas e compartilhar conhecimentos sobre cada uma das áreas definidas na programação.

Em 6 de abril foi realizada a live sobre Segurança Industrial, abordando questões como as principais normas e recomendações de segurança para adequação de máquinas e prevenção de acidentes e como aplicar corre-

tamente os dispositivos de segurança.

Em 13 de abril, a live abordará Soluções para Mineração. Em 20 de abril, Instalações Elétricas em Áreas Classificadas (Ex). Encerrando o fórum, em 27 de abril, a live Serviços de Adequação em Máquinas tirará dúvidas sobre tecnologias disponíveis para adequação de máquinas e como realizar uma análise de risco.

Para garantir a participação gratuita, basta acessar o site <https://conteudo.schmersal.com.br/abril-seguro> e se inscrever nas datas de interesse. **N**

Sinduscon-AM abre cadastro de currículos para a Construção Civil



Norminha 618, 08/04/2021

Pelo terceiro ano consecutivo, o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Amazonas (Sinduscon-AM) abriu cadastro de currículos para diversas áreas de atuação na construção civil. Os interessados devem preencher os dados no site e enviar currículo em formato PDF.

<https://www.sinduscon-am.org.br/>

Os currículos cadastrados são disponibilizados para as empresas associadas ao sindicato. As vagas mais requisitadas pelas empresas neste ano são: pedreiro, carpinteiro, auxiliar administrativo, administrativo de obra, engenheiro civil, electricista, bombeiros hidráulicos, serviços gerais e outros.

Admissões

No ano passado, o banco de currículos do sindicato reuniu mais de 6 mil profissionais de 60 diferentes áreas de nível fundamental, médio e superior. Currículos que foram acessados por diversas empresas de pequeno porte, até multinacionais que atuam no segmento no Estado do Amazonas.

Ao longo de 2020, a Construção civil no Amazonas gerou 15.464 admissões, conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia. Em estoque, permaneceram empregados 22.285 trabalhadores no setor amazonense.

Banco de Currículos

Os candidatos às vagas de emprego devem acessar o site do sindicato e clicar em “Banco de Currículos”. Em seguida, preencher as informações básicas e por último, anexar o currículo em formato PDF e enviar o documento. Só serão considerados os currículos enviados pelo site. **N**

Seja um Franqueado de Sucesso

Conheça a ÚNICA rede de FRANQUIAS do BRASIL que oferece TODAS as SOLUÇÕES em Segurança do Trabalho.

Venda de EPIs e EPCs | Consultorias | Treinamentos

www.multisegurancafranquia.com.br

Multi Segurança

Soluções em segurança do trabalho (87) 3562-1964 / (87) 9962-5289

Invista a partir de R\$50 MIL

Fature até 1.2 MILHÕES ao ano

26 anos do Projeto Verão sem AIDS são comemorados com encontro virtual

Norminha 618, 08/04/2021

No dia 25 de março, a FEQUIMFAR, juntamente com seu Departamento de Saúde do Trabalhador, realizou um Encontro Virtual que discutiu “A importância das campanhas de informação e conscientização” e celebrou os 26 anos do Projeto Verão sem AIDS – Valorizando a Vida.

O evento contou com a participação de cerca de 60 pessoas, entre elas, lideranças da FEQUIMFAR, Sindicatos filiados, Força Sindical, Força SP, CNTQ, Nova Central, DIESAT, Metalúrgicos de Osasco, Sintesp, Metalúrgicos de SP, Conselho Nacional de Saúde além de companheiros dos estados de Santa Catarina, Bahia e Rio Grande do Sul.

Edson Dias Bicalho, secretário geral da FEQUIMFAR, coordenou o evento e aproveitou para fazer um breve histórico do Projeto Verão sem AIDS – Valorizando a Vida.

O presidente da Força Sindical São Paulo, Danilo Pereira da Silva, destacou a importante participação dos Sindicatos filiados à FEQUIMFAR no Projeto durante todos esses anos. “De forma voluntária, os companheiros trabalharam nestes 26 anos, trazendo uma nova visão do movimento sindical e do Sindicato Cidadão, ajudando a prevenir a doença e salvar vidas”, disse.



Evento é realizado pela FEQUIMFAR (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de SP, juntamente com seu Departamento de Saúde do Trabalhador



Jurandir Pedro de Souza, diretor financeiro da FEQUIMFAR, diz que a ação social que implantou o Projeto Verão já atingiu milhares de pessoas com informações de qualidade para fortalecer a luta contra a AIDS.

Um dos parceiros e patrocinadores do Projeto Verão, a Faber Castell, esteve representada na pessoa de Miguel, que agradeceu a oportunidade de estar presente no evento e registrou a importância do Projeto no combate à AIDS.

Outra importante participação foi do presidente do Conselho



Nacional de Saúde, Fernando Pigato, que mencionou seu reconhecimento ao Projeto Verão, agradecendo a iniciativa da FEQUIMFAR e seu Departamento de Saúde do Trabalhador, enfrentando as adversidades encontradas e alcançando espaço de destaque na luta pela prevenção da doença e combate ao preconceito.

Em sua fala, o presidente da FEQUIMFAR e 1º secretário da Força Sindical, Sergio Luiz Leite, o Serginho, destacou a importância social do Projeto Verão e toda a sua expansão para

outras estações do ano e localidades em muitos pontos do país. Serginho também comparou o momento atual, de pandemia de Covid-19, com a descoberta do vírus da AIDS e as campanhas de prevenção: “O Brasil foi excelência nas campanhas de conscientização, prevenção e combate a discriminação, quando do início e descoberta da AIDS. Cada um fez a sua parte. Hoje, enquanto a sociedade e a Ciência buscam saídas para superar a pandemia, temos um Governo fazendo exatamente o contrário”.

O encontro contou com palestra de Moyses Longuinho Toniolo de Souza, membro do CNS, pela ANAIDS (Articulação Nacional de Luta contra a Aids)

e fundador do Núcleo Estadual da Bahia. Em sua fala, Moyses parabenizou pela iniciativa de discutir ações sobre AIDS no mundo do trabalho: “Campanhas de prevenção são muito importantes, porque vivemos uma pandemia, mas não podemos esquecer que a AIDS está presente, é uma doença que ainda não tem cura, mas tem controle”.

Nas falas e comentários no chat do encontro, os participantes saudaram o Projeto Verão, em nome de João Scaboli, reafirmando a importância das ações para a sociedade e todo o movimento sindical.



Essa foi a primeira vez que o evento foi realizado de forma virtual. Era sempre realizado em Praia Grande/SP

Encerrando o grande encontro, João Scaboli, diretor do departamento de saúde do trabalhador da FEQUIMFAR e idealizador do Projeto Verão sem AIDS – Valorizando a Vida, agradeceu e parabenizou todas as entidades que apoiaram o Projeto nesses 26 anos. “Um Projeto que alcançou novos horizontes, com modelos diferenciados, só tem esse sucesso, porque é um trabalho coletivo”. **N**

Os desafios da Gestão e Resgate em Espaços Confinados

Live no YouTube

Norminha 618, 08/04/2021

Será hoje, quinta-feira, 08 de abril de 2021, a partir das 20h30 a realização da Live “Os desafios da gestão e resgate em espaços confinados” reunindo vários profissionais especialistas que são referências nacionais.

A moderadora será Paula Salustiano, TST, resgatista operacional N1, Instrutora de Treinamentos; autora do artigo Planos de Resgate.

Apresentações de:

Paula Scardino, Coordenadora Nacional NBR 14.787 e 16.577 da ABNT, Membro do GT NR33 bancada patronal;

Sérgio Luis Chagas, Bombeiro Militar, TST, Autor do livro e manual técnico de resgate em espaços confinados;

Fabio Souza, Coordenador de equipe de resgate, Supervisor de acesso por cordas, Diretor da Empresa Controle Acima.



Abaixo segue o link do canal, corre lá e se inscreva, https://youtube.com/channel/UC4SN_36ahGxrBAWKiZNIJBQn

DIA MUNDIAL EM MEMÓRIA DAS VÍTIMAS DE DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO

Fequimfar vai realizar encontro virtual



Norminha 618, 08/04/2021

Para evento virtual e gratuito, a FEQUIMFAR, por meio do seu Departamento de Saúde do Trabalhador, convida para discutir “O papel da Comissão Tripartite Paritária Permanente”, “Novas Mudanças”, “Avanços e retrocessos” e “Normas Regulamentadoras”.

O evento será realizado no próximo dia 27 de abril de 2021, a partir das 14 horas pelo ZOOM.

As inscrições são gratuitas e serão permitidas até o dia 20 de abril.

Inscreva-se: secgeral@fequimfar.org.br Link de acesso será enviado por e-mail.

ABERTURA:

Sérgio Luiz Leite, Serginho, Presidente da FEQUIMFAR e 1º Secretário da Força Sindical;

Jurandir Pedro de Souza, Diretor Financeiro da FEQUIMFAR e Presidente do STI Itapetininga; e,

João Donizetti Scaboli, Diretor do Departamento de Saúde do Trabalhador da FEQUIMFAR, Diretor do DIESAT e Membro do CNS pela Força Sindical.

PALESTRAS:

Marcos Antonio Almeida, Marquinhos, Presidente do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho de São Paulo (SINTESP);

Armando Henrique, Diretor do SINTESP e Presidente da As-

sociação Nacional dos Técnicos de Segurança do Trabalho (ANA TEST); e,

Luiz Carlos de Oliveira, Luizinho, Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de SP e adjunto da Secretaria de Saúde e Segurança do Trabalhador da Força Sindical.

COORDENAÇÃO:

Edson Dias Bicalho, Secretário Geral da FEQUIMFAR e Presidente do SIT Bauru.

Inscreva-se:

secgeral@fequimfar.org.br

Link de acesso será enviado por e-mail. **N**

MUDE A FORMA COMO SUA EQUIPE PERCEBE OS RISCOS
<https://go.hotmart.com/039374563A>

Colabore com a manutenção de nossa Missão de manter Norminha no ar!
Faça um PIX de doação: Chave (18) 99765-2705

Mulheres tem atuação fundamental na Medicina do Trabalho

Norminha 618, 08/04/2021

Ex-diretora de Ética da APMT – Associação Paulista de Medicina do Trabalho, a médica Edenílza Campos de Assis e Mendes há quase cinco décadas atua na busca por soluções para melhorar as condições de trabalho do brasileiro. Do início, em 1975, um ano após se formar em Medicina, até hoje, ela viu o percentual de mulheres aumentar em comparação ao número de homens que atuam no segmento. E, o mais importante na sua visão, todas muito bem qualificadas e competentes, disputando espaço “em pé de igualdade”.

Nesses 46 anos de trabalho, Edenílza garante que nunca teve dificuldades em atuar. Mesmo tendo começado em um período em que a Medicina do Trabalho era um campo de trabalho masculino, sempre teve espaço de fala e foi ouvida. Mas hoje, na sua visão, a situação piorou. A médica entende que a imagem da profissão foi prejudicada. “Quando entrei a gente era mais



Opinião é da médica do trabalho, Edenílza Campos de Assis e Mendes, que há 46 anos atua na área

ouvida pelos empresários. Os médicos do trabalho tinham mais interação com o chão de fábrica e atuava junto com o RH (Recursos Humanos) das empresas na busca por soluções para melhorar as condições de trabalho dos funcionários.”

Presença Feminina

A Medicina do Trabalho pode ser definida como a especialidade médica que lida com as relações entre a saúde dos homens e mulheres trabalhadores e seu trabalho, visando não somente a prevenção das doenças e dos acidentes do trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida, através de ações articuladas capazes de assegurar a saúde individual, nas di-

mensões física e mental, e de propiciar uma saudável inter-relação das pessoas e destas com seu ambiente social, particularmente, no trabalho. Por esse motivo, Edenílza entende que a visão feminina multifacetada é importante. “É uma característica feminina ver o todo para poder trabalhar a parte. Assim, a mulher consegue enxergar as prioridades individuais e buscar formas que atendam também a empresa como um todo”.

Com formação em Saúde Pública e tendo atuado nas periferias das cidades, Edenílza entende que os trabalhadores das linhas de produção representam um microcosmo dessas áreas mais pobres da população. “Por isso, ver o trabalhador e suas condições de trabalho como parte de um todo na sociedade é importante”, garante.

A médica analisa que o campo de atuação da Medicina do Trabalho é amplo e extrapola a prática tradicional da medicina.

N
Revista Cipa

JBS oferece vagas de trainee em 6 estados

Norminha 618,08/04/2021

A JBS abriu as inscrições para a edição 2021 do Programa de Trainee Jovens de Valor, divulgou a companhia na terça-feira (06). São 15 vagas para profissionais com formação entre dezembro de 2016 e dezembro de 2020, nas áreas de administração, ciências contábeis, ciências econômicas, engenharia e medicina veterinária, para atuar na Swift, JBS Couros e JBS Novos Negócios.

As inscrições ocorrem até o dia 7 de maio e o candidato deve ter disponibilidade de mudança para as cidades das operações, pois as vagas são presenciais.

A Swift tem quatro vagas na fábrica de Andradina (SP) nas áreas de manutenção, Planejamento e Controle da Produção (PCP) e produção.

A JBS Couros tem oportunidades nas unidades de Cascavel-CE (1 vaga), Itumbiara-GO (1 vaga), Lins-SP (1 vaga), Montenegro-RS (1 vaga) e Uberlândia-MG (1 vaga), nas áreas comercial e indústria.

Já a JBS Novos Negócios tem vagas em Lins-SP (3 vagas), Campo Verde-MT (1 vaga), São Paulo-SP (1 vaga) e Presidente Epitácio-SP (1 vaga), nas áreas de PCP, manutenção, produção, projetos, Pesquisa & Desenvolvimento e administrativo.

Ao longo de 12 meses, os trainees participarão de um ciclo de aprendizado que contará com job rotation, desenvolvimento de projetos, além de supervisão compartilhada, e serão desafiados a se desenvolver em aspectos de liderança. Ao final do programa, os profissionais que atenderem aos requisitos serão efetivados em posições estratégicas dos negócios.

O diretor de Recursos Humanos da JBS, Wanderson Costa, disse em nota que o objetivo do programa é formar lideranças que sejam aderentes à cultura da companhia para atuar nas unidades em todo o Brasil. inscrição estão disponíveis no link:

<https://trabalheconosco.vagas.com.br/jbs-jovens-de-valor> **N**



www.rosinaldoramos.adv.br
advociariosinaldoramos

Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge
☎ 18 3903-1046 ☎ 18 99742-4659
✉ contato@rosinaldoramos.adv.br

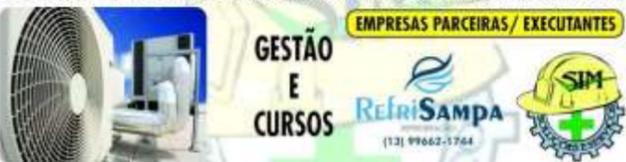
Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro
☎ 18 3281-4342 ☎ 18 99637-9315
✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
☎ 18 3551-1002 ☎ 18 99809-2880
✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

Oswaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro
☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

PMOC - PLANO DE MANUTENÇÃO, OPERAÇÃO E CONTROLE

PORTARIA DA ANVISA Nº 3.523 PARA SISTEMA DE AR CONDICIONADOS COM SOMAS SUPERIOR A 60.000 BTU



GESTÃO E CURSOS
EMPRESAS PARCEIRAS/ EXECUTANTES
Refrisa Sampa (13) 99602-5704
CONTATOS E INSCRIÇÃO:
☎ 32 99163-8316 ☎ 32 98804-7376 - KLEBER
ENGENHEIRO MECÂNICO - CREA MG 112.515/D
☎ 32 99979-7531 - HEROLD
ENGENHEIRO MECÂNICO - CREA MG 64.705/D
simengenhariadotrabalho.com.br simengenhariadotrabalho@gmail.com simengenhariadotrabalho

Movimento busca ressaltar a importância de uma cultura prevencionista nas empresas

Norminha 618, 08/04/2021

*Luiz Augusto Damasceno Brasil

Se o Abril Verde é um movimento que a todos da área de Segurança e Saúde no Trabalho contagia e motiva desde o ano 2013, imaginem o poder de engajamento quando nós, brasileiros e brasileiras, amadurecermos para a importância da difusão e prática da cultura de redução e eliminação dos acidentes e doenças decorrentes do trabalho, seja no ambiente doméstico, no trânsito, nos locais de trabalho e lazer. Creio que somente a partir daí, com maior certeza de vitória, poderemos ter o orgulho de ostentar o lacinho verde no peito e dizer que o nosso Brasil enfim atingiu o patamar esperado ao longo dos últimos 50 anos de ensino para a prevenção dos infortúnios laborais e consolidação de uma cultura prevencionista.

Colocando os pingos nos is", é importante ressaltar que a campanha que deu origem ao movimento nacional Abril Verde foi idealizada, criada e lançada primeiramente na cidade de João Pessoa na Paraíba, no dia 27 de novembro de 2013, durante o IV Encontro Estadual dos Profissionais de Segurança do Trabalho. Naquela ocasião o técnico em ST José Nivaldo Barbosa Sousa e a engenheira civil e de ST Maria Aparecida Rodrigues Estrela, tiveram a ideia e iniciaram o movimento no ano seguinte, lançando a primeira Campanha Abril Verde no dia 07 de abril de 2014, com uma grande programação no auditório do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado da Paraíba. No mesmo dia ações educativas, seminários e palestras foram realizadas durante a reunião plenária do CREA-PB e, ainda, naquele mesmo ano, foi aprovada e entrou em vigor a primeira lei municipal do Abril Verde, a Lei Ordinária nº 12.814/2014.

MOBILIZAÇÕES

Feito este merecido resgate histórico, é também importante destacar que tal qual uma pedrinha que se lança num lago, o Abril Verde vem se estendendo em ondas de mobilizações educativas por todo o País. Buscando sempre ressaltar a importância de uma cultura prevencionista com o envolvimento de órgão dos governos federal, estadual e municipal, Tribunais Regionais do Trabalho, Ministérios Públicos do Trabalho, universidades, faculdades, instituições e escolas técnicas, associações profissionais, sindicatos, Sistema S. empresas, órgãos de imprensa e profissionais da área de Segurança e Saúde no Trabalho que, atualmente, mesmo diante desta pandemia que ainda assola todo o mundo, se unem neste mês de abril para celebrar, no dia 28 de abril, o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2021.

Notadamente sensibilizada pela devasta-

ABRIL VERDE

ção causada pela Covid-19 no mundo do trabalho, a OIT escolheu como tema de sua campanha mundial para todos os países membros: "Antecipar-se à crise e preparar-se para responder, investindo hoje em sistemas resilientes de SST". Segundo a OIT: A pandemia levou governos, empregadores, trabalhadores e a população em geral a enfrentar desafios sem precedentes em relação ao vírus. O Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho 2021 tem como foco estratégias para fortalecer os sistemas nacionais de Segurança e Saúde no Trabalho, construir resiliência para enfrentar crises, hoje e no futuro, aproveitando as lições apreendidas e as experiências do mundo do trabalho. Aproveitará também a data para conscientizar a população e estimular o diálogo sobre a importância de se criar e investir em sistemas de SST resilientes, baseados em exemplos regionais e nacionais para mitigar e prevenir a disseminação do vírus nos locais de trabalho.

Enquanto isto em João Pessoa, Paraíba, a Lei Ordinária 14.110 de 22 janeiro de 2021 reconhece o movimento Abril Verde como patrimônio cultural imaterial do município. São conquistas como esta que estimulam os educadores prevencionistas a continuarem esperançosos e mantendo acesa a chama e o lacinho verde da cultura de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Se verde o Abril já nos é bom, imagine quando amadurecidos estivermos! **N**



Luiz Augusto Damasceno Brasil
- Doutor e mestre em Educação, Advogado, Pedagogo, Tecnologista, Educador e Consultor nas áreas de Educação Profissional, EaD e legislação aplicada à SST.
ladbrasil@gmail.com

MUDE A FORMA COMO SUA EQUIPE PERCEBE OS RISCOS

PPT Treinamento Mudando a sua forma de perceber riscos:

<https://go.hotmart.com/O39374563A>

Colabore com a manutenção de nossa Missão de manter Norminha no ar!
Faça um PIX de doação:
Chave: (18) 99765-2705

Redução de jornada e salário deve atingir 4 milhões de trabalhadores



Norminha 618, 08/04/2021

A previsão da Secretaria Especial de Previdência do Trabalho é de que a nova rodada de acordos para redução de jornada e salário e/ou suspensão de contratos deve atingir 4 milhões de trabalhadores. O programa de proteção de manutenção e renda (BEM), com expectativa para ser renovado nas próximas semanas, deve custar cerca de R\$ 10 bilhões aos cofres públicos. As informações são do secretário especial de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco.

Para a reedição do programa, faltam a definição do prazo de vigência e demais detalhes que ainda estão sendo avaliadas pelo presidente da República, Jair Bolsonaro, junto ao Ministro da Economia, Paulo Guedes.

"O programa tende a ser exatamente igual ao do ano passado. O primeiro motivo é que o programa funcionou muito bem, então não queremos mexer. Também já temos sistema desenvolvido para esse programa e os empresários e empregados já se habituaram ao programa", comentou o secretário em entrevista à CNN

Bianco ainda esclareceu que a demora para a renovação do programa se é em razão da avaliação de "vários" pontos fiscais. "Temos uma questão fiscal a ser avaliada, temos um orçamento recém votado, temos as questões relativas ao Teto e meta fiscal", observou.

Ainda de acordo com o secretário, o governo está ponderando a utilização de crédito extraordinário para o programa. O recurso permitiria que as despesas com o programa não ficassem submetidas às regras fiscais, como o Teto de Gastos.



Na avaliação da equipe econômica, o BEM minimizou as demissões em 2020 e foi um dos principais motivos para a criação de empregos formais mesmo em meio à uma recessão econômica. Segundo o ministro da Economia, 11 milhões de empregos foram preservados por conta do programa no ano passado. **N**

(Com informações da CNN Brasil)



SEGURANÇA NO TRABALHO

ESPAÇO CONFINADO

BRIGADA DE EMERGÊNCIA

TRABALHO EM ALTURA

67 3461-1602 • 99923-0464 • 996036065
RUA VENEZUELA, 636 CENTRO NAVIRAÍ/MS

Município é condenado a pagar 30 anos de FGTS a lavadeira



Norminha 618, 08/04/2021

Uma lavadeira, contratada em 1987 pelo Município de Aragua- paz, em Goiás, conseguiu na Justiça do Trabalho o direito a receber os últimos 30 anos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). O acórdão foi julgado em julho de 2020 pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, sob a relatoria da Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque.

De acordo com os autos, a lavadeira fora contratada como empregada antes da Constituição Federal de 1988, com carteira assinada, seguindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem prestar concurso público. Por causa disso, não se encaixou na estabilidade excepcional criada nas regras transitórias da Constituição de 1988, que atingia somente os celetistas que tivessem pelo menos 5

anos de CLT em 1988.

Anos mais tarde, em 1990, o Município "efetivou" a empregada como servidora pública municipal, indo contra a previsão constitucional de que servidores só podem ser contratados mediante aprovação em concurso público. Para isso, o Município usou um mecanismo chamado transmutação de regime, considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em casos similares ao da reclamante.

Na inicial do pedido, o advogado da lavadeira, Jefferson Luiz Maleski, explicou que, como a ação foi proposta na Justiça antes de 13/11/2019, ainda era possível pedir a prescrição trintenária para cobrar os depósitos de FGTS não recolhidos pelo empregador. Porém, hoje é possível pedir apenas os últimos 5 anos de FGTS.

Em Primeira Instância, a sen-

tença da Juíza Andressa Kalliny de Andrade Carvalho, da Vara do Trabalho de Goiás, declarou incompetência da Justiça do Trabalho para julgar as verbas pedidas após 1990, pois considerou que o vínculo da reclamante teria passado a ser estatutário, e declarou prescritas as verbas anteriores à 1990.

Acórdão

Contudo, no Acórdão do TR T18, os desembargadores acata- ram por unanimidade o pedido da reclamante, entendendo que o vínculo laboral, que continua ativo até hoje, mesmo após 33 anos, continua sendo o de empregada celetista e não o de estatutária. Desta forma, determinaram que o Município de Aragua- paz efetuasse o pagamento dos depósitos do FGTS atrasados referentes aos últimos 30 anos para a empregada.

A relatora salientou que nenhuma transmutação de regime estipulada em lei municipal é capaz de invalidar o requisito constitucional da prestação de concurso público. **N**

Jefferson Luiz Maleski
Especialista em Direito Previdenciário

O que a empresa precisa saber para realizar com segurança um contrato com trabalhador autônomo

Norminha 618, 08/04/2021

O Brasil está enfrentando escassez de mão-de-obra especializada nos últimos anos, sobretudo em áreas como tecnologia da informação, mercado financeiro, telecomunicações, agronegócio etc.

A clássica lei da oferta e demanda provocou um paradoxo no mercado de trabalho brasileiro, pois, se por um lado há um crescente número de desempregados, por outro, milhares de vagas especializadas deixam de ser preenchidas por falta de profissionais qualificados.

Segundo pesquisa divulgada pela Revista Exame em 2019, o apagão de mão-de-obra especializada no Brasil, pode ser um fator limitador do crescimento econômico.

Este cenário, somado ao período de crise ocasionado pela pandemia do Coronavírus, torna alguns profissionais valiosos que passaram a ser disputados entre empresas concorrentes, dispostas a pagar salários mais altos e caprichar no pacote de benefícios como forma de retenção desses talentos.

Contratação do prestador de



serviços autônomos para reduzir custos

O aumento da demanda por profissionais altamente capacitados, reflete diretamente na forma de contratação destes pelas empresas, que costumam analisar todas as possibilidades de redução de custos, que é bem menor em comparação com o contrato de trabalho regido pela CLT e todos os seus encargos.

O desafio da empresa nesse caso, é saber agir corretamente para não configurar o vínculo trabalhista dos profissionais contratados como autônomos (prestadores de serviço).

Dois aspectos principais devem ser observados para evitar a caracterização do vínculo empregatício, são eles: um contrato bem redigido e a gestão deste profissional no dia a dia.

Principais características do contrato de prestação de serviços autônomos

Confira algumas dicas para elaborar um bom contrato de prestação de serviços autônomos:

- não estipular jornada de trabalho/horário de trabalho;
- descrever detalhadamente o trabalho e o prazo em que será realizado;
- estipular multa por descumprimento do prazo;
- não usar o termo salário, e sim remuneração;
- liberdade na execução do trabalho;
- prever quanto ao recolhimento de impostos.

Por outro lado, o contrato precisa ser uma ponte para a captação do talento e não uma barreira, contratos onerosos demais para uma das partes, costumam inviabilizar negócios, e não é isso que queremos, não é mesmo?

Além disso, a Justiça do Trabalho costuma valorizar mais o que ocorre no dia a dia do trabalhador do que as previsões contratuais, por isso é ainda mais relevante estar atento a forma correta de gestão da rotina deste tipo de profissional.

Importância da gestão do autônomo de forma correta

Para que haja vínculo empregatício são necessários: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não e-

ventualidade e subordinação.

No contrato de prestação de serviços autônomos, o ponto crucial é a subordinação, pois é no dia a dia da gestão desse profissional, que geralmente a empresa erra.

Na prática, o que ocorre é que o tratamento dispensado ao prestador de serviços autônomo acaba sendo o mesmo dispensado aos empregados.

Fatores como ter horário de trabalho pré-determinado, reporte ao líder do setor, apresentação de justificativa de ausência etc., são comuns ao empregado regido pela CLT, mas não ao autônomo.

O trabalhador autônomo deve trabalhar com total independência e equipamentos próprios, gerindo a sua rotina de trabalho por conta própria, não podendo ser exigido o registro de ponto ou a apresentação de atestado médico, por exemplo.

Tratar autônomo como empregado, é abrir as portas da empresa para o passivo trabalhista, pois esses fatos são facilmente comprovados em reclamação trabalhista, havendo grandes chances de reconhecimento do vínculo empregatício judicialmente.

Você sabia que agora o autônomo pode prestar serviços com exclusividade? A Reforma Trabalhista possibilitou que o prestador de serviços autônomo atue com exclusividade para empresa contratante, ainda que de forma contínua, sem que isto descaracterize o contrato de trabalhador autônomo.

Concluindo, elaborar um excelente contrato e estar atento ao comportamento do contratante em relação ao autônomo é a chave para cortar custos sem aumentar as chances de formação de passivo trabalhista.



Conte sempre com uma consultoria preventiva especializada para auxiliar na condução de questões importantes para o seu negócio. **N**

Sabrina Oliveira
sabrinaloliveira.advmg@yahoo.com.br

Frigol encerra operações em Cachoeira Alta



Norminha 618, 08/04/2021

A Frigol anunciou na segunda-feira (05) o encerramento das operações da unidade fabril de Cachoeira Alta (GO), impactada pela "severa restrição" na oferta de animais prontos para abate e enfraquecimento da demanda doméstica.

A empresa também citou a baixa atratividade por investimentos que poderiam permitir o direcionamento de produtos ao mercado externo como motivo para encerrar as atividades na unidade, que era arrendada.

A planta de Cachoeira Alta

tinha capacidade de abate de 90 mil cabeças/ano mas abateu 81, 45 mil cabeças no ano passado diante da redução na oferta de animais, informou a assessoria de imprensa da Frigol à Carne Tec.

"A decisão de encerrar nossas atividades em Cachoeira Alta foi baseada exclusivamente em análises técnicas. Não há qualquer relação com questões de ordem governamental de qualquer esfera", disse o diretor de Operações da Frigol, Orlando Negrão, em comunicado.

"Em especial, sempre conta-

mos com o apoio das autoridades locais, focadas em manter equilíbrio econômico de região. No entanto, a conjuntura de mercado atual não nos permitiu continuar com a operação."

A Frigol pretende concentrar as operações em suas outras três unidades de abate de bovinos, localizadas em Lençóis Paulista (SP). São Félix do Xin-

gu (PA) e Água Azul do Norte (PA).

A empresa disse que fornecerá aos ex-funcionários da unidade a possibilidade de vaga em outra unidade, sem entrar no processo seletivo, e suporte na busca de novas oportunidades de emprego na cidade e região. **N**

Carnetec

Empresas parceiras

A SIM Soluções e Serviços agora também presta um novo Serviço de Medicina do Trabalho Junto à empresa Gorgulho, confira!

Engenharia de Segurança do Trabalho, cursos, treinamentos, medições ambientais, laudos, Medicina do Trabalho e muito mais!!

CONSULTORIA E ACESSORIA PARA SUA EMPRESA

PROGRAMAS

LAUDOS

PPRA / GRO - PGR - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (Gerenciamento de Riscos)

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPR - Programa de Proteção Respiratória

PCA - Programa de Conservação Auditiva

PAE - Plano de Atendimento Emergencial

PCMAT - Programa de Condição e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

PMOC - Plano de Manutenção, Operação e Controle.

NR 15 - Insalubridade

NR 16 - Periculosidade

NR 10 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação

NR 12 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação

NR 13 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação

NR 17 - Análise Ergonômica do Trabalho

NR 20 - Inspeção, Prontuário, Inventário e adequação

Elaboração de projetos de licitação, Projetos e laudos de estabelecimento para liberação da Anvisa

CONTATOS E REDES SOCIAIS

(32) 99163-8316 KLÉBER - CREA MG 117.515 D

(32) 98804-7376

(32) 99979-7531 HEROLD - CREA MG 64.705 D

(32) 99133-4118 AUGUSTO - CREA MG 37.818 D

SIMENGENHARIADOTRABALHO

SIMENGENHARIADOTRABALHO

SIM ENGENHARIA DO TRABALHO

SIMENHARIADOTRABALHO.COM.BR SIMENHARIADOTRABALHO@GMAIL.COM



Governo Federal indenizará profissionais da saúde vítimas da Covid-19



Compensação financeira passa dos R\$50 mil. Entenda os detalhes

Norminha 618, 08/04/2021

A lei nº 14.128 promulgada em

26 de março de 2021 concede compensação financeira a profissionais da área da saúde e de outras áreas que foram infectados pelo novo coronavírus e agora não podem mais trabalhar.

O texto também prevê indenização aos dependentes do profissional caso faleça por conta da doença. O Brasil e Silveira Advogados reuniu todos os detalhes da lei de um modo bem fácil de entender.

Quais categorias estão contempladas por esta lei?

Podem receber a indenização:

- Médicos
- Enfermeiros
- Técnicos de enfermagem
- Auxiliares de enfermagem
- Fisioterapeutas
- Nutricionistas
- Assistentes sociais
- A gentes comunitários de saúde
- Coveiros e trabalhadores de necrotérios

- Biomédicos e trabalhadores de laboratórios clínicos

- Todas as outras profissões reconhecidas pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS), Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e que atuam no Sistema Único de Assistência Social (Suas).

Os profissionais que trabalham nas áreas que não são necessariamente da área da saúde, mas auxiliam no seu funcionamento e acabam sendo vulneráveis a Covid-19 também podem ser contemplados, como:

- Secretários (as) e demais serviços administrativos;
- Trabalhadores de copa, lavanderia, limpeza e segurança;
- Motoristas de ambulâncias etc.

Quais são as condições para receber a indenização?

O profissional deve comprovar, por meio de perícia realizada por um perito médico federal, que a infecção causada pelo novo coronavírus o incapacitou de trabalhar permanentemente.

Quem tem comorbidades pode receber a indenização?

Sim. Mesmo que a causa da incapacitação profissional não tenha sido somente o novo coronavírus, o diagnóstico de Covid-19 ou laudo médico deve atestar quadro clínico compatível com a doença.

Em outras palavras, mesmo que você já tivesse outros problemas de saúde (obesidade, cardiopatia, diabetes etc), o que valerá é o que o coronavírus causou.

Importante ressaltar que o primeiro caso da doença no Brasil foi identificado em 26 de fevereiro de 2020. Consequentemente, a indenização valerá para casos apenas depois desta data.

Dependentes do profissional que morreu por conta do coronavírus pode receber a indenização?

Pode. A compensação financeira, em caso de óbito do profissional de saúde e áreas afins, irá para o cônjuge ou companheiro (homo ou heteroafetivo), aos dependentes e aos herdeiros.

O valor será dividido em partes iguais entre os dependentes que se enquadrarem nos critérios exigidos.

Qual é o valor da indenização?

A compensação será composta por dois valores:

- Uma única parcela de R\$50 mil pago ao profissional incapacitado ou aos seus dependentes, no caso de seu falecimento e;
- Uma parcela variável de R\$10 mil para cada dependente financeiro até atingirem 21 anos (ou 24 anos se cursarem ensino superior).

A lei prevê que o Governo pode parcelar o pagamento das parcelas em até três vezes.

Quem o Governo Federal considera como dependente?

Em caso de óbito do profissional, os dependentes, como cônjuge e filhos com menos de 21 anos de idade, terão direito a receber indenização de R\$50 mil. O valor será dividido igualmente entre eles.

Além de receber a indenização fixa de R\$50 mil, cada dependente menor de 21 anos (não

emancipados) terá direito de receber R\$10 mil por ano até completar esta idade.

Caso o dependente faça um curso superior, os R\$10 mil devem ser pagos até ele completar 24 anos de idade.

Dependentes com deficiência receberão, por no mínimo cinco anos, a indenização de R\$10 mil, independentemente da idade.

Um exemplo básico pode ajudar a ilustrar a situação: Gabriel tem 11 anos e perdeu a mãe para a Covid-19. Ele e seu pai podem receber R\$25 mil cada de indenização (R\$50 mil dividido para os dois).

Por ser menor de idade, Gabriel também pode receber R\$100 mil ao longo de 10 anos, que é o tempo que ele levará para completar 21 anos. Caso faça faculdade, a indenização continuará até seu 24º aniversário.

Dependentes que não são cônjuges ou filhos do profissional falecido podem receber a indenização também?

Sim, pais e irmãos podem receber esta indenização, desde que comprovem a dependência econômica do profissional falecido.

Cônjuges, companheiros e filhos não têm a necessidade dessa comprovação.

No caso de irmãos, entra a regra dos filhos: devem ser menores de 21 anos não-emancipados, inválidos ou com deficiência.

As despesas com o funeral podem ser pagas pela União?

Sim. O custo com o funeral do profissional pode ser somado ao valor final da indenização, desde que devidamente comprovadas.

A indenização incide o Imposto de Renda ou prejudica benefícios previdenciários?

Por ter caráter indenizatório, esta compensação indenizatória não pode constituir base de cálculo para a incidência do Imposto de Renda.

Receber esta compensação também não prejudica nenhum direito de receber benefícios previdenciários ou assistenciais

O que é Espin-Covid-19 e o fim dele pode impedir o pagamento da indenização?

Espin-Covid-19 é a abreviação de Estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional declarado pela Portaria nº 188 do Ministério da Saúde em fevereiro de 2020.

A lei garante que o pagamento das compensações financeiras continuará mesmo depois da decretação do fim desse estado de emergência.

A solicitação da indenização, contudo, deverá ser realizada enquanto durar o Espin-Covid-19.

Que órgão do governo administrará e concederá as indenizações?

A lei não especificou, mas ficará por conta de o Tesouro Nacional designar o órgão específico, que assim poderá abrir a possibilidade para as vítimas e seus dependentes possam solicitar a compensação financeira.

Por Eliseu Silveira

Para falar com a nossa equipe, clique [aqui](#).

Para acessar o nosso site, clique [aqui](#).

Para acessar o nosso perfil no Instagram, clique [aqui](#).

Benefício por incapacidade temporária: é dever do Estado amparar o segurado em razão de uma adversidade

Norminha 618, 08/04/2021

Por Carla Benedetti

Um processo em análise pelo Supremo Tribunal Federal, proposto pelo INSS, busca desconsiderar o cômputo de carência em períodos de recebimento de benefícios por incapacidade, a fim de ser considerado para concessão de aposentadoria.

O benefício por incapacidade temporária, anteriormente nomeado como auxílio-doença, segundo requisitos da Lei n. 8.213/91, é destinado aos segurados que se encontram incapacitados para o trabalho, não possuindo, portanto, condições de auferir renda pela prestação de suas atividades profissionais. É benefício garantido em torno de tais contingências, estando o segurado em risco social.

Cumprido salientar que a perícia no INSS é bastante rigorosa. Não raro é possível encontrar trabalhadores muito doentes, que chegam a falecer no curso da ação previdenciária na justiça, e que veem o seu benefício previdenciário negado pela autarquia.

Portanto, é mais do que justo que, durante o tempo de recebi-

JBS doa equipamentos para abertura de leitos de UTI em 5 estados



Norminha 618, 08/04/2021

A JBS doará 850 equipamentos

hospitalares que permitirão a abertura de novos leitos de UTI nos estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraná e Rio Grande do Sul, informou a companhia no fim da tarde de segunda-feira (05).

A empresa não detalhou, porém, o prazo das entregas, que incluem 117 respiradores, 117 camas de UTI e 117 monitores de sinais vitais, além de 468 bombas de infusão e 39 desfibriladores.

Caberá às secretarias estaduais de saúde a divisão local dos equipamentos, de acordo com o nível de criticidade de cada município, segundo a JBS.

Desde janeiro, a companhia já doou 970 equipamentos hospitalares para o combate à pandemia de covid-19, incluindo 50 respiradores para Santa Catarina, 10 para o Paraná e 10 para o Rio Grande do Sul. O número contempla, ainda, doações para Minas Gerais e São Paulo.

Por meio do seu programa de responsabilidade social Fazer o Bem Faz Bem, a JBS destinou, ainda, mais de 1 milhão de EPIs, como máscaras N95, luvas, aventais e macacões impermeáveis, para o Distrito Federal, Mato Grosso do Sul, São Paulo, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

As ações da JBS em 2021 contabilizam, também, a doação de 400 cilindros de oxigênio para a Amazonas e a verba para manutenção dos serviços de atendimento médico em Paraisópolis, na capital paulista, por dois meses.



Itens como respiradores, camas de UTI e monitores de sinais vitais

Desde o início da pandemia, o programa Fazer o Bem Faz Bem destinou R\$ 400 milhões para o combate à covid-19 no Brasil e atendeu mais de 300 cidades em todas as unidades da federação, beneficiando 77 milhões de pessoas, segundo a JBS. **N**

[Carnetec](#)

ROSINALDO RAMOS
ADVOGADOS E ASSessorIA JURÍDICA

Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge
☎ 11 3903-1046 📠 11 99742-4659
✉ contato@rosinaldoramos.adv.br

Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-92 - Centro
☎ 11 3281-4342 📠 11 99637-9315
✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
☎ 11 3551-1002 📠 11 99809-2880
✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

Osvaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Ponziano, 477 - Centro
☎ 11 3528-1146 📠 11 99730-7018
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocacia.rosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

[Leia mais na Revista Cipa](#)

BRF diz que doará mais R\$ 50 mi para combate à covid-19



<https://www.brf-global.com/sobre/seguranca/comunicado-coronavirus/> (Na foto, cena da campanha #NossaPartePeloTodo apresentada no site acima.)

Norminha 618, 08/04/2021

A BRF anunciou na última

quinta-feira (01) que irá doar mais R\$ 50 milhões para auxiliar no combate à pandemia de covid-19 e mitigação de seus impactos, incluindo doações de alimentos, insumos hospitalares e equipamentos médicos.

Em abril do ano passado, a empresa já havia anunciado uma doação de igual valor para ações relacionadas à luta contra a pandemia. A empresa disse que também investiu cerca de R\$ 450 milhões no combate à pandemia, com adoção de novos protocolos e medidas de prevenção para proteger seus cola-

boradores e terceiros.

A mais recente doação irá contemplar ações em 15 estados brasileiros e em países onde a BRF possui unidades produtivas, centros de distribuição e escritórios corporativos.

“O objetivo da empresa é prosseguir nos esforços para contenção da disseminação do coronavírus, contribuir com o atendimento à população durante a fase emergencial e atuar no combate aos efeitos da pandemia”, disse a empresa em comunicado.

Os recursos serão aplicados na doação de alimentos a hospi-

nitivas de apoio a populações em vulnerabilidade. A empresa também doará insumos hospitalares e equipamentos médicos, como ventiladores, usinas de oxigênio e leitos de UTI a secretarias municipais, estaduais e entidades de saúde.

As ações incluem ainda apoio a pesquisas científicas, entre outras.

A BRF disse que as doações realizadas em 2020 beneficiaram a população de 175 municípios brasileiros além de países como Emirados Árabes, Kuwait, China, Turquia, Cingapura, Qatar, Arábia Saudita e Omã.

Dos R\$ 50 milhões doados no ano passado, R\$ 7,6 milhões foram destinados a pesquisas para desenvolvimento e fabricação de vacinas e para o tratamento da doença.

As doações e demais ações da BRF no combate ao coronavírus podem ser acompanhadas pelo site:

<https://www.brf-global.com/sobre/seguranca/comunicado-coronavirus/>

N
Carnetec

7 dicas de segurança de soldagem que você precisa saber

Norminha 618, 08/04/2021

Um dos métodos mais utilizados para unir metais nas indústrias metalúrgicas atualmente é a soldagem. Normalmente, as juntas soldadas são mais fortes inclusive do que as peças originais das quais foram formadas. No entanto, embora extremamente eficaz e necessária para a indústria a soldagem envolve uma série de problemas de segurança do trabalhador.

Perigos como queimaduras, fumaça, altas temperaturas, poeira e até mesmo o calor radiante são riscos a que os soldadores estão expostos. Contudo, se o colaborador seguir adequadamente as etapas de segurança, poderá realizar seu trabalho com segurança.

Aqui, separamos 7 dicas que vão ajudá-lo com isso. Acompanhe atentamente a leitura!

1) Sempre use uma máscara de solda

Durante o processo de soldagem, o trabalhador mantém seu rosto muito próximo ao local de solda enquanto executa cuidadosamente sua tarefa. O colaborador deve, portanto, usar um Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado para o rosto em todos os momentos para fins de segurança e para evitar danos causados pelo calor radiante, bem como queimaduras por faíscas de solda e respingos.

Um capacete completo ou uma proteção de mão (protetor facial de ferro portátil) pode ser apropriado dependendo do tipo de soldagem. Capacetes e protetores protegem contra raios de arco, faíscas e respingos que podem atingir diretamente o profissional desprotegido durante a soldagem.

2) Proteja seus olhos

Os olhos são uma das partes mais sensíveis ao risco durante o processo de soldagem, pois danos graves e permanentes podem ocorrer devido a qualquer pequena faísca ou respingos de solda.



Bastam apenas alguns segundos de exposição aos raios de um arco elétrico, por exemplo, para causar lesões oculares. Daí a necessidade de capacetes e protetores serem equipados com uma máscara de filtro com lentes escuras apropriadas.

Capacetes com escurecimento automático são úteis, pois podem se ajustar rápida-



mente com base nas condições de luz. Uma outra camada de proteção para os olhos, como óculos, deve ser usada para proteger contra riscos de impacto, como lascas e fragmentos que podem ricochetear sob o capacete.

3) Use EPIs de Raspa

As vestimentas para o soldador devem cobrir totalmente o seu corpo para garantir a segurança. Os raios ultravioleta e infravermelho podem danificar dolorosamente qualquer pele exposta, por isso, todas as roupas devem ser resistentes ao fogo.

Por exemplo, para a proteção dos membros inferiores, o ideal é a utilização da Perneira de Raspa. Também é necessário que se use um Avental de Raspa para proteção do tronco e ele pode ser tipo barbeiro ou tipo açougueiro.

A escolha da Raspa como tecido é feita devido a sua resistência ao mesmo tempo que proporciona facilidade de movimento. Luvas de soldagem resistentes, que agora estão disponíveis com dedos ergonomicamente curvados, devem ser usadas o tempo todo.

4) Não deixe partes do corpo expostas

Ao se preparar para soldar, um soldador deve examinar a integridade do seu EPI como precaução de segurança para verificar se há algum rasgo por onde faíscas possam passar.

Abotoe a gola, os punhos e os bolsos das camisas para evitar que as agulhas pousem ali e causem queimaduras graves. As pernas das calças devem ficar sobre os sapatos e as luvas sobre as mangas. Além disso, não carregue isqueiros ou fósforos, pois eles podem pegar fogo quando entrarem em contato com faíscas ou sob o calor excessivo.

Cubra todas as peças de roupa que não sejam à prova de fogo com o equipamento adequado, como um Avental de Vaqueta ou Mangotes de Raspa.

5) Ventile o espaço de trabalho

A soldagem cria fumaça e vapores que podem se acumular em um espaço de trabalho e tornar o ar tóxico, especialmente

em espaços confinados, como os fumos de solda, por exemplo.

Quando um espaço de trabalho não é grande o suficiente para que a ventilação natural seja suficiente, com pelo menos 10.000 pés quadrados de espaço por soldador, o local de trabalho deve conter um meio de ventilação mecânica.

Um exaustor ou um sistema de alto vácuo deve ser empregado para eliminar a fumaça e manter o ar respirável com segurança suficiente para todos os colaboradores. Certos materiais também podem exigir EPIs adicionais, como respiradores de soldagem para garantir sua segurança respiratória.

6) Conheça o maquinário

Embora os processos básicos possam ser semelhantes entre máquinas diferentes, o soldador deve sempre conhecer bem o maquinário que irá operar. Qualquer pessoa que use uma máquina deve consultar seu manual para entender a mecânica e os procedimentos de segurança específicos recomendados pelo fabricante.

Isso pode levar a uma soldagem mais eficiente e segura. Mantenha uma cópia do manual na área de trabalho para referência.

7) Faça da segurança uma parte integrante da cultura da empresa

Cuidar da segurança não deve ser um lema, mas uma rotina. A prevenção deve ser a prioridade de todos na empresa, inclusive na mente de cada Soldador. Os empregadores devem garantir que todos os funcionários estejam familiarizados com as dicas e procedimentos de segurança apropriados, e os soldadores devem cuidar uns dos outros para garantir que estejam sempre usando todos os EPIs necessários. Com o conhecimento correto, acidentes de soldagem são altamente evitáveis.

Como você pôde perceber, cuidar da segurança é tarefa de todos, mas seguindo alguns passos essenciais, é perfeitamente possível. Mas lembre-se: é extremamente importante que você esteja atento à qualidade dos EPIs que contrata para a sua equipe. **N**

Fernando Zanelli

SEST SENAT promove mobilização nacional e intensifica combate à covid-19 na Semana Mundial da Saúde

Norminha 618, 08/04/2021

O SEST SENAT (Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) realiza, de 5 a 9 de abril, mais uma grande mobilização nacional de atenção à saúde dos trabalhadores do transporte. De forma presencial e online, ocorrerá a Semana Mundial da Saúde, focada no combate à covid-19. A ação busca intensificar a adoção de medidas que evitem a propagação do novo coronavírus, além de cuidados preventivos com a saúde.

Todo o setor de transporte está engajado no compromisso de evitar a proliferação da doença. Assim, as ações de conscientização e de orientação serão feitas a trabalhadores de empresas de transporte em unidades operacionais do SEST SENAT, em pontos importantes de rodovias brasileiras e em terminais. Durante a semana, as equipes do SEST SENAT estarão em mais 300 pontos pelo Brasil.

[Veja aqui os locais, datas e horários](#)

Todas as abordagens serão feitas seguindo rígidos protocolos de segurança.

Nas ações, os profissionais do

SEST SENAT darão instruções sobre cuidados contra a covid-19 e sobre a atenção à saúde física e emocional, especialmente diante do atual momento da pandemia. Algumas medidas, se forem adotadas no dia a dia, são capazes de contribuir para a prevenção de consequências mais graves dessa e de outras doenças.

No SEST SENAT, atendimentos com psicólogos, nutricionistas e fisioterapeutas, além de aulas para a prática de atividades físicas, são oferecidos também de forma online. Isso permite que, mesmo a distância e com a necessidade de distanciamento social, seja possível cuidar do corpo e da mente com acompanhamento profissional. Cursos também são disponibilizados com aulas online, ao vivo.

Engajamento do setor de transporte

Além das ações de atenção à saúde dos trabalhadores do transporte, o SEST SENAT, em conjunto com a CNT (Confederação Nacional do Transporte), criou a rede #SaúdeNoTransporte. O objetivo é, durante a Semana Mundial da Saúde, fazer uma ação coordenada do setor



em todo o Brasil. No período, as empresas transportadoras intensificarão a divulgação de medidas tomadas para proteger a saúde dos seus clientes e colaboradores.

Atendimentos online

O SEST SENAT disponibiliza atendimentos online de saúde com psicólogos, nutricionistas e fisioterapeutas oferecidos pelas unidades localizadas em todo o Brasil. As consultas são gratuitas para trabalhadores do transporte com cadastro regular no SEST SENAT e são oferecidas a preços acessíveis para o público em geral. [Para saber mais, basta entrar em contato com a unidade do SEST SENAT mais próxima.](#)

N

PMOC - PLANO DE MANUTENÇÃO, OPERAÇÃO E CONTROLE
 PORTARIA DA ANVISA Nº 3.523 PARA SISTEMA DE AR CONDICIONADOS COM SOMAS SUPERIOR A 60.000 BTU

GESTÃO E CURSOS

EMPRESAS PARCEIRAS / EXECUTANTES

Refrisa
 (13) 99602-1764

CONTATOS E INSCRIÇÃO:

32 99163-8316
 32 98804-7376 - **KLEBER**
 ENGENHEIRO MECÂNICO - CREA MG 117.515/D

32 99979-7531 - **HEROLD**
 ENGENHEIRO MECÂNICO - CREA MG 64.705/D

simengenhariodetrabalho.com.br
simengenhariodetrabalho@gmail.com
[simengenhariodetrabalho](https://www.instagram.com/simengenhariodetrabalho)

Stalking: lei é aprovada e perseguição vira crime no Brasil

Norminha 618, 08/04/2021
Foi sancionada pelo Presidente da República a Lei 14.132/21, de 31 de março de 2021, que acrescenta o art. 147-A ao Código Penal, para prever o crime de perseguição e revoga o art. 65 da Lei das Contravenções Penais. O novo tipo incriminador tem como nomen iuris perseguição, que nada mais é do que o stalking e foi talhado no capítulo destinado aos crimes contra a liberdade individual:

Perseguição

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

O termo stalking tem origem no verbo inglês to stalk (espreitar) e descreve o comportamento patológico que leva o agente a perseguir a vítima de forma extrema. O agente, denominado stalker, pratica ações tão exageradas para perseguir e manter contato com a sua vítima que esta passa a sentir medo e angústia. São exemplos de stalking os numerosos telefonemas e mensagens indesejadas a fim de molestar e amedrontar a vítima. Atualmente existe o cyberstalking que se configura na perseguição, causando danos à integridade psicológica ou à reputação, realizada por meio do correio eletrônico ou das redes sociais.

Discorrendo sobre o assunto, ensina Damásio de Jesus:

“Não é raro que alguém, por amor ou desamor, por vingança ou inveja ou por outro motivo qualquer, passe a perseguir uma pessoa com habitualidade incansável. Repetidas cartas apaixonadas, e-mails, telegramas, bilhetes, mensagens na secretária eletrônica, recados por interposta pessoa ou por meio de rádio ou jornal tornam um inferno a vida da vítima, causando-lhe, no mínimo, perturbação emocional. A isso dá-se o nome de stalking”.

Cuida-se, pois, de crime habitual (há quem diga que não), isto é, configurar-se-á mediante a reiteração dos atos. Além do mais, o crime é de ação múltipla (ou de conteúdo variado). Assim, se o agente praticar mais de uma conduta (perseguir, ameaçar, perturbar etc.), no mesmo contexto fático, responderá por crime único. É crime de ação livre, visto que admite variadas formas para a prática da conduta típica.

No Brasil, até então, mencionado comportamento não era considerado crime, e, sim, (poucos se atentavam a isso), contravenção penal de perturbação de tranquilidade, consoante se infere da análise do revogado artigo 65 da Lei de Contravenções Penais (Decreto-lei 3.688/41), verbis:



Perturbação de tranquilidade

Art. 65. Molestar alguém ou perturbar-lhe a tranquilidade, por acinte ou por motivo reprovável:

Pena prisão simples, de quinze dias a dois meses, ou multa.

Ocorreu o que se chama de supressão formal do art. 65 da Lei de Contravenções Penais. No escólio de Rogério Sanches Cunha “o princípio da continuidade normativo-típica significa a manutenção do caráter proibido da conduta, porém com o deslocamento do conteúdo criminoso para outro tipo penal. A intenção do legislador, nesse caso, é que a conduta permaneça criminosa”, finaliza o mestre.

Portanto, o crime de perseguição passa a substituir esse ato na legislação brasileira.

Forma majorada

O parágrafo 1º do artigo 147-A do Codex Penal estabelece que a pena do infrator poderá ser aumentada de metade se o crime é cometido:

I - contra criança, adolescente ou idoso;

II - contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III - mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

Assim, o legislador estabeleceu um aumento (em metade) da pena quando as vítimas tratam-se daqueles considerados vulneráveis a violência doméstica, assim como previu o aumento de pena para o concurso de agentes e uso de arma. Observem que o legislador não distingue o tipo de arma utilizada (branca ou de fogo), podendo haver, até mesmo, concurso formal entre perseguição e porte ilegal de arma de fogo (Lei 10.826/03).

Já o § 2º estabelece que as

penas são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência. Em outras palavras, se algum ato de perseguição for feito com o emprego de violência (lesão corporal, por exemplo) o agente responderá pelo delito do art. 147-A em concurso com o crime contra a vida. Por intermédio desse sis-

toridade policial, o Ministério Público ou o juiz, pelo ofendido ou por procurador com poderes especiais.

Benefícios despenalizadores

O recém-chegado tipo incriminador, na sua forma simples (caput, art. 147-A, CP), prevê uma pena muito baixa o que o classifica – doutrinariamente – como crime de menor potencial ofensivo.

Nesse rumo, o procedimento especial estabelecido pela Lei 9.099/95 prevê que não se imporá prisão em flagrante ao autor do fato que for imediatamente encaminhado ao juizado ou assumir o compromisso de a ele comparecer. Partindo-se de tal premissa, o agente detido por haver praticado uma infração de menor potencial ofensivo não será autuado em flagrante, desde que assine – frisa-se – o termo de compromisso previsto no artigo 69, parágrafo único, da Lei 9.099/95. De outro vórtice, imaginar-se-ia admissível, sim, a decretação de sua prisão, cabendo à autoridade policial arbitrar a fiança, nos moldes do artigo 322 do Código de Processo Penal.

Portanto, em que pese a pena cominada prevista para o delito de perseguição, é oportuno frisar, ad argumentandum, que não é ilógica a possibilidade de prisão daqueles que vierem a ser imputado o novo crime.

Consequentemente, torna-se fácil perceber que não se trata de garantismo penal positivo, mas tão somente o que o diploma legal estabelece.

De mais a mais, conforme exposto alhures, o crime de perseguição somente se procede mediante representação da vítima. Desse modo, cabível, em tese, o instituto da transação penal, talhado no art. 76 da Lei 9.099/95, que determina que o representante do Ministério Público, na audiência preliminar, formule a referida proposta, ao autor do fato, desde que não seja hipótese de arquivamento e, sendo caso de crime de ação penal pública condicionada à representação, tenha havido a manifestação da vítima. Nessa toada, desde que preenchidos os requisitos para a formulação da proposta de transação penal (§ 2º do art. 76), nada impede o seu oferecimento pelo órgão de acusação.

Entrou em vigor no dia 1º de abril de 2021. **N**

André Paparelli

EPSEG
 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

(18) 3644-5473 - Fixo 99117-6952 - Vivo
 98131-2390 - Tim 99128-9321 - Claro

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

Fisioterapia: Importante Aliada no Tratamento de crianças autistas

Norminha 618, 08/04/2021

Os indivíduos com Transtorno do Espectro Autista possuem grandes desafios durante o desenvolvimento e em muitas áreas da vida. A abordagem e o tratamento desses indivíduos requer sempre orientação de uma equipe multidisciplinar e hoje vamos falar na importância do fisioterapeuta que deve estar inserido nessa equipe desde o diagnóstico.

A grande maioria dos indivíduos autistas apresentam alguma alteração motora, porém essas alterações podem se apresentar de forma sutil trazendo grande prejuízo para o desenvolvimento neuropsicomotor.

Ao falar sobre o tratamento de indivíduos autistas é comum que muitos desconheçam o trabalho e a importância do fisioterapeuta para evolução e desenvolvimento dessas pessoas.

As crianças autistas apresentam importantes déficits comportamentais decorrentes de alterações sensoriais resultando em estereotípias, essas estereotípias somadas as dificuldades de planejamento motor e execução de movimentos corporais limitam as experiências motoras e o aprendizado cognitivo resultando em algumas dificuldades nas funções básicas, dificuldade de comunicação e uma função motora pobre, podemos citar dificuldades em manter uma postura, sentar, levantar, andar e outras.

A fisioterapia é essencial para desenvolver esse trabalho, tendo como objetivo trabalhar os aspectos motores, sensorio motores, tônus global e postural, coordenação motora, equilíbrio, lateralidade, planejamento motor, esquema e imagem corporal. É importante ressaltar que o quanto antes iniciar o tratamento maiores são as chances de uma evolução bem sucedida.

Embora no Brasil tenhamos poucos fisioterapeutas capacitados e com experiência clínica para esse tratamento o grande objetivo é habilitar e inserir esses indivíduos na comunidade respeitando sua individualidade e particularidade e colaborando com seu desenvolvimento, elaborando alternativas para facilitar essa inclusão.

Lembrando que para um trabalho de excelência é imprescindível o acompanhamento de uma equipe multidisciplinar respeitando o espaço de cada profissional dentro desta.

"O Autismo é parte deste mundo, não é um mundo a parte" (Eduardo de la Hita)



02/04

Dia Mundial da conscientização do autismo

Edna Ap. Rodrigues de Lima
 Fisioterapeuta

MUDE A FORMA COMO SUA EQUIPE PERCEBE OS RISCOS

PPT Treinamento Mudando a sua forma de perceber riscos:

<https://go.hotmart.com/O39374563A>

Colabore com a manutenção de nossa Missão de manter Norminha no ar!

Faça um PIX de doação:

Nossa Chave: (18) 99765-2705

GRO: o que é e o que muda em relação ao PGR

Norminha 618, 08/04/2021
No dia 17 de dezembro de 2019 foi aceita a criação de uma nova norma regulamentadora, com a finalidade de gerir os riscos ocupacionais no país.

A mudança se baseou na necessidade de abordar novos pontos de vista, além de mudar outras normas como complemento.

Em março de 2020, ela foi publicada e incorporada às Normas Regulamentadoras Nº 01 e Nº 09 (NR 01 e NR 09), com previsão de vigorar a partir de agosto de 2021.

O texto atualizado exige que as empresas revejam a forma como realizam a prevenção de doenças e acidentes de trabalhos, através dos conceitos de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Mas você sabe o que é o GRO? Sabe quais as diferenças em relação ao PGR? Verificou quais mudanças serão necessárias a partir dessa atualização?

Neste post, separamos informações essenciais para que você entenda quais as mudanças e adeque sua empresa a elas.

Acompanhe os tópicos que separamos:

GRO: o que é

- O que diferencia a GRO do PGR

- Atualização e legislação

- Quais empresas devem aderir

GRO: o que é

O GRO define-se como um novo parâmetro da NR 01, o qual tem a finalidade de criar um método mais eficaz de identificação e gerenciamento de riscos dentro das organizações.

Entretanto, apesar de das intenções de melhorias, o GRO tem causado dúvidas em relação ao PGR.

Ainda que muitos estejam falando de substituição, na verdade

de os conceitos são complementares e contidos um ao outro. Entenda o motivo, continuando a leitura.

O que diferencia a GRO do PGR

Quando se fala em GRO, trata-se a respeito do centro da gestão de segurança e saúde no trabalho, a partir do gerenciamento dos riscos ocupacionais.

Dessa maneira, o GRO, de acordo com a definição da NR 01 é modelo central da gestão. Através do GRO partem as seguintes estratégias:

- Identificação e levantamento de perigos;

- Análise de riscos;

- Medidas de controle e prevenção;

No contexto das medidas de prevenção, entre outras ações definidas pela norma regulamentadora, está o PGR.

O PGR pode ser definido como uma ramificação do GRO. Portanto, o programa é um instrumento implementado na organização para gerenciar os ris-



cos ocupacionais, com determinadas ações. São elas:

- Prevenção dos riscos ocupacionais originários da atividade de trabalho;

- Identificação de perigos que possam resultar em problemas de saúde ou lesões no exercício das atividades;

- Avaliação dos riscos ocupacionais, de acordo com o indicativo do nível de risco;

- Classificação de riscos que

determinam a implementação de medidas preventivas;

- Acompanhamento e controle dos riscos a saúde física e acidentes de trabalho.

Por conta dessas ações, o PGR deve estar baseado em dois pilares de documentação. Eles são suficientes para cumprir com os registros exigidos. São eles:

- Inventário de riscos;

- Planos de ação.

O programa deve também ser integrado com outros planos, os quais são previstos na legislação, referentes à segurança e a saúde do trabalhador, como a NR 09 e a NR 17.

Assim, a diferença entre GRO e PRG está simplesmente na abrangência. O GRO é um grande modelo de gestão, enquanto o PGR é um dos mecanismos responsável por colocar em prática as ações e processos determinados pela norma.

É importante ressaltar que a NR 09 também foi alterada, excluindo o Programa de Riscos Am-

bientais (PPRA), visto que as ações efetuadas através do PGR incluem o gerenciamento de todos os riscos ambientais.

Atualização e legislação

Uma das principais atualizações diz respeito ao PPRA. O programa existia desde 1994 e estabelecia que as empresas deveriam realizar ações para preservar a saúde dos empregados com o reconhecimento e avaliação dos riscos ambientais existentes (PPRA), visto que as ações efetuadas através do PGR incluem o gerenciamento de todos os riscos ambientais.

Uma das principais atualizações diz respeito ao PPRA. O programa existia desde 1994 e estabelecia que as empresas deveriam realizar ações para preservar a saúde dos empregados com o reconhecimento e avaliação dos riscos ambientais existentes (PPRA), visto que as ações efetuadas através do PGR incluem o gerenciamento de todos os riscos ambientais.

tentes ou que pudessem existir.

Qualquer empresa com contratação em regime CLT era obrigada a desenvolver o PPRA, que era desenvolvido por um técnico de segurança do trabalho habilitado para essa tarefa.

Mesmo sendo um programa importante, o PPRA sofreu críticas, sobretudo por conta da nulidade nas ações, já que muitas empresas o mantinham sem praticar, até que fosse exigido por algum órgão fiscalizador.

Por isso, o novo texto da NR 01 modifica essa percepção de ações nulas, efetuando referências constantes à elaboração de sistemas de gestão SST (Saúde e Segurança no Trabalho) e sobre a importância de certificações como a ISO 45001 ou OHSAS 18001. Assim, as ações se tornam mais dinâmicas.

Já a alteração da NR 09 passa a ter um novo nome: "Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos". Sendo ligada especificamente a higiene ocupacional, apoiando a NR 01 nas medidas de prevenção.

Isso se refere a aplicação da metodologia PDCA (Plan, Do, Check, Act). Nela, as ações são planejadas, colocadas em ação, avaliadas e melhoradas para o início de um próximo ciclo.

Por isso, entender e alinhar todas essas ações se torna essencial.

Quais empresas devem aderir

Por conta dessas mudanças, outro questionamento que paira diz respeito ao tipo e porte das empresas que devem aderir ao GRO e implementar o PGR, a partir de agosto desse ano.

Nesse sentido, a legislação determina que o Microempreendedor Individual (MEI) está dispensado. Porém, essa classe de empreendedores ainda precisa atender às demais exigências da NR 01.

Quanto as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) possuem regras específicas. Caso não tenham grau de risco 1 e 2, ficam dispensadas da elaboração do PGR. **N**

Benefício por incapacidade temporária ou permanente



Norminha 618, 08/04/2021

Caso o segurado encontre-se incapacitado para as suas atividades laborais, poderá requerer o benefício de incapacidade temporária e a sua conversão em incapacidade permanente.

Para isso, é necessário ter qualidade de segurado, no mínimo 12 contribuições no momento em que solicita benefício na via administrativa e, estar incapacitado (de forma temporária ou permanente), sendo este requisito provado através de documentação médica e perícia judicial.

Se a incapacidade for temporária, apenas por um período, e logo após conseguirá retornar ao mercado de trabalho o segurado faz jus ao benefício de incapacidade temporária.

Se a incapacidade for permanente, o segurado não conseguirá retornar ao mercado de trabalho, o faz jus ao benefício de incapacidade permanente, antiga aposentadoria por invalidez.

Destaca-se que, caso tenha sido solicitado o benefício ao INSS e conste "em análise", dependendo da situação, é possível solicitá-lo judicialmente, pois, nenhuma lesão ou ameaça ao direito, pode ser afastada do poder judiciário. **N**



Advogada e Parceira:
Dra. Larissa Françoze (OAB 376.735)
 Oswaldo Cruz - SP
 ☎ 18 3528-1146 / 99730-7018

NOSSOS ESCRITÓRIOS:
 Presidente Prudente - SP
 ☎ 18 3903-1046
 99742-4659

Presidente Epitácio - SP
 ☎ 18 3281-4342
 99637-9315

Lucélia - SP
 ☎ 18 3551-1002
 99809-2880

Em Cascavel/PR, Professor Santello destaca campanha Abril Verde

Norminha 618, 08/04/2021
Vereadores de Cascavel, interior do Paraná usaram nas sessões desta semana um laço verde em homenagem ao Abril Verde, que anualmente é lembrado com o objetivo de promover a conscientização da prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais. Ações como essa estão sendo realizadas ao longo do mês em instituições públicas e privadas na cidade.

Na sessão desta terça-feira (06), um dos autores da Lei nº 6.737/2017, Professor Santello

(PTB), falou na tribuna e ressaltou a importância dessa data. "Em junho de 2017, quando assumimos como suplente na Câmara de Vereadores, criamos, juntamente com mais três vereadores, o projeto de lei que instituiu no calendário oficial de eventos do município a Campanha Abril Verde. A partir desta data, todo mês de abril são feitas campanhas para sensibilizar a população quanto a importância da preservação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Ocupacionais no nosso Município", re-

lembrou o vereador.

De acordo com Santello, a ideia é mostrar a importância da conscientização da população e de empresas quanto a esse problema. "Cascavel, por ser um polo gerador de empregos, deve mostrar que há políticas públicas voltadas ao combate de acidentes e doenças ocasionadas por irregularidades nas empresas, trazendo mais qualidade de vida ao trabalhador", ressaltou ele.

E ações estão sendo feitas. Desde o início da semana a pre-

feitura de Cascavel, por meio da Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho, está realizando uma série de atividades como adesivação, em que cerca de 200 veículos que compõem parte da frota do Município estão recebendo o material com o slogan da campanha, além de trabalhos de conscientização. O Paço Municipal também recebeu iluminação especial verde para celebrar o mês da campanha. Veja essa reportagem:

<https://cascavel.atende.net/?noticia=34029#/tipo/noticia/valor/21000>



Para o Professor Santello, "durante todo esse mês devemos mobilizar a sociedade para alertar sobre a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e demais doenças da saúde do trabalhador". De acordo com dados levantados pelo VISAT - Vigilância em Saúde do Trabalho, órgão responsável da Prefeitura de Cascavel, em 2020 foram 1.927 notificações de acidentes de trabalho, desses, 181 graves. **N** [Cascavel](#)

INSS: Quanto tempo posso ficar sem contribuir e continuar na qualidade de segurado?

Norminha 618, 08/04/2021

Pouca gente sabe, mas é possível deixar de contribuir para o INSS e mesmo assim ter direito aos benefícios previdenciários como salário-maternidade, auxílio-doença e outros.

Isso porque, o artigo 15 da Lei de Benefícios Previdenciários (Lei nº 8.213/91) prevê o chamado período de graça, segundo o qual a pessoa permanece com a proteção do INSS mesmo após um longo período sem contribuições.

Antes que eu te explique o que é período de graça, eu preciso explicar o que é a qualidade de segurado do INSS.

ROSINALDO RAMOS
 OAB/SP 13903-1046
 Presidente Prudente - SP
 Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge
 13903-1046 | 13 99742-4659
 contato@rosinaldoramos.adv.br

Presidente Epitácio - SP
 Rua Culabá, 3-32 - Centro
 13281-4342 | 13 99637-9315
 contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP
 Av. Internacional, 1340 - Centro
 13551-1002 | 13 99809-2880
 escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

Oswaldo Cruz - SP
 Rua Ricardo Ponziano, 477 - Centro
 13528-1146 | 13 99730-7018
 contatooswaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocacia@rosinaldoramos
 www.rosinaldoramos.adv.br

O que é a qualidade de segurado?

Você tem qualidade de segurado quando começa contribuir para o INSS, simples.

Isso significa que quando você começa a fazer recolhimentos para a Previdência, você acaba criando direitos e deveres em relação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

O principal dever que você tem quando se filia ao RGPS é o pagamento das contribuições previdenciárias, de modo geral.

A filiação à Previdência te dá um leque muito grande de benefícios que você pode conseguir, como: aposentadorias; benefícios por incapacidade, como Auxílio-doença; pensão por morte (o falecido deve ter a qualidade de segurado); auxílio-reclusão; salário-maternidade, entre outros.

É óbvio que você precisa cumprir outros requisitos para você ter direito aos benefícios, mas o básico é você ter qualidade de segurado.

Dito isso, há três modos de você ter qualidade de segurado:

- estar contribuindo para o INSS;
- estar recebendo algum benefício previdenciário do INSS (Salário-Maternidade, por exemplo), com exceção do Auxílio-Acidente;

- estar em período de graça. E é esse último que vamos falar em seguida.

O que é Período de Graça?

O período de graça nada mais é do que o tempo definido em lei que você deixa de contribuir para o INSS, mas que ainda mantém a qualidade de segurado.

Seria muito injusto pensar que você foi demitido de uma empresa, por exemplo, e imediatamente você perder direito a um Auxílio-doença, né?

Por isso é que existe o período de graça, para deixar você com qualidade de segurado enquanto não consegue contribuir para a Previdência.

O que acontece após o fim do Período de Graça?

Após os prazos definidos na Lei, ocorre a caducidade dos direitos previdenciários que necessitam da qualidade de segurado (art. 102 da lei 8.213/91). Em outras palavras, após o transcurso dos prazos de manutenção, a perda da qualidade de segurado gera a impossibilidade de concessão de grande parte dos benefícios previdenciários.

Você não tem direito aos benefícios por incapacidade (Auxílio-doença, Aposentadoria por Invalidez e Auxílio-Acidente) com data de início da incapacidade após o período de graça, bem como salário maternidade e auxílio-reclusão com fatos geradores após o período de graça, e isso com certeza é uma das maiores causas de indeferimentos administrativos para estes tipos de benefícios.

Da mesma forma, não é cabível a Pensão por morte aos dependentes de segurado que havia perdido a qualidade de segurado na data do óbito, exceto para aqueles que tinham direito a aposentadoria antes da morte (§ 2.º do art. 102 da lei 8.213/91).

Importante que se diga que as aposentadorias programáveis (idade, tempo de contribuição e especial) não são prejudicadas pela perda da qualidade de segurado (1.º do art. 102 da lei 8.213/91), basta que você preencha os requisitos carência e tempo de contribuição para a concessão.

Quanto tempo tenho de período de graça?

Primeiro eu preciso te explicar sobre os tipos de segurado da Previdência Social para depois falar sobre o tempo de período de graça. Isso porque este tempo varia para cada segurado.

Os tipos de segurados do INSS:



Há dois tipos de segurado no RGPS atualmente:

- segurado obrigatório;
- segurado facultativo.

O segurado obrigatório é aquele que é obrigado a contribuir para o INSS, como o próprio nome sugere, por exercer alguma atividade econômica.

Os segurados obrigatórios são:

- empregados;
- empregados domésticos;
- contribuintes individuais;
- MEIs;
- trabalhadores avulsos;
- segurados especiais.

Já os segurados facultativos são somente os contribuintes facultativos. Como o próprio nome diz, essa modalidade de segurado a pessoa opta por contribuir para o INSS.

Geralmente os segurados facultativos são os estudantes (que querem uma aposentadoria mais cedo e não querem "perder tempo") e os desempregados.

Os desempregados contribuem facultativamente exatamente para não poder perder a qualidade de segurado.

Agora que você já sabe os dois tipos de segurado no INSS, vou te falar sobre o período de graça de cada um.

Período de graça dos segurados

Segurado Facultativo:

Para os segurados facultativos (ex: donas de casa e estudantes), a regra geral do prazo de manutenção da qualidade de segurado após a última contribuição é de 6 meses.

Atenção: Caso o segurado obrigatório em gozo de seu período de graça venha a se tornar contribuinte facultativo, ao deixar de contribuir poderá usufruir do período de graça que for mais vantajoso entre os prazos de contribuinte obrigatório ou facultativo, conforme § 8.º do art. 137 da IN 77/2015.

Segurados obrigatórios (regra geral):

Para os segurados obrigatórios (não facultativos), a regra geral do período de graça após a última contribuição é de 12 meses.

Benefícios por incapacidade: Quem está em gozo dos bene

fícios de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez mantêm a qualidade de segurado independente de contribuições. Já o auxílio-acidente perdeu esse status com a lei 13.846 de 18/06/2019, ou seja, até 17/06/2019 o gozo de auxílio-acidente mantinha o beneficiário em período de graça independentemente de contribuições.

Assim, desde 18/06/2019, quem está em gozo de auxílio-acidente, mas não realizou mais contribuições para o RGPS, não tem mais assegurada a sua qualidade de segurado perante o INSS.

Após a cessação dos benefícios de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez todos os segurados gozam de manutenção da qualidade de segurado por 12 meses.

Vale ressaltar que mesmo para os segurados facultativos o período de graça é de 12 meses em razão do gozo de benefícios por incapacidade, conforme inciso II do art. 13 do Decreto 3.048/99 e a própria Instrução Normativa n.º 77 do INSS, no seu artigo 137, § 7.º.

Segurados obrigatórios com mais de 120 contribuições:

O segurado que possuir mais de 120 contribuições para a Previdência Social sem que tenha ocorrido a perda da qualidade de segurado nesse período, poderá acrescentar mais 12 meses após a última contribuição de segurado obrigatório.

Isso significa que você pode manter a qualidade de segurado por 24 meses após parar de contribuir para o INSS.

Além disso, o prazo de 24 meses ainda poderá ser dilatado em caso de desemprego involuntário, como vou explicar a seguir.

Desemprego:

Os segurados obrigatórios em situação de desemprego involuntário, comprovando essa condição, terão seu período de graça aumentado por mais 12 meses, além da regra geral de 12 meses de manutenção por falta de contribuição, ou seja, 24 meses.

Ainda é possível contar com a hipótese de ter mais de 120

contribuições sem perda da qualidade de segurado, podendo acumular prazos, chegando ao maior período de graça de 36 meses (12 regra geral ou benefício por incapacidade + 12 por ter mais de 120 contribuições + 12 pelo desemprego involuntário).

Prisão:

Em caso de prisão, o segurado retido ou recluso manterá seu período de graça após a soltura por 12 meses.

Vale lembrar que a regra só é aplicável se o evento prisão ocorreu enquanto o segurado ostentava qualidade de segurado.

Como contar o período de graça?

A lei deixou a forma de contagem do período de graça bastante complicada, mas vou te explicar de uma maneira fácil e com um exemplo.

Primeiro é importante dizer que a contagem é feita em meses. Você começa contando a partir do mês seguinte que você parou de contribuir.

Por exemplo, se você parou de contribuir em janeiro de 2020, você começa a contar os meses do período de graça a partir de fevereiro de 2020.

Agora você deve seguir estes passos:

1. veja qual mês termina o prazo do seu período de graça (12, 24 ou 36 meses após a cessação das suas contribuições ao INSS); lembrando que a contagem é feita de mês a mês, então não "importa" o dia da cessação das contribuições e sim o mês.

2. após saber o mês, adicione mais um mês (cheio);

3. adicione mais 15 dias (prazo de pagamento de uma contribuição para você não perder a qualidade de segurado).

Ou seja, a lei dá a você mais um mês de período de graça e mais 15 dias como prazo fatal para você contribuir para o INSS e não perder a qualidade de segurado.

Resumindo: você deve adicionar um mês cheio e mais 15 dias para saber o fim do prazo do seu período de graça.

Como sempre teremos que adicionar isso, o prazo fatal sempre se encerrará no dia 15 do mês calculado (exceto se cair em dia que é feriado ou em final de semana, caso que será adiado até o próximo dia útil).

Dessa forma, a contagem fica assim:

3 meses = 4 meses e 15 dias (prazo que encerra o período de graça é sempre no dia 15 do mês calculado)

6 meses = 7 meses e 15 dias (prazo que encerra o período de graça é sempre no dia 15 do mês calculado)

12 meses = 13 meses e 15 dias (prazo que encerra o período

de graça é sempre no dia 15 do mês calculado)

24 meses = 25 meses e 15 dias (prazo que encerra o período de graça é sempre no dia 15 do mês calculado)

36 meses = 37 meses e 15 dias (prazo que encerra o período de graça é sempre no dia 15 do mês calculado)

Por exemplo, imagine que João parou de contribuir como MEI em 02/04/2020 e não tem 120 contribuições mensais ao INSS e não está em situação de desemprego involuntário.

Ele tem o período de graça base: 12 meses.

Em tese, seu período de graça acabaria em 04/2021. Contudo, é preciso seguir os passos que expliquei agora há pouco.

No caso, adicionamos mais um mês cheio ao prazo de 04/2021: 05/2021.

Como incluímos um mês cheio, João tem, pelo menos, até o dia 31/05/2021 de período de graça.

Agora adicionamos 15 dias no mês cheio incluído anteriormente: 15/06/2021. Esse é o último dia do período de graça de João.

Caso a data caia em feriado ou dia não útil (fins de semana), o prazo é prorrogado até o próximo dia útil.

Período de graça acabou e agora?

Você infelizmente esqueceu sobre o período de graça e perdeu a qualidade de segurado... agora você pensa: "o que posso fazer para recuperá-la?"

É simples, basta voltar a recolher para o INSS que você terá de volta sua qualidade de segurado, mas há um problema: a carência.

Para alguns benefícios do INSS, se você perde a qualidade de segurado, a carência dos seus meses de recolhimento realizados anteriormente perdem valor.

Caso você tenha perdido a qualidade de segurado e queira requerer estes benefícios, você precisará cumprir metade da carência exigida inicialmente.

Conclusão

Com este artigo, você já está totalmente por dentro do que é o período de graça e o tempo que você mantém a qualidade de segurado.

Este período pode ser de grande ajuda para você, porque a própria qualidade de segurado é um pré-requisito para você ter acesso aos benefícios do INSS.

Além disso, você sabe se pode ter seu período de graça por mais tempo, caso possua 120 contribuições mensais à Previdência e/ou esteja em situação de desemprego involuntário.

N

Kelve Germano
(instagra: @toro_e_boechat)

CARREIRA PROFISSIONAL

Vivências vão valer mais que a formação

Norminha 618, 08/04/2021

Para algumas áreas de formação, como marketing digital e tecnologia, o conhecimento e o saber fazer são muito mais importantes que um diploma, de acordo com especialistas.

Eles apontam que o conhecimento está cada vez mais precíval e que, ao sair da faculdade, muitas vezes o que o aluno aprendeu já está defasado em relação ao presente.

“Hoje, o conhecimento está muito precíval. Tem algumas profissões que já não estão exigindo diplomas, principalmente na área de tecnologia. Acredito que isso vai se expandir para outras áreas no futuro. Isso não quer dizer que as pessoas não vão precisar estudar”, destacou Renato William, diretor da Sankhya ES.

Para ele, os profissionais vão juntar a vivência e o conhecimento adquirido a partir da gestão do próprio aprendizado, com cursos mais rápidos e leituras,

por exemplo.

Jorge Penillo, mentor de liderança e carreira, conhecido como Doutor Carreira, destacou que serão valorizados os profissionais que têm experiência nesse novo mundo digital. “Inclusive faltam profissionais no mercado”.

Ele lembrou também que “neste ano, várias empresas procuraram profissionais com experiência em trabalho home office, acostumados a reuniões online, autogestão de desempenho, entrega de resultados por plataformas digitais, entre outros”.

A vivência é muito importante porque traz uma perspectiva prática de algo, conforme lembrou Elcio Paulo Teixeira, CEO da Heach.

Caio Infante, um dos cofundadores da Employer Branding Brasil, ressaltou que, em momentos de crise, quem segura as pontas são os profissionais mais velhos, com mais vivência

“Saber fazer”, aliado ao conhecimento técnico, conquista espaço na hora da avaliação para a contratação do profissional

e experiência. “Não adianta. Carreira é algo a ser construído a médio prazo”.

Já a diretora de recursos humanos da Monetize, Cristina Lima, explicou que o mercado valorizará cada vez mais as habilidades comportamentais. “As habilidades técnicas continuarão sendo necessárias, mas sofrerão mudanças e teremos novas exigências e habilidades para serem desenvolvidas”.

Ela ponderou que, em 2018, a Organização das Nações Unidas (ONU) apresentou um relatório informando que cerca de 65% das crianças do mundo que hoje estão na escola primária, terão empregos que ainda não existem.

N
A Tribuna ES

Como se manter competitivo



Norminha 618, 08/04/2021

Vivência

A VIVÊNCIA tende a ser cada vez mais valorizada no mercado. Para algumas áreas, será mais importante do que a formação.

MAS NÃO é a vivência de atividades que não são executadas hoje e sim a experiência naquelas atividades que estão em crescimento.

ISSO NÃO SIGNIFICA que as pessoas não vão ter que estudar. Elas vão precisar acompanhar os conhecimentos necessários, que são cada vez mais precívais. O que exige estudo, mas não necessariamente de um curso de longo prazo.

Trabalho remoto em grupo

PARA AS ATIVIDADES administrativas, as empresas estão buscando candidatos com estrutura para trabalhar em casa: internet, telefone e ambiente favorável à produtividade.

ELAS BUSCAM pessoas que já tenham experiência. Querem funcionários que consigam trabalhar em grupo, a distância.

Rede de contatos

PARA SE MANTER competitivo, mantenha ativa sua rede de network, pois as pessoas que estão na ativa podem trazer experiências sobre as rápidas mudanças no ambiente corporativo.

Rede social a favor

PARA SE DIFERENCIAR é importante usar a rede social a seu favor. Mostrar que está buscando conhecimento na área.

UMA FERRAMENTA é o YouTube.

Criar um canal mostrando as habilidades e ensinando as pessoas é algo muito bem visto pelas empresas.

USAR O LINKEDIN para escrever artigos, desenvolver algum projeto e expor na internet

ESSES PONTOS são diferenciais em um currículo e acabam sendo um chamariz para o recrutamento no momento da tomada de decisão.

NAS REDES SOCIAIS, siga pessoas relevantes da sua área de atuação.

Elas estão por dentro do mer-

cado e podem trazer muitos conhecimentos para o jovem. Influenciam no crescimento profissional.

ESSES MENTORES mostram o que o mercado está pedindo. Vão sugerir e mostrar quais são os cursos que estão em alta. E falar de uma forma prática e relevante que ajuda o jovem no início da carreira.

Podcasts

PARA AQUELES que não podem investir em cursos, uma saída está nos podcasts, que são gratuitos e trazem informações do mercado de trabalho. Ouvir esses canais traz benefícios para entender o que o mercado pede e quais são os conhecimentos importantes para o setor.

Networking

É MUITO importante fazer networking. O colaborador não pode esperar perder o emprego para se dar conta de que precisa acionar as pessoas e retomar contatos. Isso simplesmente não funciona – relacionamento é algo que se constrói a médio e longo prazos.

A PREOCUPAÇÃO em saber se expor, falar com as pessoas certas e participar de eventos pontuais é algo que deve ser feito sempre, independentemente de estar empregado ou não. Não dá para ficar parado e esperar o tombo para correr atrás. **N**

A Tribuna ES

Fundacentro anuncia processo seletivo para estágios



Seleção é destinada a estudantes de graduação e pós-graduação

Norminha 618, 08/04/2021

Fundacentro anuncia a realização de novo processo seletivo para seu programa de estágio remunerado. O período de inscrições vai de 12 de março a 11 de abril.

De acordo com o edital, a seleção busca formar cadastro reserva para estudantes de graduação e pós graduação nas seguintes áreas:

Graduação

Design (Design Gráfico, Design de Produto, Design de Animação, Produção Multimídia, ou afins)

Pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado)

- Ciências da Computação, Comunicação, Ciências Exatas, Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Gestão (qualquer campo), Engenharias, Saúde Coletiva, Saúde Pública, Administração Estratégica, Admi-

nistração de Gestão de Riscos, Gestão Estratégica, ou afins com graduação em Administração, Contabilidade, Direito, Economia ou Gestão Pública;

- Ciências da Informação, Comunicação Social, Mídias Sociais e Digitais, ou afins com graduação em Jornalismo, Relações Públicas, Publicidade e Propaganda ou Marketing;

- Design Gráfico, Design de Interface, Design de Produto, Webdesign, UX Design, Design de Interação, Design de Animação, ou afins com formação em Design;

- Ciências Exatas, Ciências Sociais Aplicadas, Engenharia, ou afins com formação em Engenharia;

- Epidemiologia, Ciências Exatas ou afins com formação em Matemática ou Estatística.

- Design Instrucional, Educação a Distância (EaD), Educação

Continuada, ou afins com formação em Pedagogia ou curso de licenciatura em qualquer área; Letras Português/Inglês com formação em Letras; e Gestão (qualquer campo), Comunicação, Relações Internacionais, ou afins com formação em Relações Internacionais ou Relações Públicas.

Para participar, o candidato deve estar regularmente matriculado em seu curso de formação e ter disponibilidade de 30 horas semanais para o exercício de suas funções com estágio.

A análise dos currículos e a realização de entrevistas ocorrerem entre os dias 12 e 16/04. O resultado da seleção será divulgado posteriormente. Mais informações podem ser obtidas no [edital do processo seletivo](#) ou na página da [Agência de Integração Empresa Escola](#). **N**

Consultoria em carreira agiliza tomada de decisões

Norminha 618, 08/04/2021

É comum ouvir jovens falando que ainda não sabem qual carreira vão seguir. Contudo, mesmo depois da graduação, às vezes surgem dúvidas em relação aos rumos da carreira.

Fernanda Ventura, consultora empresarial e financeira, afirma que buscar um consultor em carreira pode ajudar. Ela enfi-

zou que o apoio de uma pessoa experiente permite o alcance de resultados de forma mais assertiva e rápida.

João Baccarat, líder de gestão & recrutamento da Ennext, pontuou que esse nicho se tornou bastante banalizado. “Hoje, qualquer um pode falar que é um coach. Por isso, tome muito cuidado”. Mas destacou que uma

consultoria séria pode ajudar.

“Prefiro o modelo de mentoria. Existem diversos profissionais com sólida experiência no mercado que podem te ajudar nesse processo, sem cobrar nada por isso. Procure saber com seus pais, tios, amigos, se eles conhecem alguém que ode te dar conselhos”. **N**

A Tribuna ES

“É preciso colocar em prática aprendizados do mundo online”

Norminha, 618, 08/04/2021

“A maioria das pessoas já tem uma ideia ou noção de que precisa sempre evoluir os seus comportamentos, habilidades e atitudes. O que normalmente não sabem é como fazer isso.

Neste cenário em que estamos vivendo, o acesso às informações está muito rápido e, sem dúvida, o mundo online se tornou presente para a maioria das pessoas.

Por isso, para se destacar é de suma importância se atualizar e colocar em prática os aprendizados do mundo online.

O que acha de, quando ler um livro, provocar um grupo de estudo com pessoas para compartilhar e discutir sobre o tema?

Essa é uma maneira de você demonstrar que não está parado, além de fazer ótimos relacionamentos.

O mesmo serve para um curso que você venha a fazer para se atualizar. Coloque o conteúdo em prática. Faça um resumo, um vídeo e lance nas redes sociais o

que está e lance nas redes sociais o que está aprendendo e colocando em prática. E convida outras pessoas para falar sobre o assunto.” **N**

Sidney Gabriel, consultor empresarial, mentor e especialista em gestão de pessoas.

Qualificação profissional suspeita reinante no mercado de trabalho

Norminha 618, 08/04/2021

Este artigo objetiva criar questões básicas sobre as causas complexas que estão levando trabalhadores, supostamente profissionais à morte durante suas atividades técnicas operacionais no ambiente laboral e, não adianta “culpar” as empresas pelo simples fato de contratar esses trabalhadores mediante contrato de trabalho conforme oferta do mercado, visto que nos ocupamos da investigação da causa.

No Brasil, não há muitas experiências de educação profissional mantidas por organizações sindicais de trabalhadores, tal como em alguns países europeus.

Observem o número de profissionais mortos no período de quatro (4) anos, durante suas atividades técnicas operacionais laborais:

Ano	Público	Acidente	Doença	Morte / Comparar com EUA
2015	48.060.198	385.646	15.386	2.546/4.836 Bureau of labor statscs
2016	46.060.198	355.560	13.927	2.288/5.190
2017	46.281.590	341.700	10.983	2.132/5.147
2018	46.631.115	360.320	9.387	2.098/5.250

Não há como alegar que as vítimas trabalhadoras conheciam exemplarmente suas atividades, já que são frequentemente vítimas do seu próprio trabalho.

Há mais de uma década passada, grupos de estudiosos, pesquisadores e cientistas comportamentais na área de engenharia de segurança e medicina do trabalho concluíram em acreditar faltar seriedade na crença da chamada “Pedagogia das Competências”, por ser pouco compreendida pelos professores das escolas brasileiras, quando alguns de seus efeitos, mais visíveis são a recuperação da ideia de saber útil como referência para as práticas formativas, a desvalorização da teoria e da ciência e a retificação de prática de treinamento. Veio à superfície da discussão, debate e reflexão as diretrizes e bases da educação nacional definindo que a educação profissional deve ser entendida em três fases de curso: **I-Formação Inicial e Continuada ou Qualificação Profissional**, destinados a promover a inserção e reinserção de jovens e trabalhadores no mundo do trabalho. Isso inclui cursos de capacitação profissional, aperfeiçoamento e atualização profissional de trabalhadores em todos os níveis de escolaridade. Abrange cursos especiais, de livre oferta, abertos à comunidade, além de cursos de “Qualificação Profissional” integrados aos itinerários formativos do sistema educacional. **II-Educação Profissional Técnica de Nível Médio**, necessariamente articulado ao ensino médio, destinada à formação para o exercício de Profissões Técnicas, podendo ser realizado integralmente ou subsequente ao ensino médio; e **III-Educação Profissional Tecnológica de Graduação e Pós-Graduação**, ofertados na forma de cursos superiores de graduação tecnológica, destinados a formar tecnólogos e profissionais de nível superior.

As primeiras experiências sistematizadas de educação profissional no Brasil datam de 1809, ainda durante o período do Brasil Colônia, quando da vinda da família real portuguesa ao Brasil, a qual procurou promover o desenvolvimento industrial local e criou os

vam em oficinas militares e onde se instituiu a aprendizagem compulsória aos órfãos e desvalidos. Tal aspecto se manteve nos Liceus de Artes e Ofícios criado no Brasil Império (1822-1889), no âmbito das escolas mantidas por sociedades civis e pela igreja e, ainda, nas escolas de aprendizes artifices, criadas por meio de Decreto Presidencial em 1909, já no período da República, e que tinha o incremento da industrialização como uma prioridade governamental. Com esse Decreto, foram criadas 19 escolas de aprendizes artifices, uma sacada capital de estado, destinadas preferencialmente aos “desfavorecidos da fortuna” e mantidos pelo Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Essas escolas deram origem ao que hoje se constitui na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Esse público característico a que se destinavam dos colégios, ou seja “os pobres e desvalidos”, persiste com uma marca da educação profissional brasileira, constando em diferentes políticas e programas estatais implementadas no país, em diferentes momentos de sua história e por governos de diferentes matizes.

O Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra (PIPMO 1963-1982), principal programa de educação profissional durante o período da ditadura militar, “correspondia a cursos profissionalizantes, que ocorriam em todo o país, para trabalhadores poucos escolarizados”. Do mesmo modo o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), principal programa de formação profissional no governo FAC (1995-2003), visava assegurar o “acesso dos trabalhadores à qualificação profissional, principalmente daqueles em situação mais vulneráveis do mercado de trabalho”. O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), priorizando o atendimento às pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Diferentes seriam as escolas destinadas a formar “as elites condutoras da nação”, os homens que deverão assumir as responsabilidades maiores dentro da sociedade e da nação”, para quem deveria ser proposto o ensino desinteressado das humanidades.

Marcas da educação profissional surgem, também, no grande cerne da maior ede de educação profissional brasileiro, o sistema “S”, que reúne 3.431 unidades em todo o país, sendo formada pelas instituições vinculadas aos sistemas, compostos por SENAI (1942), SENAC (1946), SEBRAE (1972), SENAR (1991), SENAT (1993) e SESCOOP (1999).

Na década de 40, o que viria a se constituir na principal referência metodológica da educação profissional brasileira, a saber, as séries metódicas de ofício. Trata-se da aplicação de quatro fases distintas, que eram ajustadas em qualquer situação de aprendizagem: 1)-o estudo do assunto; 2)-a comprovação do conhecimento; 3)-a aplicação e, 4)-a generalização ou transferência do conhecimento. No processo de ensino e aprendizagem, privilegiava-se o método de instrução individual.

A caracterização de “Acerto e Erro” é ampla e pode ser útil para expressar o esforço de alguém que busca, no escuro do conhecimento, um caminho para compreender ou agir sobre o mundo. Desta forma a ciência nos revela que a humanidade sempre seguiu

na busca de conhecimento, por caminhos aleatórios, ou seja, sempre usou o método da “Tentativa do Acerto e do Erro”. Para produzir conhecimento o homem ia “tentando”, se o resultado da tentativa fosse uma solução satisfatória na resolução de um problema, obtínhamos acerto, caso contrário não obtínhamos o conhecimento, (a solução desejada para aquele problema). Isto gerava um erro, e íamos tentar novamente.

Numa sociedade que segue preceitos (leis) para determinar a conduta de seus cidadãos, não obedecer a esses preceitos (ou leis) significa infringir, faltar, errar e acarreta na aplicação de penalidades contra esses cidadãos, de ordem física, moral, social ou material, dependendo do caso, para consertar, reparar este erro.

O erro na aprendizagem, é a manifestação de uma conduta não aprendida e é uma necessidade urgente que a escola e educadores entendam isso. Isso significa uma forma consciente e elabora, na conduta docente, em interpretar o erro na aprendizagem como uma possibilidade de crescimento e de valorização do aluno bem como um passo à frente da relação professor aluno.

Em geral, as teorias que o professor explica são abstrações pressupostas necessárias à vida futura do “bom cidadão” e do “Profissional competente”. No entanto, geralmente não conseguimos ver que relação estas abstrações têm com o mundo e com a vida real. Por isso em muitos casos, os alunos tendem a repetir o que o professor diz sem saber por quê e para quê. E o que é pior, muitas vezes o aluno, em detrimento ao que lhe é ensinado, vê intimidado, tolhido, negado o seu individualismo, sua cultura e seu humanismo. Deste modo, muitas vezes “estudar” passa a ser sinônimo de “memorizar”, a “inteligência” do aluno passa a ser medida segundo a sua capacidade de “decorar” conteúdos. Nesse sentido contextual a família, o convívio social, a propaganda tende a persuadi-lo de que precisa sair-se bem, na arte de memorização para obter o “diploma” e ser bem-sucedido na vida e ganhar muito dinheiro.

A formação profissional é definida genericamente, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificação (SNQ), Decreto Lei 396/20076, de 31 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Lei 14/2017, de 26 de janeiro, como a formação que visa dotar os indivíduos de competências com capacidades para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes para o exercício de uma ou mais atividades profissionais.

A preparação profissional atualmente é questionada em razão das escolas estarem mais interessadas em faturamento do que em cumprir sua missão principal como escola.



As empresas necessitam urgentemente confiar nos seus trabalhadores, criar um elo de confiança quando todos deverão ganhar em algum momento do processo e nos parece ser o “Estágio Voluntário” a única via de acesso de reparo na deficiência acadêmica profissional, visando atingir os “Pilares da

Competência” constituído pelo Conhecimento, Habilidade e atitude (CHA), quando, conhecimento é o saber fazer; é o que se aprende nas escolas, universidades, nos livros e no trabalho. Habilidade é o fazer, é o que utilizamos a partir de nossos conhecimentos no dia-a-dia e, por fim, a atitude leva a exercitar a habilidade de um determinado conhecimento, ou seja, o querer fazer. Saber, saber fazer e saber ser e agir. Observem que este conjunto: conhecimento, habilidade e atitude, forma as competências características do indivíduo trabalhador quando competência, habilidade e atitude são o que este aprendeu ou irá aprender unificado a busca de resultados pessoais e da organização.

Insisto para que os leitores entendam que a competência profissional nos leva as reflexões próximas do papel do sistema educacional diante das reformulações do setor produtivo atual, quando se busca profissionais com capacidades técnicas baseadas no potencial, inteligência, conhecimento e criatividade. Sutilmente, a competência está tendendo para substituir a noção de qualificação e está associada a desempenho e eficiência.

Especialistas em recursos humanos afirmam que, três em cada quatro concorrentes para vaga de emprego, mentem no currículo e, em 25% dos casos, as mentiras são graves e incluem até falsificações de documentos. Complementam: “já verificamos as informações de um candidato que falsificou a carteira de trabalho e, quando consultada a empresa para comprovação, disseram não ter o registro como trabalhador. Assim, podemos concluir que a decisão de mentir ocorre por insegurança e por causa do desempenho e o aumento no número de pessoas que tentam omitir ou aumentar certas informações da sua trajetória profissional.

Todo sistema de produção é composto por dois subsistemas: um técnico, onde se inserem os mecanismos, máquinas, equipamentos e componentes que operam sob princípios mecânicos, hidráulicos, pneumáticos; em outro sistema, que apresenta características diferentes do primeiro, estando mais ligados à organização do trabalho, gerenciamento da produção e sendo constituído pelos seres humanos que participam do processo de produção; daí ser conhecido como sistema humano ou social, quando se refere ao coletivo de trabalho a influência de um sistema ao outro e de ambos no desempenho do sistema de produção, é essencial a harmonia.

As organizações não investem nas formações para seus colaboradores adquirirem conhecimentos. Investem sim, após admissão para serem capazes de agirem de forma produtiva. Assim, está claro que a formação técnica profissional está no problema do “Transfer”, ou seja, em conseguir que as aprendizagens feitas em situação “laboratorial” se operacionalizem entre a situação real, passando do “saber aqui” para “agir lá”. Competência comportamental para trabalhar é a capacitação de agir na realidade profissional com ações eficazes de alteração desta realidade, tendo em conta as variáveis significativas atuantes. É quando se possui “Inteligência Situacional”. Na atual mudança acelerada dos conhecimentos necessários para se fazer eficaz na atuação profissional, um técnico necessita de se atualizar constantemente, e esta responsabilidade é sua e não da empresa em que trabalha, pelo simples fato de que as organizações necessitam acreditar que a mão-de-obra admitida já esteja preparada de forma correta e adequada para executar seu trabalho conforme contrato de trabalho firmado mediante salário combinado. O mercado de trabalho deve fornecer o trabalhador formado e, compete a área acadêmica esta missão.

Uma das lições gratuitas para serem aprendidas nas “Universidades da Vida” diante das atividades técnicas, são agora listadas para reflexão do leitor observar o momento infeliz na decisão prática: 1-motoristas profissionais habilitados morrem e matam por descumprimento voluntário das leis e regras de trânsito; 2-pilotos de aeronaves habilitados morrem e matam por “pane seca”, (falta e combustível) voluntária, contrariando regras técnicas da aeronáutica; 3-engenheiros de construção civil tendo suas obras de construção desabada por falta de cumprimento das regras simples da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) referentes, resultando em mortes e perdas econômicas desastrosas; 4-policiais militares e civis sendo atingidos pelas suas próprias armas em momento de manipulação sem cumprimento das regras... **N**

Jorge Gomes

Especialista em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

MUDE A FORMA COMO SUA EQUIPE PERCEBE OS RISCOS
PPT Treinamento Mudando a sua forma de perceber riscos:
<https://go.hotmart.com/O39374563A>

Abaixo tamanhos e valores das publicidades, por edição, por 3 meses e por 6 meses

TAMANHOS PADRÃO	POR EDIÇÃO	POR MÊS	POR 03 MESES	POR 06 MESES
Norminha A: 01 coluna por 13,48 cm	R\$52,00	R\$200,00	R\$530,00	R\$920,00
Norminha B: 02 colunas por 6,08 cm	R\$52,00	R\$200,00	R\$530,00	R\$920,00
Norminha C: 04 colunas por 6,06 cm	R\$73,00	R\$280,00	R\$670,00	R\$1.290,00
Norminha D: 06 colunas por 6,08 cm	R\$109,00	R\$420,00	R\$1.000,00	R\$1.930,00
Norminha E: 02 colunas por 13,46 cm	R\$73,00	R\$280,00	R\$670,00	R\$1.290,00
Norminha F: 02 colunas por 26,92 cm	R\$109,00	R\$420,00	R\$1.000,00	R\$1.930,00
Norminha G: 03 colunas por 20,20 cm	R\$109,00	R\$420,00	R\$1.000,00	R\$1.930,00

OBS: Nos contratos de duração por 6 meses,

o cliente terá espaço em todas as edições para divulgar artigos relacionados à sua atuação no mercado

ATENÇÃO: Os pagamentos são antecipados ao tempo de duração, com emissão de contrato, NF e boleto, ou depósito em conta corrente.

APRESENTAÇÃO:

Norminha é editada toda quinta-feira e enviada gratuitamente para mais de 3 milhões de e-mails de profissionais de todos os estados brasileiros, devidamente cadastrados e autorizados.

Norminha também é divulgada, toda quinta-feira, em mais de 450 Grupos de WhatsApp, Telegram, Facebook, LinkedIn, Youtube e

faz parte de intranet de várias empresas.

Para impressão o seu formato é de A3 (30,40 cm de largura por 40,40 cm de altura. Possui 6 colunas e um belo visual com todas as notícias destacadas por fundo colorido para manter foco e visualização.

Todas as edições permanecem hospedadas e disponíveis ao acesso gratuito no site

www.norminha.net.br

**FALE CONOSCO: contato@norminha.net.br
Whats 18 99765-2705**

Norminha F - 02 colunas por 26,92 cm
R\$109,00/edição;
R\$420,00/mês;
R\$1.000,00/03 meses;
R\$1.930,00/06 meses.



ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

Presidente Prudente/SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 V São Jorge
18 3903-1046  99742-4659
contato@rosinaldoramos.adv.br
 @advrosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

Presidente Epitácio/SP
Rua Cuiabá, 3-82 Centro
18 3281-4342 / 99697-4342 / 98101-4321

Oswaldo Cruz/SP
Rua Ricardo Ponciano, 477
18 3528-1146 / 99730-7018

Lucélia/SP
Avenida Internacional, 1340 Centro
18 3551-1000 / 99809-2880

Norminha B
2 colunas/6,08 cm
R\$52,00/edição;
R\$200,00 mês;
R\$530,00 03 meses;
R\$920,00 06 meses.

Norminha E
2 colunas/13,46 cm
R\$73,00/edição;
R\$280,00/mês
R\$670,00/03 meses;
R\$1.290,00/06 meses.

Norminha A
1 coluna/13,46 cm
R\$52,00/edição;
R\$200,00/mês;
R\$530,00/03 meses;
R\$920,00/06 meses.

Norminha C - 04 colunas por 6,08 cm
R\$73,00/edição;
R\$280,00/mês
R\$670,00/03 meses;
R\$1.290,00/06 meses.

Norminha D
06 colunas por 6,08 cm
R\$109,00/edição; R\$1.000,00/03 meses;
R\$420,00/mês; R\$1.930,00/06 meses.



Seja um Franqueado de Sucesso

Conheça a ÚNICA rede de FRANQUIAS do BRASIL que oferece TODAS as SOLUÇÕES em Segurança do Trabalho.

Venda de EPIs e EPCs | Consultorias | Treinamentos

www.multisegurancafranquia.com.br

Invista a partir de **R\$50 MIL**
Fature até **1.2 MILHÕES** ao ano