

O Prevepcionista

O melhor da prevenção



Deus Rei e Fiel - Ano XVII nº. 406

em, 01 de Junho de 2.020

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA



Você não está neste mundo por acaso, Deus tem um propósito para sua vida...

Editorial

E a famigerada imprensa suja, negra e seus sarcásticos jornalistas caíram do cavalo com a apresentação do vídeo da reunião do Presidente Bolsonaro, ou seja, tentaram jogar o povo contra o chefe do executivo e mais uma vez tiveram que calar, a fala do Chefe do Executivo não é por assim dizer algo mentiroso, o que foi falado é pura verdade, aqueles que se sentem ofendidos é sinal que a carapuça serviu, sábio apontamento quando ele convida políticos a irem até ao povo, como apontar que determinados Ministros ainda não estão sabendo qual o devido lugar, são funcionários públicos, onde o cidadão brasileiro é “patrão”, tem muita gente por ali que esqueceu sua origem, gente por sinal que enriqueceu ilicitamente e, logicamente com a manipulação de determinados segmentos da imprensa permanecem interpretando suas molecagens de acordo com suas vontades, porém distantes da verdade, ainda bem que vivemos em regime democrático... quem tentou ferir, saiu ferido. Estamos diante de um Presidente que foi eleito por 57 milhões de votos e governa para toda nação, desejando colocar o país em ordem para que todo cidadão seja devida e justamente beneficiado, aqueles que ficaram incomodados com os palavrões citados que reflitam, pois não há quem quer que seja que nunca tenha proferido palavrões, principalmente durante reuniões de empresas, oposição sempre haverá, mas que se manifestem com verdade, transparência, as pedras vem sendo lançadas contra este governo para que vidros sejam quebrados e barulho seja feito com a finalidade de desestabilizar o país..., observemos que toda ocorrência de caráter positivo e, negativo mexe com os índices da Bolsa de Valores e, quem paga o preço é a nação que é sem duvida alguma como diz a letra da musica de Jorge Bem Jor “um Brasil abençoado por Deus e, bonito por natureza”...

Acerca do vídeo que foi apresentado pertinente a reunião ministerial que trazia provas contra o chefe do Executivo pertinente a sua intromissão na PF, convém mencionar que nada de prova concreta foi apresentada, ao contrario, assistimos a uma reunião ministerial que se discutia a situação do país neste momento do Covid 19, infelizmente o Ministro Celso de Melo do STF foi infeliz ao autorizar a apresentação do vídeo na sua totalidade, mostrando sim, um ex Ministro da Justiça incomodado durante a reunião, pois por certo não gostou de ser contrariado com as escolhas por ele traçadas, como também é possível verificar a falta de harmonia entre os poderes, onde inclusive o STF vem passando o sinal vermelho ao interferir em assuntos do Legislativo e do Executivo, que por sinal não dizem respeito ao Judiciário, criando um grande conflito de ordem constitucional, precisamos urgentemente harmonizar os poderes para o bem de toda nação...

Os abusos cometidos por certas autoridades estaduais e municipais tem sido uma constante nesta pandemia ao desobedecer a legislação face ao Covid 19, ou seja, criam por meio de decretos estaduais e, municipais um regime de “Ditadura”, quando tiram o direito de ir e vir do cidadão face ao distanciamento ou isolamento social, facilitam a saída de detidos que foram condenados ao cárcere e, prendem quem não é criminoso, inclusive algemando cidadãos, como invadem casas sem mandado judicial, uma afronta a legislação, que por meio de decreto proíbe tais ações com algemas, em outras palavras, ao que parece, os governos estaduais e municipais estão perseguindo aqueles que fazem oposição aos seus mandatos e, porque não dizer, acabam sendo pedras em seus sapatos..., além do fato de extrapolar o custo na aquisição de EPI’s com superfaturamento de preços, passando a conta para que o governo federal arque com tais despesas...

Não sendo negativista, mas realista..., o pior ainda está porvir, a febre deste momento é o Covid 19, esquecem imprensa, políticos e, autoridades que temos diante de todos o pós Covid 19, nisso convém que lembremos das demais doenças que tem sido esquecidas e, que no entanto acometem cidadãos como Sarampo, Dengue, Febre Amarela, Problemas Cardio Vasculares, Pressão Alta e por este caminho segue, observemos que neste tempo até mesmo as demais causas que levaram muitos a óbito foram esquecidas, tornou-se comum apontar o Covid 19 como causa morte..., o que sem duvida alguma, não é uma verdade...

O programa Conexão Repórter do SBT que foi ao ar na noite do dia 25/05 apresentou o caos que beira a saúde na cidade de Macapá no Estado Amapá neste momento da pandemia, hospitais lotados, pacientes abandonados pelos corredores das instalações hospitalares em macas de ambulâncias do SAMU sem medicamentos básicos, pois familiares dos pacientes compram medicamentos na rede privada, faltam equipamentos como respiradores aos infectados pelo Covid 19, bem como a ausência de EPI’s aos profissionais da saúde, além de salários em atraso..., como sempre governador e prefeito, autoridades responsáveis por este caos nada fazem para melhor assistir a população e aos profissionais da saúde.

O vergonhoso de todo este acontecimento é deparar com o comportamento de estados e municípios na questão do superfaturamento do custo de equipamentos essenciais para manutenção da vida...

E, o governo americano proibiu como medida de prevenção ao Covid 19 o ingresso de brasileiros nos Estados Unidos, bem como de estrangeiros que estiveram recentemente no Brasil, o estranho é que os americanos não tiveram tal proibição de entrada em solo brasileiro, observando que os Estados Unidos é tido como epicentro da doença nas Américas.

Aniversariante da semana!

Você é muito importante para Deus...

Nossos Votos de Saúde e paz, Felicidade Sempre...

FELIZ TEMPO NOVO Deus abençoe sua vida

Neste novo tempo coloque a sua vida em Ordem *Peitões!*
e, Isaías 38:1

Do Ponto de Vista: Devemos ser melhores...

Por Cláudio Antonio Dias de Oliveira/Editor de O Prevencionista: Convenhamos que os poderes do Executivo como do Legislativo vem em conjunto travando uma grande batalha neste tempo de pandemia, liberaram verbas para os estados e municípios e, deram sinal verde para que agissem, no entanto, em contra partida, estados e municípios tem abusado com o superfaturamento na aquisição de produtos para o combate ao Covid 19, deparamos com o descaso de alguns estados que permanecem deixando o trabalhador da saúde com salários atrasados, distribuindo EPI's sem qualidade e com elevado custo, o descaso com estes importantes soldados tem sido uma constante por parte das autoridades políticas. Infelizmente neste tempo de pandemia, a industria, seus representantes tem sido vilões, ao invés de colaborarem, elevaram o custo de seus produtos, boicotam o mercado e, a ganância impera no meio empresarial justamente neste tempo de desemprego, quebra de empresas, mesmo com as medidas de socorro adotadas pelo governo. Estima-se que teremos mais de 1 milhão de cidadãos desempregados, como ações jurídicas contra os atos abusivos das autoridades políticas que permanecem presas aos vícios do passado com a lei da vantagem, sem se importarem com a dor daqueles que sofrem pela perda de seus entes queridos e, infelizmente vieram de acordo com todo acontecimento, teremos ainda inúmeras baixas quer em solo brasileiro, como pelo mundo afora, algo impossível de prever mesmo diante das medidas de distanciamento e isolamento social que foram tomadas e, tem afetado há muitos, trazendo sérios transtornos sociais que afetam famílias, face ao desemprego, como organismos sociais como igrejas, o Covid 19 não poupou e não tem poupado a quem quer que seja, tem sido um mecanismo de transformação comportamental e social, não se importa com posição social, credo, cor e raça do indivíduo, nisso há um prumo bem claro que mostra que somos todos iguais e, cada vez mais vislumbramos que o Covid 19 tem se politizado, temos cada qual o papel de desempenhar a missão de sermos melhores.

Em 2.020

Promova a Paz

Pense antes de Falar ou Agir

Tiago 1:19

Quando for provocado, Não revide

Provérbios 26:20

Se ficar com raiva, Retire

Provérbios 17:14

Esteja disposto a pedir desculpas

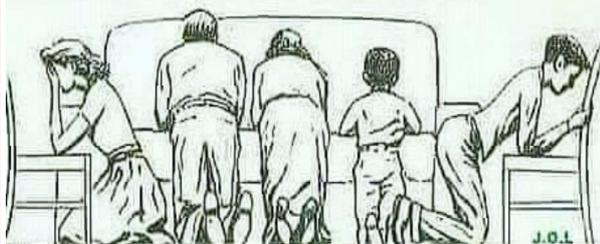
Mateus 5:23 a 24

Seja Perdoador

Eféios 4:32

Fique de alma leve

NÃO DEIXE DE ORAR PELA SUA FAMÍLIA,
O INIMIGO NÃO TEM FAMÍLIA E O PLANO DELE É DESTRUIR A SUA.



NÃO DEMITA

#todoscontraocoronavírus



ANAMT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE
MEDICINA DO TRABALHO

O Prevencionista

O melhor da prevenção

Expediente Boletim Informativo Semanal

Ano XVII nº. 406 em, 01 de Junho de 2.020

Editor & Técnico Responsável: Cláudio Antonio Dias de Oliveira

Redação & Publicidade:

Paraty - RJ/Brasil

Telefone/Whatsapp:

(24) 99934.6145

Sugestões, assinaturas, denúncias e, matérias deverão ser encaminhadas para o E-mail: claudio3214@yahoo.com.br

Os assinados não expressam necessariamente a opinião da

Dias de Oliveira & Associados e do GRESETIVAP



Dias de Oliveira & Associados
Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente
Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos - Palestras - Treinamentos

O conteúdo das matérias e anúncios são de responsabilidade exclusiva de seus autores.

Tiragem Eletrônica Semanal: **95.000** exemplares
O Prevencionista também circula pelas redes sociais

Divulgação de Produtos & Serviços em O Prevencionista
Informamos que sua linha de produtos e serviços profissionais poderá ser divulgada em nosso periódico semanal O Prevencionista.

Havendo interesse, contate-nos para verificação de condições via nossos E-mails: claudio3214@yahoo.com.br / claudio621020@gmail.com

A Contratação dos Especialistas

Por Cosmo Palasio de Moraes Junior/TST/Moderador E-group SESMT: Na são incomuns e nem raras as reclamações por parte de gerentes e administradores de RH das organizações quanto à qualidade dos profissionais e serviços da área de Segurança e Saúde Ocupacional. No entanto me parece que ocorre na mesma proporção. a ausência de uma análise mais profunda por parte destes mesmos gestores quanto as principais razões dos problemas que eles mesmos geraram em relação ao assunto. A grande verdade é que quase todo mundo tem um belo discurso pronto quando o assunto é Segurança e Saúde no Trabalho. São velhos chavões que sobrevivem ao longo de décadas sem que muitas pessoas ao menos percebam que se já não serviam de forma adequada no tempo que passou hoje estão com certeza mais devassados ainda. E onde entram e sobrevivem os chavões – as frases de efeito e outras coisas do gênero – inexistente uma visão mais profunda e detalhada sobre o assunto. Onde ainda se vê segurança e saúde como uma coisa a mais a ser tratada e nada mais do que isso – então a seleção ou a escolha daqueles que irão tratar diretamente deste assunto acaba sendo feita apenas pelo critério mais básico das organizações – ou seja – quanto vai custar. E aí começa o grande erro e na seqüência virão outros tantos que sem que as pessoas notem farão com que aquele custo inicial seja utópico. E isso poderá se manifestar de muitas formas – as vezes através de custos explícitos que se houvesse um acompanhamento mais próximo e interessado logo seria evidenciado – ou mesmo através de custos não explícitos assim como a necessidade de constantes ações de gerenciamento e intervenções por outras áreas da organização – desviando recursos e implicando na perda de tempo. De toda forma e sempre quando pagamos por uma solução certamente devemos estar atentos para que ela não vire mais um problema e assim paguemos para não ter o que precisamos. **Basicamente isso ocorre de duas formas:** A primeira delas é quando as organizações mantêm Serviços Especializados próprios – o que geralmente ocorre em função da legislação (NR 4 da Portaria 3214 do Ministério do Trabalho e Emprego) ou ainda por determinações da própria política da empresa (boa parte das vezes oriunda das matrizes) ou por exigência de algum contrato ou cliente. Na grande maioria das vezes os critérios para contratação – e vemos isso, por exemplo, e com clareza nos anúncios publicados nos diversos meios de comunicação – deixam claro que não há uma preocupação com a qualidade e experiência dos profissionais e isso é o primeiro indicio de que logo adiante teremos problemas. Para parte das organizações contratar profissionais de segurança e medicina do trabalho nada mais é do que cumprir uma obrigação e se livrar de um problema – sem notar que quando procedem assim estarão inda na direção de problemas ainda maiores cuja gestão e adequação ao longo do tempo significarão muitos problemas e junto a elas custos ainda muito maiores. Isso sem

falarmos nos danos de médio e longo prazo devido aos problemas de ordem legal que com certeza surgirão devido à má qualidade do corpo técnico que em razão de suas deficiências nem ao menos se presta a orientar as demais áreas quanto as possíveis implicações de algumas situações existentes na organização. Parece simples demais entender que uma economia de alguns mil reais pode em curto prazo transformar-se em uma despesa de milhões – além do inestimável custo da perda de imagem junto a clientes e a sociedade de forma geral. Isso sem falarmos nas perdas cotidianas em razão da falta de ações adequadas de prevenção – o que pode implicar entre outros – no aumento do absenteísmo, na perda da qualidade de produção, etc. Quando o contrato é de serviço externo há necessidade de cuidados ainda maiores – especialmente para que isso não signifique apenas mais um negocio para o contratado. É importante levar isso em conta ou mesmo inserir esta preocupação em uma agenda comum para gestão já que, via de regra nestes casos acaba sendo esquecida a necessidade de definir um gestor para tratar o assunto conforme a ótica da organização – e em meio a esta brecha vão surgindo os problemas que não são vistos nem pelo lado de quem contrata – mesmo ainda pelo lado de quem é contratado. Nem por isso, a segurança e saúde deixam de ser um assunto que há qualquer momento pode significar grandes problemas. Ao mesmo tempo há necessidade de analisar muito a questão do valor inerente de certos serviços levando em conta é claro – que não é possível cuidar adequadamente de determinados assuntos ou manter de forma adequada à realização de certas práticas técnicas – com alguns custos apresentados e sendo assim – mais cedo ou mais tarde a pseudo economia custará muito caro. Não quero dizer com isso que um bom serviço deva ter obrigatoriamente altos custos ate porque sabemos que isso não é uma verdade absoluta – mas também não há como se sentir seguro com a qualidade daquilo que notamos pela proposta apresentada – não cubra nem os custos usuais de mercado. Um outro ponto importante a ser levado em consideração diz respeito ao porte da contratada. Muitos gestores acreditam que estarão fazendo a contratação adequada levando em conta apenas o porte da empresa – sendo que isso não significa necessariamente sucesso. Por exemplo - uma empresa de pequeno porte pode permitir uma proximidade maior entre as partes e um atendimento mais personalizado – ao mesmo tempo que pode oferecer alguns recursos a menos do que uma empresa de grande porte. De toda forma e sem formulas mágicas – o assunto merece pelo menos mais atenção e planejamento adequado seja lá qual for a forma de contratação ou relação com os profissionais especializados. Carece também de acompanhamento mais próximo por parte dos gestores evitando surpresas desagradáveis. Por fim, cabe a cada gestor incluir nos seus processos de análise a preocupação de rever sua visão sobre a área de segurança e saúde no trabalho e a partir desta revisão buscar na comparação com a nova visão às razões para os problemas que vem gerenciando.



EGROUP SESMT

PREVENIR ACIDENTES É UM ATO DE CIDADANIA



Você sabe a diferença?

Quem é o profissional Qualificado?

É o Trabalhador que comprova conclusão de curso específico, reconhecido pelo Sistema Oficial de Ensino.

Quem é o profissional Habilitado?

É o Trabalhador que qualificado se torna um profissional habilitado com o registro no competente conselho de classe.

Quem é o profissional Capacitado?

É aquele que recebe capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado

Aparecida Valdinéia Scaldelai
Cláudio Antonio Dias de Oliveira
Eduardo Milanesi
Jálio Roxo de Castro Oliveira
Paulo Roberto Bolognesi

Manual Prático de
**Saúde e
Segurança
do Trabalho**



O melhor da prevenção
O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados
Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente
Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos - Palestras - Treinamentos

Empresas demitem e dizem a trabalhadores que Estado é quem deve indenizá-los

Aplicação do 'fato do príncipe' para demissões durante a pandemia não deve prosperar na Justiça, dizem especialistas

Por Hyndara Freitas/JOTA em,

21.05.2020: “Tem um artigo na CLT que diz que todo empresário ou comerciante que for obrigado a fechar seu estabelecimento por decisão do respectivo chefe do Executivo, os encargos trabalhistas quem paga é o governador e o prefeito. Tá ok?”, disse o presidente da República Jair Bolsonaro no fim de março, em frente ao Palácio do Alvorada. Depois da fala do presidente da República, algumas empresas passaram a adotar a estratégia. Uma delas foi a rede de churrascarias Fogo de Chão, que demitiu 436 pessoas em todo o país, pagou as verbas rescisórias devidas, como 13º e férias proporcionais, mas deixou de pagar o aviso prévio indenizado, que, na visão da empresa, deve ser pago pelos governos locais que tomaram medidas restringindo o funcionamento de serviços e comércios, como restaurantes. A empresa informou que se baseou no artigo 486 da CLT. Mas uma empresa que demite seus funcionários em razão da suspensão de atividades em razão de decretos locais para conter a Covid-19 pode mesmo alegar que é responsabilidade do governo pagar os encargos da rescisão? Para especialistas, a questão não é tão simples assim, e essa alegação dificilmente será chancelada pela Justiça do Trabalho. O artigo 486 da CLT prevê que, no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ficará ao cargo do ente responsável o pagamento de uma indenização. O dispositivo aplica uma teoria do Direito do Trabalho conhecida como “fato do príncipe”, que é quando uma empresa é afetada por medidas tomadas por uma autoridade, de forma imprevisível e sobre a qual não pode fazer nada. Na prática, é a Justiça quem decide quando este artigo pode ser aplicado. E tanto advogados de trabalhadores quanto de empresas entendem que dificilmente a Justiça do Trabalho o aplicará em relação a medidas tomadas para conter a Covid-19. Isso porque os decretos locais não se voltam a uma empresa ou

atividade específica, não pretendem interromper em definitivo os serviços, e foram editados em prol da saúde pública e da sociedade como um todo. Geralmente, a Justiça leva em consideração os motivos por trás dos atos de prefeitos, governadores e presidentes para decidir a aplicação da teoria do fato do príncipe. Além disso, a Justiça deve considerar que há medidas tomadas pelo governo federal que dão opções às empresas, como redução salarial e linhas de crédito para pagamentos de salários. Para Cássio Casagrande, professor de Direito Constitucional da Universidade Federal Fluminense (UFF) e procurador do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ), o fato do príncipe não deve ser aplicado nesse contexto de pandemia. “Não houve a proibição de uma atividade específica, na verdade é uma decisão cujo objetivo não é paralisar uma atividade econômica, mas evitar aglomerações e atividades que potencialmente podem reunir um grande número de pessoas”, diz. “Entendo que não é aplicável para essa situação, inclusive porque o próprio governo encaminhou soluções para não haver a demissão, como a suspensão temporária de contratos de trabalho, e a redução de salário e jornada. Na hipótese do artigo 486, a única solução é o encerramento da atividade”. Na visão de Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho em cursos de pós-graduação e especialista em relações sindicais, o fato de o próprio governo ter considerado a Covid-19 um fato de força maior nas relações trabalhistas por meio da Medida Provisória 927/2020 acabou gerando esse entendimento pela aplicação do fato do príncipe. O fato do príncipe, explica Calcini, é um tipo de força maior, mas para sua aplicação é necessário observar alguns requisitos, como a intenção governamental de efetivamente interromper ou extinguir uma atividade. “Todos nós estamos vendo decretos municipais e estaduais, que inviabilizam momentaneamente o desenvolvimento de algumas atividades. Só que essa paralisação momentânea não quer dizer que a atividade deixou de existir. Em nenhum momento qualquer governador, qualquer prefeito disse que a partir de agora não existe mais certa atividade”, explica.

(Continua)

Continua

Empresas demitem e dizem a trabalhadores que Estado é quem deve indenizá-los

Aplicação do 'fato do príncipe' para demissões durante a pandemia não deve prosperar na Justiça, dizem especialistas

“A impossibilidade momentânea de dar prosseguimento a sua atividade está sendo interpretada por alguns empresários no sentido de que essa impossibilidade fosse uma proibição da atividade existir. Por isso, entendem que seriam responsáveis do Estado”. **Justiça é quem decide:** Em casos como o da Fogo de Chão, os trabalhadores demitidos podem acionar a Justiça contra a empresa, e não contra o poder público. O empregador, então, poderá acionar o ente público respectivo, que deverá se manifestar no processo. Caberá a um juiz decidir se o Estado deverá ou não pagar indenização a empresa referente às demissões. Um ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ouvido reservadamente, concorda que o entendimento de que o Estado não poderia arcar com verbas rescisórias porque o objetivo das medidas de governadores e prefeitos é proteger a sociedade, e não acabar com atividades empresariais. Além disso, a empresa deveria provar na Justiça que não havia outras medidas possíveis além da demissão. A eventual aplicação do artigo 486 da CLT ainda gera dúvidas quanto aos valores que estariam compreendidos pelo seu texto. Isso porque o artigo foi inserido na lei antes da criação do FGTS, quando havia uma indenização paga aos trabalhadores em caso de demissão. Hoje, a indenização que seria devida pelo poder público às empresas é geralmente lida como a multa de 40% sobre o fundo de garantia. Há quem interprete, porém, que essa indenização também se refere ao aviso prévio – como foi o caso da Fogo de Chão. Há consenso que as outras verbas rescisórias, como salário residual, férias e 13^o proporcionais e horas

extras são sempre de competência do empregador. De qualquer forma, a interpretação e aplicação do artigo 486 deve passar pelo crivo judicial, de maneira que não há segurança jurídica para quem resolva adotar o artigo em relação às medidas contra a pandemia da Covid-19. Advogados opinam que caso uma empresa acredite que o poder público deva ser responsabilizado por pagar parte das verbas rescisórias de eventuais demissões, é melhor que pague o devido aos funcionários e só depois acione o Judiciário para exigir uma reparação do Estado. Isso porque se as verbas rescisórias não forem quitadas em até dez dias após a demissão, a empresa pode ser condenada a pagar um salário adicional ao trabalhador. A advogada Caroline Marchi, sócia da área trabalhista do escritório Machado Meyer, destaca que, inicialmente, a responsabilidade é do poder econômico. “É o empresário que paga e depois ele pede para ser ressarcido pelo poder público. Aí o poder público é chamado para falar no processo”, opina. “Mas, na maioria das vezes, se esse ato de restrição do governante for identificado como de necessidade da população, o fato do príncipe não é aplicado”. O advogado João Gabriel Lopes, do Mauro Menezes Advogados, destaca que “a empresa não pode, por sua conta própria, estipular que atos de autoridades motivados pela pandemia constituem fato do príncipe” para aplicação do artigo 486. “Ela não pode deixar de pagar os valores devidos ao trabalhador, ela deve remunerar o trabalhador e, em seguida, buscar a reparação no Judiciário”, argumenta. “Ainda que se entenda que é o caso do fato do príncipe, o único valor que seria pago pelo Estado seria a multa dos 40% sobre o FGTS. Todas as outras verbas rescisórias devem ser pagas pela empresa ao trabalhador”. Por enquanto, há poucas decisões relativas à aplicação do artigo 486 da CLT no contexto da pandemia da Covid-19. No dia 30 de abril, um juiz da 3^a Vara do Trabalho de Salvador determinou que a Marte

Transportes LTDA reintegrasse dez funcionários demitidos devido à falta do pagamento da multa de 40% do FGTS. A empresa havia se negado a pagar a multa com base no artigo 486. Outra decisão recente no mesmo sentido veio da Vara do Trabalho de Joaçaba, em Santa Catarina. A juíza Angela Maria Konrath determinou a reintegração de funcionários demitidos pela empresa Construtora Elevação LTDA, que pagou apenas 50% das verbas rescisórias aos trabalhadores alegando que as demissões ocorreram por “motivo de força maior”, e que por isso o Estado deveria arcar com o resto dos valores devidos. Em nota, a Fogo de Chão informou que pretende reintegrar os funcionários demitidos posteriormente. “O zelo por nossos colaboradores sempre foi compromisso central da filosofia de trabalho do Fogo de Chão. Reforçamos que atuamos seguindo as normas do artigo 486 da CLT indenizando os membros da nossa equipe de acordo com a lei, para que todos tivessem acesso ao pagamento de férias e 13 salários, além do acesso ao Fundo de Garantia e Seguro desemprego. A expectativa do Fogo de Chão Brasil é, à medida que os restaurantes reabram e a economia melhore, recontratar gradualmente a nossa equipe”, disse.

Por uma nova realidade em 2020

MAIS PREVENÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE.
MENOS ACIDENTES DO TRABALHO.

JUSTIÇA DO TRABALHO
DIREITO DO BRASIL, DIREITO DA GENTE.

Grupo
O Prevencionista
O melhor da prevenção
Whatsapp (24) 99934.6145



TRABALHO SEGURO
Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho



Ministro do TST avalia que empresa não pode usar pandemia para repassar conta de demissão a Estado
Empresas estão se valendo do isolamento social imposto pelos governadores para se esquivarem das multas rescisórias dos funcionários

Por Idiana Tomazelli/Estadão em, 21.05.2020: As empresas não podem recorrer à lei trabalhista para tentar repassar para Estados e municípios a conta de indenizações devidas a trabalhadores em caso de demissões durante a crise do novo coronavírus, avalia o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Alexandre Agra Belmonte. Em manifestação encaminhada ao Estadão/Broadcast por meio da assessoria do TST, Belmonte diz que, em sua avaliação, governos estaduais e municipais que determinaram a paralisação de atividades empresariais diante do risco de contaminação “não agiram com base em critérios de conveniência e oportunidade”. Esses critérios, na visão do ministro, estariam presentes numa desapropriação de um estabelecimento para construção de uma praça pública ou de uma estrada, túnel ou ponte para atendimento comunidade, o que não é o caso agora. Segundo ele, a ação destinada a evitar os riscos da pandemia se distancia por completo de um “fato do príncipe”, que permitiria cobrar as indenizações do poder público. “A paralisação decorrente da pandemia foi determinada ou sugerida por motivo de saúde pública, que teve como fato gerador uma causa da natureza, caracterizando, portanto, motivo de força maior, como corretamente consta das Medidas Provisórias governamentais”, afirma Belmonte. “O art. 486, que atribui ao governo o pagamento de indenizações por despedida, é inaplicável na covid-19. Não foi ele (governo) o causador. O causador foi o vírus”, diz. Como mostrou o Estadão/Broadcast mais cedo, o Ministério Público do Trabalho instaurou inquéritos civis para apurar denúncias de empresas que estão recorrendo a um artigo da lei trabalhista para fazer demissões em massa sem o devido pagamento de verbas rescisórias. O órgão não descarta ingressar com ações civis coletivas contra as companhias que adotarem a prática, encorajada recentemente por uma fala do presidente Jair Bolsonaro. As empresas estão alegando o chamado “fato do príncipe” (quando o negócio é obrigado a fechar devido a um ato da autoridade municipal, estadual ou federal) para jogar a conta sobre governadores e prefeitos, adversários de Bolsonaro no “cabo de guerra” em torno das políticas de isolamento social. O presidente defende um relaxamento da quarentena, mas o Supremo Tribunal Federal (STF) garantiu a Estados e municípios autonomia para ditar sobre as regras de funcionamento das atividades econômicas durante a pandemia do novo coronavírus. Em 27 de março, Bolsonaro deu uma declaração controversa de que Estados e municípios podem ser responsabilizados por encargos trabalhistas de estabelecimentos que demitirem após serem obrigados a fechar. “Tem um artigo na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que diz que todo empresário, comerciante, etc, que for obrigado a fechar o seu estabelecimento por decisão do respectivo chefe do Executivo, os encargos trabalhistas quem paga é o governador e o prefeito, tá ok?”, disse o presidente na ocasião.

Perda da visão do olho direito gera indenização de R\$ 190 mil para empregado doméstico em Juiz de Fora

Por Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em, 21 de maio de 2020: Um caseiro doméstico vai receber R\$ 190 mil de indenização, por danos morais, estéticos e materiais, do ex-empregador após perder a visão do olho direito em acidente de trabalho. A decisão é dos julgadores da Quarta Turma do TRT-MG, que mantiveram, por maioria dos votos, a sentença proferida pelo juízo da 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. O acidente aconteceu em março de 2017, quando o trabalhador estava fazendo atividade de corte com roçadeira em uma área do sítio onde prestava serviço. Segundo ele, um objeto contundente atingiu o seu olho e, como o quadro clínico se agravou, teve que realizar cirurgia, perdendo a visão do olho direito. No processo, informou ainda que não recebeu treinamento, nem equipamentos de proteção. Por isso, o caseiro, que na data do acidente contava com 23 anos, requereu judicialmente o pagamento de indenização por dano material, moral, estético e prestação de assistência médica e tratamentos necessários. Em defesa, o proprietário do sítio argumentou que o acidente ocorreu por culpa do autor, já que os óculos de proteção estavam posicionados sobre a testa e não sobre os olhos do trabalhador. Disse também que não houve negligência patronal, pois foram observadas as medidas de prevenção e foi realizado atendimento para tratamento das consequências do acidente. Mas, segundo a juíza convocada Cristina Adelaide Custódio, relatora no processo, não houve nos autos prova de treinamento específico para a utilização de equipamentos, “muito menos o fornecimento de equipamentos de proteção, registrado em ficha específica, nos termos da NR-6”. Além disso, de acordo com a julgadora, o laudo pericial “reconheceu ser plausível a existência denexo causal entre o trauma e os danos causados e que o dano estético era considerável”. Segundo ela, ainda que o reclamante não tenha produzido prova testemunhal, o acidente de trabalho é inegável, diante da expedição da CAT pelo próprio empregador noticiando o ocorrido. Para a juíza convocada, a operação insegura com a roçadeira não aconteceu pelo simples fato de o empregado não utilizar óculos de proteção, mas sim pela “ausência de treinamento e de fiscalização, ainda que ele tivesse algum conhecimento dessa operação, o que pode ser presumido”, pontuou. Assim, evidenciada a responsabilidade civil do empregador e constatada a efetiva perda parcial da capacidade laborativa do empregado, a relatora manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em R\$ 24 mil e por danos estéticos em mais R\$ 24 mil. Quanto ao dano material, a sentença determinou pensão mensal, já que foi constatado déficit funcional definitivo, estimado em 30%. Porém, considerando que o pagamento deverá ser efetuado em parcela única, julgadores do TRT-MG decidiram reduzir o valor da indenização por danos materiais de R\$ 203 mil para R\$ 142 mil. ProcessoPJe: 0010113-17.2019.5.03.0138 (RO)

RIO DE JANEIRO/RJ		
Utilidade Pública		
Medicamento mais barato		
Rio Farmes - Farmácia Estadual de Medicamentos Especiais		
Endereço	Bairro	
Rua Júlio do Carmo, 175 (Metrô Praça XI)	Cidade Nova	
CEP	Cidade	Telefone
20211.160	Rio de Janeiro	(21) 2333-3896/(21) 2332-8568 (21) 2333-3998/(21) 2332-8569

Novidade para mais da metade das empresas, trabalho remoto agradou a 80% dos gestores brasileiros

Pesquisa realizada pelo ISE Business School mostra que, superadas as dificuldades iniciais, home office aumentou a produtividade de 60% dos entrevistados e ainda fortaleceu os laços familiares de 90% deles

Por Carla Menezes Estadão em, 20.05.2020: Desde março, quando a **Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou situação de pandemia pelo novo coronavírus**, empresas de todos os segmentos precisaram adaptar suas dinâmicas de trabalho às medidas de isolamento social recomendadas pelas autoridades. Com isso, os olhares se voltaram para o **trabalho remoto**, que ainda não era uma realidade para **51% das empresas** em funcionamento no Brasil. Agora, após o choque inicial, **80% dos gestores dizem que gostaram da nova maneira de trabalhar**, de acordo com uma pesquisa realizada pelo ISE Business School a que o **Estadão** teve acesso com exclusividade. “O futuro do trabalho é agora. Mudanças que aconteceriam daqui a cinco, dez anos, já estão acontecendo”, diz Cesar Bullara, diretor e professor do departamento de gestão de pessoas do ISE. Segundo ele, a partir de agora, o mundo corporativo vai se adequar a essa nova realidade, que veio para ficar. Das empresas que ainda não adotavam o home office, **65% são familiares e brasileiras**. As outros **35% são multinacionais**. Amélia Caetano, consultora especializada em trabalho remoto no Instituto Trabalho Portátil, diz que as multinacionais já estavam mais bem preparadas, principalmente do ponto de vista tecnológico, e as empresas nacionais tinham investido pouco nesse sentido. Para ela, eventos inesperados, como a chegada do novo coronavírus, têm essa capacidade de “antecipar” o futuro. A pesquisa também aponta que quase **90% dos gestores afirmam que o trabalho remoto os levou a valorizar e fortalecer os laços com a família**. Adriana Santana é diretora de Recursos Humanos da Elanco Brasil e Cone Sul, empresa de saúde e nutrição animal. Casada e com dois filhos, de 9 e 10 anos, o período de isolamento social tem sido de constante adaptação. “Já trabalhávamos

de forma mais flexível na empresa, mas esse é um desafio, porque agora os quatro estão em casa”, disse ela. Segundo Adriana, foi necessário adequar a agenda da empresa à dinâmica da família: “Foi difícil, mas bloqueei algumas horas do dia para reservar momentos com eles. Para meus filhos, foi confuso de repente ter os pais em casa e, ao mesmo tempo, não ter a nossa atenção total.” A rotina melhorou depois que os filhos passaram a ter aulas online e se acostumaram com a nova forma de estudar: “É realmente um processo de adaptação.” Esse processo deve continuar até o retorno ao trabalho presencial. “Estávamos comentando com meu filho sobre um futuro retorno e ele falou: ‘prefiro você aqui o dia todo em reunião do que no escritório, porque pelo menos aqui eu te vejo’”. No trabalho, uma das maiores preocupações de Adriana como gestora é entender as necessidades de cada um dos funcionários e, assim, procurar ajustar a dinâmica de trabalho: “Tivemos que mudar, por exemplo, o horário de algumas reuniões para que os colaboradores que têm filhos possam dar a assistência que eles precisam em determinado momento”. **Competências:** Segundo os dados do ISE Business School, a **flexibilidade** foi apontada como uma das competências mais desenvolvidas neste período, citada por 81% dos entrevistados. A habilidade só fica atrás da **resiliência**, a capacidade de superar dificuldades, mencionada por 82% dos gestores. Outras competências destacadas pela pesquisa foram **autodisciplina e confiança mútua**, que é a construção de relações interpessoais confiáveis e francas com o chefe e outros membros de uma equipe. Para o professor Cesar Bullara, a situação pode fazer com que a relação entre gestores e colaboradores suba para outro patamar: “Se ainda era essencial para algumas pessoas essa questão do comando e controle, em que a presença física era sinônimo de produtividade, isso mudou”. A especialista em trabalho remoto Amélia Caetano diz que os gestores precisam se preparar para acompanhar as tarefas e entregas, não o tempo que o funcionário passa trabalhando: “Muitos líderes se viram nessa nova situação e estão vendo que funciona”. Renato Camargo, res-

ponsável pela operação da fintech Recarga Pay no Brasil diz que “o momento não é de oportunidade, e sim de sensibilidade”. Mesmo que a empresa já tenha nascido digital e que a flexibilidade do trabalho remoto e presencial já fizessem parte do cotidiano, para ele “é tudo um processo muito novo. O distanciamento e o fato de não ter os colaboradores perto não é fácil”. Ele conta que o sentimento de insegurança e as dúvidas que as pessoas têm neste momento sobre o futuro – não só relacionadas ao trabalho, mas à própria saúde e à de familiares – exige uma postura diferente dos líderes. “É preciso cuidar mais da gestão do comportamento e da saúde mental dos colaboradores. Deixar que eles tragam o resultado, se preocupar menos com as metas e mais com a saúde deles.” **Produtividade:** De acordo com a pesquisa do ISE, o home office **ajudou a melhorar a eficiência e a produtividade de cerca de 60% dos entrevistados**. Ainda que os dados já sejam positivos neste primeiro momento do isolamento social, Amélia Caetano diz que não estamos na melhor fase da produtividade, uma vez que a imprevisibilidade da pandemia traz angústia e dificuldade emocional. Esses fatores foram apontados como altos e muito altos por 20% dos entrevistados do ISE. Segundo Adriana Santana, diretora de RH, “existe uma preocupação com as pessoas que estão sozinhas, que podem trabalhar muito, o que não é correto. É preciso encontrar um equilíbrio”. Isso é o que Camargo, da Recarga Pay, também tem procurado: “Agora tenho horário para abrir e fechar o computador e peço para que a minha equipe também siga isso. Em casa, a tendência é ir ficando, ficando, trabalhando mais. As pessoas não podem fazer isso. E o exemplo vem da liderança”. Sobre a adesão ao trabalho remoto pelos gestores pós-pandemia, Natália de Castro, professora de Gestão de Pessoas, Contabilidade e Controle e Responsabilidade Social do ISE, diz que “essa circunstância que estamos vivendo vai mudar e reconfigurar essa modalidade de trabalho. Ao interpretar esses dados, temos que ter em mente que é uma realidade que ainda está acontecendo, não é algo que já passamos e estamos vendo o pós. Estamos vislumbrando um pouco do futuro”.

Empresas criam regras para trabalho presencial
Medidas incluem medição de temperatura e testes para covid-19

Por Adriana Aguiar/Valor Econômico em, 21.05.2020: As empresas estão preparando planos de retomada das atividades presenciais, ainda que a data para o retorno seja incerta. Além de medidas que auxiliem no distanciamento social e higienização, eles preveem medição de temperatura dos empregados, oferecimento de testes para covid-19 e até monitoramento do GPS do celular corporativo para verificar se empregados cumpriram isolamento durante a quarentena, como forma de controlar a disseminação do vírus no ambiente de trabalho. Como algumas dessas medidas podem trazer implicações legais, advogados têm sido consultados sobre a viabilidade de colocá-las em prática. Além da assessoria jurídica, os planos têm sido elaborados com auxílio de médicos do trabalho e outros profissionais da saúde. A possibilidade de medição de temperatura, por exemplo, é uma medida que ainda pode gerar controvérsias, de acordo com o advogado Thiago Sombra, do escritório Mattos Filho. No Brasil, não há regulamentação sobre o assunto. Países como Estados Unidos, Irlanda e Singapura admitem a conduta. Reino Unido, Espanha, Japão e Coreia do Sul não vedam expressamente nem consideram a prática invasão de privacidade. Mas França, Itália e Bélgica proíbem a medida. As companhias que optarem por medir a temperatura devem tomar cuidado com o registro da informação, segundo Sombra. O ideal é seja feito por uma equipe de medicina ou segurança do trabalho. “É preciso desenvolver um protocolo para não expor o empregado. Em vez de registrar o nome do funcionário, poderia colocar o número da sua matrícula”, diz o advogado. Para a advogada Cibelle Linero, sócia da área trabalhista do BMA Advogados, é possível medir a temperatura, desde que mantida a privacidade. “Nesse caso, o bem maior, a saúde e segurança de todos tem que ser protegidos”, diz.

Ela acrescenta que a empresa deve, em caso de febre, mandar o funcionário para casa, sem lhe atribuir falta. As concessionárias Itajaí Transportes e Onicamp Transporte, que operam no transporte coletivo de Campinas, interior de São Paulo, por exemplo, já passaram a medir a temperatura de seus funcionários. Se o termômetro apontar temperatura acima de 37,7 °C, o trabalhador é encaminhado a uma unidade de saúde. A mesma privacidade deve ocorrer com os testes para detectar covid-19. A XP e o Grupo Via Varejo, por exemplo, já anunciaram a compra de testes para o período posterior à quarentena. “Primeiro, os funcionários não podem ser obrigados a fazer o teste e deve haver cuidado no registro desses dados, para os que testaram positivo, na tentativa de preservar o sigilo e evitar constrangimentos”, afirma Thiago Sombra. De acordo com ele, deve ocorrer uma mudança de realidade dentro das empresas após o isolamento. “Será um cenário parecido com o período posterior ao 11 de setembro, quando os aeroportos passaram a adotar diversas medidas de segurança que não usavam antes. Agora as empresas terão que interditar locais para evitar aglomeração, prever o distanciamento e adotar EPI [equipamento de proteção individual], como uso de máscaras, luvas e álcool em gel.” Os empregadores terão que passar a adotar toda a tecnologia ao seu alcance para evitar novos casos de covid-19. Já existem, segundo Sombra, empresas no Brasil que começaram a monitorar o GPS do celular corporativo do funcionário. “Algumas empresas já estão fazendo

isso para monitorar e identificar potenciais riscos de contaminação”, diz. Porém, a advogada Cibelle Linero, sócia da área trabalhista do BMA Advogados, entende a conduta como arriscada. “É invasivo. A empresa não pode interferir na vida do empregado fora da empresa e nem aplicar penalidades”, afirma. Segundo o advogado José Eymard Loguercio, do LBS Advogados, há protocolos expedidos por autoridades públicas com normas gerais, como retorno gradativo, redução de jornada, distanciamento e uso de máscara, entre outros. Ele acrescenta que medidas individuais que podem ser consideradas invasivas ou discriminatórias devem ser implementadas com cuidado. O uso de GPS de celular, segundo o advogado, seria uma forma invasiva de controle que precisa ser dimensionada. **“Qual a sua efetividade? O quanto ela se confunde com controles de produção e da vida pessoal?”** A maioria das consultas que a advogada Cibelle Linero tem recebido trata da prorrogação do home office ou até mesmo de um sistema misto (alguns dias em casa, outros no escritório). “Até porque essa volta não vai ocorrer de um dia para o outro”, diz. Nesses casos, afirma, as companhias precisam se preocupar em dar treinamento sobre as questões ergonômicas e de ambiente de trabalho e fazer uma verificação efetiva para ver se os funcionários estão trabalhando de maneira adequada. “Num primeiro momento, não era possível exigir isso de ninguém. Agora, se a empresa for manter esse regime, independentemente de uma abertura oficial, esses aspectos têm que ser analisados”, diz. A advogada Mihoko Kimura, sócia de TozziniFreire, também acredita que o home office veio para ficar, nem que seja na modalidade parcial. “Muitos clientes ficaram preocupados com o home office e se surpreenderam com o resultado”, afirma ela, que tem atuado na elaboração desses planos. Para ela, medidas como medição de temperatura e testes para covid-19 podem ser adotadas, desde que bem justificadas e com a anuência do empregado.



Grupo
O Prevencionista
O melhor da prevenção
Whatsapp (24) 99934.6145

**GRANADEIRO
GUIMARÃES**
DESDE 1893 | ADVOGADOS

Praça Ramos de Azevedo, 209, 1º Andar
CEP 01037-010 – Centro, São Paulo – SP

Fale Conosco
+55 (11) 3120 7899

contato@granadeiro.com.br

Campanha Comportamento Seguro Trajeto de Bicicletas

Ciclista!

Como anda a sua segurança?

Você está atento a todos os detalhes que possam lhe garantir um trajeto seguro?

A seguir algumas dicas de Segurança muito importantes a todos os ciclistas, esperamos que elas sejam úteis e possam melhorar a qualidade de seu trajeto. **Então siga-as:**

- As bicicletas devem ser equipadas com espelho retrovisor do lado esquerdo do guidom, campainhas, refletores na parte da frente e atrás, nas laterais e pedais. (Esses equipamentos são exigidos pelo Código Nacional de Trânsito);
- Mantenha sua bicicleta em boas condições;
- Verifique os pneus e demais equipamentos;
- Ande sempre pelo lado direito da via, bem próximo ao meio fio e no mesmo sentido dos outros veículos, o que alias é norma expressa no Art. 58 do CNT;
- Nunca ande na contra mão;
- Quando estiver em grupo, ande sempre em fila única, para não tumultuar a via e evitar acidentes;
- Preste sempre bastante atenção nos cruzamentos, esquinas e pontos de ônibus;
- Cuidado ao passar por carros estacionados, as portas podem ser abertas de repente e causar acidentes;
- Nunca pegue carona em automóveis e tra-seiras de caminhões, numa freada brusca, fica praticamente impossível evitar acidentes;
- Dirija sempre usando as duas mãos;
- Não circule pelas calçadas, pois elas são destinadas aos pedestres;
- Use ciclovias, quando não houver, circule pelas vias menos movimentadas, respeitando as normas de segurança.

Ciclista!

Pense sempre como um motorista.

A superioridade dos veículos em relação às bicicletas é visível e, com isso nem sempre o ciclista é respeitado.

Portanto, para não colocar sua vida em risco, cumpra as normas de segurança.

Assim você estará respeitando a sua própria vida.

O melhor da prevenção

O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados

Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente

Acidentes & Doenças do Trabalho

Cursos – Palestras – Treinamentos

INSS



PREVIDÊNCIA SOCIAL

Covid-19 e a gestão da segurança e saúde no trabalho

Fundamental para a retomada e crescimento das atividades produtivas no pós-pandemia é zelar pela saúde dos trabalhadores

Por Marcus Vinícius Neves Vaz/JOTA em, 19.05.2020: É notório o impacto da pandemia da COVID-19 no setor industrial, não só em termos econômicos, mas sobretudo no novo formato de trabalho que garanta continuidade das atividades industriais consideradas essenciais. Ao avaliar as propostas para uma nova forma de trabalho, inserida no contexto da pandemia e de pós-pandemia, além, é claro, do viés econômico e trabalhista, as empresas devem analisar o seu *modus operandi* em termos de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). No âmbito da SST os ambientes laborais são continuamente avaliados quanto aos riscos provenientes de agentes físicos, químicos e biológicos, determinando a elaboração, dentre outros, **do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), exigido pela Norma Regulamentadora (NR 09)**, do antigo Ministério do Trabalho. Antes da pandemia da COVID-19, tais ambientes eram avaliados, exclusivamente, no que dizia respeito aos riscos presentes ou decorrentes das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Por consequência, as medidas de controles, tais como as medidas de proteção coletiva ou equipamentos de proteção individual (EPI), eram implementadas para extinguir ou mitigar esses riscos. Todavia, a crise atual alterou profundamente os ambientes de trabalho, visto não é possível delimitar a presença do vírus, nem como saber quem é portador do vírus. Na prática, verifica-se que um novo risco/ agente – o novo coronavírus – deve ser considerado como presente em todos os ambientes de trabalho, especialmente após a decisão do STF do último dia 29 de abril entendendo pela possibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional, independente da comprovação denexo causal laboral, afastando o determinado no artigo 29 Medida Provisória 927, de 22 de março. Nesse sentido, os órgãos fiscalizadores vêm expedindo orientações e normas que devem ser obrigatoriamente cumpridas pelas empresas, visando a continuidade de suas atividades laborais enquanto durar a pandemia. No bojo dessas novas regulamentações a Secretaria do Trabalho expediu o Ofício Circular SEI nº 108-8/2020/ME, que determinou a implementação de medidas de prevenção/redução do contágio da COVID-19, voltadas aos seguintes temas: **higiene e conduta, refeições/ refeitórios, Serviço Especializado em Engenharia e Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), transporte de trabalhadores, dentre outras.** Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou Notas Técnicas visando a proteção dos trabalhadores e recomendando a implementação de medidas de controle nos ambientes laborais. Além disso, Estados e Municípios vêm publicando também atos normativos que impõem regras às empresas, tais como o uso de máscaras e álcool em gel e distanciamento entre os trabalhadores. Em visão simplista, as indústrias podem entender que fornecidas as máscaras, álcool em gel e mantido o distanciamento entre trabalhadores, resolvida estará a questão. Mas em termos SST não é bem assim. Sem intenção de esgotar o tema, é imperioso esclarecer um ponto crucial em SST: a parte documental. Nela constam os levantamentos, monitoramentos, medidas de controles, registros de treinamentos aos trabalhadores, além de conter as diretrizes da política de SST da empresa. Dito isto, deve-se indagar se os documentos ocupacionais da empresa já contemplam os riscos decorrentes do novo coronavírus, bem como se contemplam todas as medidas implementadas nesse sentido. Ainda não sabemos quanto durará a pandemia. Não se sabe também se ao fim da pandemia as medidas restritivas permanecerão vigentes, visando afastar o risco de novo evento pandêmico. Ora, seja durante a pandemia ou no pós-pandemia, é válido avaliar se os documentos ocupacionais das empresas não devem ser revisados/atualizados em relação à COVID-19. Assim, o PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) devem ser revistos/atualizados para eventual inserção de fatores ligados à COVID-19. Demais exigências contidas nas NRs devem também passar por revisão/atualização, tais como: **Procedimentos e Ordens de Serviço (NR 01); Mapas de Riscos dos locais de trabalho (NR 05); Registros de treinamento e entrega de EPIs (ex.: máscaras) aos trabalhadores (NR 06).** A garantia da adequação da gestão de SST em relação à COVID-19, além de proteger os trabalhadores, afasta, em caso de fiscalização, configuração de grave e iminente risco nas atividades da empresa; ou seja, condição ou situação de trabalho causar doença com lesão grave ao trabalhador, o que poderá implicar em interdição parcial ou total da atividade, **(Continua)**

Campanha Comportamento Seguro Trajeto de Pedestres

Pedestre!

Você é o maior alvo de acidentes de trajeto. Por isso, é importante ter **atenção e cuidados redobrados**.

Para garantir a sua tranquilidade no trajeto entre sua **casa, empresa, escola**, reunimos aqui algumas dicas muito úteis, aproveite-as ao máximo e cuide de sua qualidade de vida e, **siga nossas dicas:**

- Atravesse sempre pelo lado direito da faixa, prestando bastante atenção ao fluxo de veículos na via;
- Lembre-se de que sempre pode haver algum motorista distraído ou mal educado circulando por aí;
- Evite fazer travessias em lugares sem sinalização e, para sua maior segurança, procure sempre as faixas ou passarelas;
- À noite ou em dias chuvosos, procure usar alguma peça de roupa de cor clara, para chamar a atenção dos motoristas;
- Respeite a sinalização e ande sempre próximo as calçadas, afastado do meio fio;
- Quando estiver em grupo, procure sempre fazer fila única, pois isso aumenta a sua segurança e a dos demais;
- Evite sair bruscamente de pontos cegos de visão, como subidas, curvas, detrás de árvores, carros estacionados etc.;
- Utilize sempre passagens oficiais, não improvise caminhos;
- Ao atravessar linhas férreas, **PARE, ESCUTE e OLHE** para os lados, respeite sempre a sinalização, as faixas de segurança e o limite de distância de **5 metros** em relação às composições ferroviárias;
- Tome cuidado ao descer de veículos;
- Espere até que ele pare por completo para saltar, em seguida, espere até que o veículo se afaste para então atravessar a rua.

Pedestre!

Lembre-se sempre que a sua parcela de contribuição para um trânsito mais humano e responsável é muito importante.

Assim como quem conduz um veículo pelas ruas, você também tem direito e deveres a cumprir.

Tenha sempre uma atitude preventiva, não abuse da autoconfiança e não acredite que todas as outras pessoas são tão responsáveis no trânsito quanto você.

Fique atento!

O melhor da prevenção

O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados

Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada

Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente

Acidentes & Doenças do Trabalho

Cursos – Palestras – Treinamentos



Consultor Jurídico
conjur.com.br

Continuação

Covid-19 e a gestão da segurança e saúde no trabalho

Fundamental para a retomada e crescimento das atividades produtivas no pós-pandemia é zelar pela saúde dos trabalhadores

conforme **NR 03 – Embargo e Interdição**. Indispensável registrar que em caso de adoecimentos mais graves ou até mesmo fatalidades de trabalhadores por contaminação pela COVID-19 no trabalho, em termos judiciais e previdenciários, os documentos ocupacionais são primordiais para afastar ou, no mínimo, mitigar responsabilização pela não implementação adequada de todas as medidas de controles de SST. Outro ponto controverso pode estar relacionado com o fornecimento de álcool em gel nos ambientes de trabalho, que muito embora não se enquadre legalmente como EPI, poderá na prática ser utilizado como tal. Pode-se fazer um paralelo com o uso de protetor solar nas empresas. O protetor solar não consta na NR 06 como EPI, mas no dia-a-dia é utilizado/fornecido aos trabalhadores, especialmente considerando o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação a exposição ao calor ambiente externo com carga solar. *Cabe ainda avaliar a situação dos prestadores de serviços, com foco naqueles que executam atividades nas dependências das empresas, os quais devem seguir as obrigações da indústria contratante e garantir que a parte documental ocupacional também já foi plenamente revisada/atualizada quanto à COVID-19, sob risco de responsabilização solidária ou subsidiária.* Ainda sobre as empresas prestadoras de serviços, deve a contratante atentar-se para as que executam serviços indispensáveis, tais como o transporte coletivo de trabalhadores e os serviços de alimentação/refeitórios, pois, na ausência/paralisação desses, as mais das vezes, as indústrias também são paralisadas. Por fim, sobre os refeitórios, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) publicou Nota Técnica com uma série de exigências que devem ser avaliadas pelos serviços de fornecimento de alimentação nas indústrias. Apesar de os cenários atual e em curto e médio prazo serem de incerteza, recomenda-se que as empresas avaliem as novas formas de trabalho e medidas de controle de SST, fato que certamente propiciará ao setor industrial passar pela pandemia da COVID-19 de forma segura, zelando pela saúde dos trabalhadores, os quais serão fundamentais para a retomada e

Você sabe a diferença?

Imperícia: É a inaptidão, ignorância, falta de qualificação técnica, teórica ou prática, ou ausência de conhecimentos elementares e básicos da profissão.

Negligência: É deixar de tomar uma atitude ou não apresentar conduta que era esperada para a situação

Imprudência: Pressupõe uma ação precipitada e sem cautela

Assédio Moral: É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e o exercício de suas funções.

Assédio Sexual: Consiste em constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Geralmente é praticada por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, mas o contrário também acontecer.



Câmara Multidisciplinar de Qualidade de Vida
Fale Conosco

Telefone
(12) 3954-0070

E-mail:
cmqv@cmqv.org



ANUNCIE AQUI!

Sua linha

Produtos/Serviços

Informações pelo E-mail
claudio621020@gmail.com

O melhor da prevenção
O Prevencionista

Conheça as 22 leis mais bizarras de todo o mundo

Por Camila Vaz/Portal Terra: Mascar chiclete, levar sorvete no bolso da calça, cantar no chuveiro ou casar virgem são práticas proibidas em certos países. Algumas são tão antigas que não foram revogadas e perderam o sentido. Outras, nunca tiveram sentido, mas se transformaram em leis e, portanto, devem ser cumpridas. Pela quantidade de leis que existem no mundo (só o Brasil tem ao menos 181 mil normas legais), não é difícil imaginar que muitas delas sejam desnecessárias ou totalmente absurdas. Conheça algumas das leis mais bizarras do mundo: **22º Camboja** - Uma lei estipula que é proibido o uso de pistolas de água durante as cerimônias de celebração de Ano-novo. Acredita-se que tais brinquedos possam trazer azar, no que diz respeito a conflitos, para o ano que se inicia. Em todas as demais datas comemorativas, a brincadeira está liberada. **21º Ilha de Guam/EUA** - Pela lei, nenhuma mulher pode se casar virgem nesta ilha no Pacífico, cujo território é incorporado aos EUA. Logo, uma nova profissão surgiu no território: diversos homens são pagos para viajar pela região e desvirginar as moças, a fim de deixá-las "prontas" para o casamento. Dizem que eles ganham bem para isso. **20º Carolina do Norte/EUA** - Enquanto há restrições para a realização de casamentos em alguns lugares do mundo, outros facilitam demais o processo do matrimônio. Na Carolina do Norte, por exemplo, se um casal entrar em um hotel e pedir um quarto de casal para a hospedagem, eles já podem se considerar legalmente casados. **19º Denver/EUA** - Até na hora de fazer a faxina da casa, é preciso tomar cuidado para não quebrar nenhuma lei na capital do Estado do Colorado. Lá, é ilegal emprestar o aspirador de pó aos vizinhos. O motivo não foi registrado no código penal do município. **18º Blythe/EUA** - Na cidade da Califórnia, existe uma restrição que interfere no vestuário da população. Qualquer pessoa que queira usar uma bota de cowboy deve possuir pelo menos duas vacas. Está na lei. **17º Jonesboro/Georgia** - Em alguns lugares do mundo, expressões também são proibidas. Em Jonesboro, por exemplo, é ilegal dizer "Oh, Boy".

16º Kentucky/Nova York – EUA - Algumas regiões norte-americanas possuem leis sobre o transporte de sorvetes. É expressamente proibido passear com um sorvete de casquinha NA BOLSA em Lexington, Kentucky. Em Nova York, a mesma lei está em vigor, mas é restrita apenas aos domingos, ou seja, nos demais dias da semana, o passeio está liberado. No Alabama, é proibido transportar um sorvete NO BOLSO DE TRÁS DA CALÇA em qualquer época do ano. **15º Canadá** - Pouca gente sabe, mas tirar um curativo em público é ilegal no país. Além disso, existem outras leis estranhas no país: em Ottawa, não é permitido chupar picolé no domingo, atrás de um banco; em Alberta, se você esteve preso e foi liberado, tem direito de pedir uma arma carregada e um cavalo para deixar a cidade; em todo o território nacional, não é permitido tentar aprender bruxaria. **14º México** - Devido à cultura mexicana, é proibido queimar bonecas em qualquer região do país. **13º Israel** - Aos sábados, não é permitido enfiar o dedo dentro do próprio nariz. A lei vale para todos os homens que seguem a fé judaica e isenta os demais cidadãos. Segundo a constituição israelense, o motivo para a existência da lei é que o ato pode gerar sangramentos, o que pode resultar em violação do código de santidade religiosa. **12º França** - Em memória a Napoleão Bonaparte, é proibido batizar qualquer porco com o nome de Napoleão. Além disso, das 8h às 20h, 70% das canções tocadas nas rádios do país devem ser de músicos franceses. Outra lei nacional estipula, ainda, que é ilegal beijar na boca dentro do metrô francês. **11º Laranjon/Espanha** - Em 1999, o prefeito Jose Rubio proibiu que as pessoas morressem no município, pois o cemitério da cidade já estava lotado. A proibição durou até a Prefeitura encontrar um outro terreno para construir um novo cemitério. **10º Suazilândia/África** - Na tentativa de estabelecer uma sociedade patriarcal, baseada em "valores tradicionais", a constituição do país africano sofreu mudanças relacionadas ao sexo dos cidadãos. Dessa forma, mulheres são proibidas de usarem roupas tidas como masculinas e, entre elas, está a calça comprida. Se alguma mulher for encontrada em público com calças, está sujeita a tê-las arran-

cadas a força por soldados. **9º Inglaterra** - No país em que mais de duas mil leis foram revogadas em toda a história, uma se destaca das demais. Nenhum funcionário do governo britânico tem a permissão de morrer dentro do Parlamento. Caso isso aconteça, por incrível que pareça, o morto pode ser preso. **8º Dinamarca** - Pela lei, nenhum restaurante pode cobrar pela água, a menos que o copo acompanhe uma fatia de limão ou gelo. Além disso, é proibido movimentar um veículo, caso exista alguém por baixo dele. (ainda bem!) **7º Kentucky/EUA** - Para engrossar o número de leis bizarras norte-americanas, o Estado determinou que todo o cidadão é obrigado, por lei, a tomar pelo menos um banho por ano, para permanecer em liberdade no território. **6º Columbia/EUA** - No condado localizado na Pensilvânia, estourar bexigas na rua é ilegal. Além disso, cantar no chuveiro ou dormir no congelador (!) também são duas práticas proibidas. **5º Cingapura** - De acordo com a lei, é proibida a venda de chicletes. A medida foi imposta em 1992, devido ao descarte inadequado das gomas de mascar. A partir de 2004, o governo abriu uma exceção e chicletes de nicotina e aqueles para fins dentários passaram a ser liberados. No entanto, eles só são vendidos em farmácias e sob prescrição médica. **4º Rio Claro/Brasil** - Obviamente, o nosso país não ficou fora da lista. Na cidade do interior paulista, a melancia era proibida de 1894 a 1991. Na época, acreditava-se que a fruta transmitia tifo e febre amarela. **3º Kansas/EUA** - No Estado americano localizado na região central, é proibido servir vinho em xícaras de chá. **2º Tailândia** - Quem for pego jogando chicletes no chão deverá pagar uma multa de US\$ 600 (cerca de R\$ 1300) no país asiático. Se a pessoa se recusar a pegar o chiclete e jogar no lixo, ela é imediatamente presa. **1º Chicago/EUA** - Na terceira cidade mais populosa dos Estados Unidos, é proibido comer em um lugar que esteja pegando fogo.



Fique por dentro 7 Duvidas sobre Atestado Médico

Por Senado Federal: Seus direitos sobre emissão do Atestado Médico:

- 1) As empresas não podem recusar Atestados Médicos válidos;
- 2) A legislação trabalhista não fixa prazo para apresentação do Atestado, mas as empresas podem estabelecer esse prazo de acordo com seu regulamento interno;
- 3) A nova Lei nº 13.527/2016 garante ao Pai e ou a Mãe faltar ao trabalho uma vez por ano para acompanhar filho de até 6 anos de idade em consultas médicas;
- 4) Não existe limite de apresentação de Atestado Médico por ano;
- 5) Atestados de comparecimento em consultas não devem ser recusados;;
- 6) A apresentação do Atestado Médico falso pode implicar em demissão por justa causa em inquérito criminal;
- 7) Caso a empresa se recuse a aceitar o Atestado Médico válido, o empregado poderá recorrer ao Sindicato, ao Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

Saiba ainda que o Atestado Médico só pode trazer o Diagnóstico e o numero de identificação da Classificação Internacional de Doenças - CID quando isto for expressamente autorizado pelo paciente. As informações que precisam estar de maneira legível no Atestado Médico de acordo com a Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.851/2008 são:

- O tempo de dispensa necessário para a recuperação do paciente;
- A identificação do autor do documento com seu carimbo ou número de registro junto ao CRM.

As 19 leis mais estranhas do Brasil e do mundo

Por LFG: O Brasil tem mais de 100 mil leis em vigor, algumas muitas curiosas, para não dizer absurdas. As leis mais estranhas do nosso país são municipais, aprovadas nas câmaras de vereadores, onde é mais fácil conseguir a maioria dos votos para aprovação. É no âmbito municipal onde acontece diversas bizarrices, porém, normas federais também figuram em nossa lista. A criação de leis estranhas não é exclusividade tupiniquim. Países desenvolvidos como os Estados Unidos, Reino Unido, Suécia e Japão também contribuem para a nossa reunião de leis curiosas e tragicômicas. A maioria dessas regras foram escritas no século passado e esquecidas com o passar dos anos, outras entraram em vigor há pouco tempo. **As leis mais bizarras do Brasil: É proibido comer melancia:** Em 1984, a melancia foi proibida em Rio Claro, cidade do interior de São Paulo. Isso porque existia a suspeita de que a fruta transmitia doenças como febre amarela e tifo. **É proibido ter formigueiros em casa:** Se a polícia descobrisse que você possui um formigueiro em casa no ano de 1965, você teria de pagar uma multa de 2,5% sobre o valor de um salário mínimo. Tal lei também esteve em vigor na cidade de Rio Claro. **Salvem o português:** Uma lei que entrou em vigor em Pouso Alegre - MG em 1997, multava em cem reais quem fizesse faixas e banners com erros gramaticais, e a multa subia para quinhentos reais caso o erro fosse estampado em outdoors. **Proibido usar máscaras durante o carnaval:** Com o objetivo de prevenir a violência, a medida foi tomada pela prefeitura de São Luís, no Maranhão, em 2009. **Proibido usar minissaia:** Em 2007, as mulheres da cidade de Aparecida, no interior do estado de São Paulo, foram proibidas de usar minissaia. A lei do então prefeito José Luiz Rodrigues, apelidado de "Zé Louquinho", foi encarada com revolta. **Aeroporto para ET's:** O então prefeito da cidade de Barra do Garças, estado do Mato Grosso, aprovou em 1995 uma lei que delimitava uma área da cidade para a criação de um aeroporto interespacial. Porém, o "Discoporto", como ficou conhecido o projeto, não saiu do papel. **Descontrole de natalidade:** Preocupado com os baixos índices de natalidade em sua cidadezinha de 9 mil habitantes, o prefeito Élcio Berti, da cidade de Bocaiúva do Sul, PR, proibiu a venda de camisinhas e anticoncepcionais. A medida foi tomada porque a prefeitura passou a receber menos

verbas do governo federal por conta do encolhimento da população. O Decreto Municipal 82 de 1997 gerou grande revolta e a lei foi revogada 24 horas depois. **Preguiça ecológica:** A Lei Federal de Crimes Ambientais, que regula as punições para os crimes contra a natureza, tem um agravante curioso: a pena aumenta caso o crime seja cometido aos domingos ou feriados. A justificativa é que, por ter menos fiscais trabalhando nesses períodos, o governo elevou a pena para desestimular agressões ecológicas nas folgas da patrulha. **As leis mais estranhas do mundo: Homofobia americana:** 29 estados norte-americanos permitem que empresas demitam seus funcionários por serem homossexuais. **Homofobia russa:** Vladimir Putin decretou uma lei na Rússia que proíbe os adultos de contarem às crianças que existem homossexuais. **Ih, molhou:** No estado do Colorado, EUA, é proibido que um cidadão recolha água da chuva, que é vista como propriedade do Estado. Muitos agricultores já foram detidos por utilizarem essa água. **Porquinho imperador:** Na França é proibido batizar um porco com o nome "Napoleão" por ser considerada uma ofensa ao general francês. **#SomosTodosEletricistas:** Em Victoria, na Austrália, é ilegal trocar uma lâmpada se você não for um eletricista profissional. **Contra a prostituição:** Na Suécia, é ilegal contratar serviços de prostitutas e quem desrespeitar a lei pode pagar multas ou ficar até um ano na cadeia. Porém, o ato de se prostituir não é crime. **Baleia Real:** Uma lei do Reino Unido exige que todas as baleias apanhadas por pescadores sejam declaradas propriedade da rainha. **Cuidado com a poça:** No Japão, dirigir sobre uma poça d'água e molhar um pedestre é passível de multa de mais de R\$200. **Sai de baixo:** Na Dinamarca, é oficialmente proibido dar a partida em um carro se houver uma pessoa sob ele. **No pain, no gain:** Caso você seja uma pessoa fitness, vai ter que se controlar no carro se for para Oregon. Por lá, uma pessoa não pode fazer exercícios físicos enquanto dirige numa rodovia. **E para finalizar nossa lista de leis mais bizarras do Brasil e do mundo: Homicídio liberado:** Em Hong Kong, uma mulher pode matar o seu marido se descobrir que ele a trai. Mas para que não sofra consequências, é ela quem deve consumir o ato, ou seja, não pode contratar outra pessoa para fazê-lo.

Tribunal concede auxílio-doença a agricultor impedido de trabalhar por sequelas de fraturas no braço

Por Tribunal Regional Federal da 4ª Região em 28 de Maio de 2020: O Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) determinou o restabelecimento imediato do pagamento de auxílio-doença a um agricultor de 60 anos, morador de Piratini (RS), que possui incapacidade laboral por sequelas de fraturas antigas no braço direito. A decisão da relatora do caso na corte, juíza federal convocada Gisele Lemke, reconheceu a urgência do benefício já que o requerente estaria sem fonte de sustento por causa das lesões. O agricultor ajuizou a ação previdenciária com pedido de antecipação de tutela contra o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) após ter o pagamento do auxílio-doença suspenso e a solicitação de restabelecimento do benefício negada administrativamente. O autor sustentou que as doenças ortopédicas causadas pelas sequelas próximas do seu punho direito incapacitam o desenvolvimento das atividades no campo. Em análise por competência delegada, a Vara Judicial da Comarca de Piratini negou liminarmente o pedido do agricultor, determinando no processo a produção de prova pericial das lesões referidas. Com a negativa, o homem recorreu ao tribunal pela suspensão da decisão, salientando que os documentos apresentados judicialmente comprovam que ele possui sérios problemas de saúde incapacitantes. No TRF4, a relatora suspendeu o despacho de primeiro grau, determinando a implantação imediata do benefício ao agricultor. A partir dos laudos médicos, a magistrada ressaltou que não é absoluta a presunção legal de veracidade das perícias do INSS quando há evidências contrárias. Lemke também considerou pouco provável a reabilitação do autor por conta de suas sequelas, faixa etária e atividade laboral. A partir de um exame preliminar do conjunto probatório dos autos e mormente sopesando aspectos específicos como a natureza crônica da doença, bem como histórico, profissão e idade da parte autora, não se pode deixar de considerar que milita em seu favor (de forma relativa, todavia) a presunção de manutenção da incapacidade laboral, observou a juíza.

Empregada dispensada enquanto acompanhava filho doente em hospital será indenizada por dano moral

Por Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região em 28 de Maio de 2020: A Justiça do Trabalho de Santa Catarina condenou uma empresa de serviços de limpeza de Chapecó (SC) a pagar indenização de R\$ 11 mil a uma servente dispensada enquanto acompanhava seu filho de um ano em um hospital de Porto Alegre (RS). A criança estava em estado grave e precisou ser transferida às pressas para a capital gaúcha, onde faleceu meses depois. A decisão é da 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC). Segundo a empregada, as viagens a obrigavam a se ausentar do trabalho por períodos superiores a 15 dias. Ela relatou que, num desses afastamentos, mesmo possuindo atestado médico, foi dispensada antes de retornar ao trabalho. A empresa admitiu ter conhecimento do problema, mas negou que o desligamento tivesse sido motivado pelas faltas da empregada, dispensada sem justa causa. O caso foi julgado pela 1ª Vara do Trabalho de Chapecó, em janeiro deste ano. O juiz Carlos Frederico Fiorino entendeu que as faltas da empregada foram justificadas e considerou que, no momento da dispensa, o contrato de trabalho estava suspenso. Nessa situação, a relação de emprego é temporariamente paralisada: o empregado permanece vinculado à empresa, sem trabalhar, mas também fica sem receber. O magistrado explicou que não poderia conceder o salário e as verbas rescisórias referentes ao período do afastamento, mas acatou o pedido de dano moral feito pela empregada e condenou a empresa a pagar dez salários como indenização. Ele sustentou que, apesar de haver uma lacuna legal para esse tipo de situação, deve prevalecer o direito da criança a receber proteção integral, como estipula o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Não há como atribuir à empregada conduta de descumprimento das suas obrigações contratuais, ponderou o juiz. A empresa deixou de cumprir o seu papel social ao impor à empregada maior sofrimento, em um momento em que ela já estava fragilizada por conta da doença do filho, concluiu, ressaltando que a lei estipula duras sanções civis e criminais aos pais que deixarem seus filhos desamparados. **Abuso de direito:** Houve recurso de ambas as partes, e o caso foi para análise em segundo grau, na 3ª Câmara do TRT-SC. Por maioria, os magistrados mantiveram o entendimento de que a dispensa constituiu abuso de direito por parte do empregador. Segundo o desembargador e relator designado, José Ernesto Manzi, a aplicação do Direito precisa ser equilibrada pelo respeito mínimo à fragilidade e dignidade humanas, pois, em determinados casos, o cumprimento literal das normas pode gerar distorções. Em se tratando de menor de idade, é evidente que não se poderia exigir da mãe conduta diversa, pontuou o relator. Embora se compreenda que a empresa precise contar com o trabalho da empregada, a situação específica dos autos indicava que a tolerância deveria se sobrepor às faculdades legais, para não causar danos que ultrapassassem a esfera patrimonial, argumentou. Após a publicação do acórdão, a empresa apresentou embargos de declaração, instrumento que permite às partes esclarecer dúvidas, omissões ou contradições no texto dos julgamentos. Assim que a decisão dos embargos for publicada, as partes terão oito dias úteis para recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília.



AGROTÓXICO MATA

CAMPANHA PERMANENTE CONTRA OS AGROTÓXICOS E PELA VIDA

O melhor da prevenção

O Prevencionista

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho

CONAFRET

E-mail: mpt.conafret@mpt.mp.br
(61) 3314-8502



PALESTRAS PARA SUA SIPAT
Cosmo Palasio



- Temas atuais e customizados
- Mais de mil eventos realizados
- Linguagem adequada ao público

✉ - cpsol@uol.com.br
☎ - (11) 97253-1316

Consulte-nos para treinamentos

Quem bate na mulher machuca a família inteira.



O QUE VOCÊ NÃO DEVE FAZER DURANTE UMA TEMPESTADE?



fonte: Eta/Uape

O Previsionista

O melhor da prevenção

Empresa não pode exigir exame de trabalhador com atestado médico de Covid

Por Sérgio Rodas/Revista Consultor Jurídico, 24 de maio de 2020: Exigir que empregado que tem atestado médico recomendando que fique afastado do trabalho vá à empresa fazer exame para comprovar a doença contraria as recomendações que visam à preservação da saúde do funcionário e da sociedade. Com esse entendimento, a 43ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro concedeu, nesta quarta-feira (20/5), tutela de urgência para proibir os Supermercados Guanabara de exigir que funcionários com suspeita de Covid-19, mesmo aqueles com atestado médico, fossem fazer novo exame em unidade da empresa. Caso descumpra a ordem, terá que pagar R\$ 10 mil por caso. O presidente do Sindicato dos Comerciantes, Márcio Ayer, afirma que tentou negociar com os Supermercados Guanabara, mas não obteve sucesso. De acordo com Ayer, a empresa também não aceitou a sugestão do Ministério Público do Trabalho de que os atestados dos comerciantes com suspeita do novo coronavírus fossem levados por outra pessoa, com o objetivo de evitar que o funcionário contaminado tivesse que ir à empresa. Por isso, a entidade foi à Justiça. Na decisão, o juiz Eduardo Mussi Dietrich Filho afirmou que, "em condições normais", a empresa poderia exigir que os empregados se submetessem a exame de seus médicos. Contudo, a epidemia do coronavírus não é uma situação normal. "Nessa linha de raciocínio, o ato de exigir dos empregados que possuem atestado médico com indicativo para afastamento do trabalho o comparecimento à unidade da empresa para realização de exame pessoal contraria todas as orientações que visam à preservação da saúde não apenas do próprio, mas de toda a sociedade. A determinação patronal em sentido contrário expõe o trabalhador possivelmente infectado, forçando-o a entrar em contato com outras pessoas, seja no seu local de trabalho, nos containers instalados, e também no trajeto para chegar até o local. E isso é inaceitável nos tempos em que vivemos", opinou o juiz. O julgador também destacou que a companhia tem a obrigação reduzir riscos à saúde dos trabalhadores, como determina o artigo 7º, XXII, da Constituição, e o artigo 157, I, da CLT. 0100358-88.2020.5.01.0043

BEBA MAIS ÁGUA

ALÉM DE HIDRATAR O CORPO, AJUDA A PREVENIR DOENÇAS E A MANTER UMA APARÊNCIA SAUDÁVEL.

CHEGA DE ACIDENTES NO TRABALHO!

10 ecorretos

- Tomar banho em 5 min.
- Compartilhar o carro, usar bicicleta
- Reciclagem de materiais
- Usar pilhas recarregáveis
- Use garrafa para água
- Desligue seu computador e a luz do quarto
- Desconecte os eletrônicos sem uso
- Use sacolas reutilizáveis
- Troque as lâmpadas incandescentes por lâmpadas eletrônicas
- Inspire outra pessoa a se unir neste compromisso

Em 1 ano		
ECONOMIA DE LUZ E ÁGUA	REDUZ	SALVARÁ
1345 kWh	54,750 lt	255KG DE LIXO
		1 ÁRVORE

Utilidade Pública: Doenças garantem descontos na compra do carro novo

Por Dias de Oliveira & Associados: O benefício está previsto na Lei nº 10.690 de 16 de junho de 2003, que expandiu o número de patologias, as quais os portadores podem requerer o direito. Para solicitar o benefício é necessário, inicialmente, dirigir-se ao Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN) e solicitar, junto a perícia médica, laudo atestando a condição de deficiente ou portador de patologia. Com o laudo em mãos, o condutor deverá procurar, em seguida, a Receita Federal para requerer a isenção do IPI. No caso do ICMS e do IPVA, o motorista deve se dirigir a Secretaria Estadual de Tributação e pedir a isenção.

Dias de Oliveira & Associados
Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente
Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos - Palestras - Treinamentos

Duração do Processo:
em média 30 dias

Lista completa das doenças:
Amputações; Artrite Reumatóide; Artrodese; Artrose; AVC; AVE (Acidente Vascular Encefálico); Autismo; Alguns tipos de câncer; Doenças Degenerativas; Deficiência Visual; Deficiência Mental; Doenças Neurológicas; Encurtamento de membros e más formações; Esclerose Múltipla; Escoliose Acentuada; LER (Lesão por esforço repetitivo); Linfomas; Lesões com sequelas físicas; Manguito rotador; Mastectomia (retirada de mama); Nanismo (baixa estatura); Neuropatias diabéticas; Paralisia Cerebral; Paraplegia; Parkinson; Poliomielite; Próteses internas e externas, Exemplo: joelho, quadril, coluna, etc.; Problemas na coluna; Quadrantomia (Relacionada a câncer de mama); Renal Crônico com uso de (fístula); Síndrome do Túnel do Carpo; Talidomida; Tendinite Crônica; Tetraparesia; Tetraplegia.

ORGANIZE-SE

01. Se você abriu, **FECHE**;
02. Se acendeu, **APAGUE**;
03. Se ligou, **DESLIGUE**;
04. Se desarrumou, **ARRUME**;
05. Se sujou, **LIMPE**;
06. Se está usando algo, **TRATE COM CARINHO**;
07. Se quebrou, **CONSERTE**;
08. Se pediu emprestado, **DEVOLVA**;
09. Se levou, **TRAGA DE VOLTA**;
10. Se não sabe como funciona, **NÃO MEXA**;
11. Se é de graça, **NÃO DESPERDICE**;
12. Se não lhe diz respeito, **NÃO SE INTROMETA**;
13. Se não sabe fazer melhor, **NÃO CRITIQUE**;
14. Se não veio ajudar, **NÃO ATRAPALHE**;
15. Se prometeu, **CUMpra**;
16. Se ofendeu, **PEÇA DESCULPAS**;
17. Se não lhe perguntei, **NÃO DÊ PALPITES**.

O melhor da prevenção

O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados

Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente
Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos - Palestras - Treinamentos

Dias de Oliveira & Associados	Antes de Falar,
	Escute...
	Antes de Escrever,
	Pense...
	Antes de Gastar,
	Ganhe...
	Antes de Julgar,
	Espere...
Antes de Desistir,	
Tente...	



**PÁTRIA AMADA
BRASIL**
GOVERNO FEDERAL

Demissão de empregada ausente por doença do filho é abuso de direito

Por Revista Consultor Jurídico, 24 de maio de 2020:

A dispensa de uma trabalhadora cujo contrato estava suspenso para que ela pudesse acompanhar o filho em tratamento médico configura abuso de direito e gera indenização por danos morais. Neste caso, a tolerância deve se sobrepor às faculdades legais, por mínimo respeito à dignidade humana. Com esse entendimento, a 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em Santa Catarina, manteve a condenação de empresa ao pagamento de danos morais pela dispensa da empregada. A mulher acompanhou o tratamento médico do filho em outro estado e se ausentava do trabalho por períodos maiores do que 15 dias. Em um desses afastamentos, mesmo com atestado médico, foi dispensada. A empresa alegou que sabia da situação da empregada e que o desligamento não teve relação com as faltas consecutivas. A 1ª Vara do Trabalho de Chapecó apontou que, no momento da demissão, o contrato de trabalho estava suspenso: o vínculo permanecia, mas o empregado não trabalhava e não recebia pagamento. Apesar de haver lacuna legal nessa situação, entendeu que a indenização seria devida porque prevalece o direito da criança. "Não há como atribuir à empregada conduta de descumprimento das suas obrigações contratuais. A empresa deixou de cumprir o seu papel social ao impor à empregada maior sofrimento, em um momento em que ela já estava fragilizada por conta da doença do filho", concluiu o magistrado. A decisão ainda chamou a atenção para o fato de que, se a mãe não acompanhasse o menor, poderia inclusive ser responsabilizada nas esferas cível e penal, por desamparo. Em segundo grau, o TRT-12 manteve a decisão. "Em se tratando de menor de idade, é evidente que não se poderia exigir da mãe conduta diversa", pontuou o relator. "Embora se compreenda que a empresa precise contar com o trabalho da empregada, a situação específica dos autos indicava que a tolerância deveria se sobrepor às faculdades legais, para não causar danos que ultrapasassem a esfera patrimonial", disse o relator, desembargador José Ernesto Manzi. O processo corre em segredo de justiça.

Mãe de criança com síndrome de Down terá jornada de trabalho reduzida

Por Revista Consultor Jurídico, 24 de maio de 2020:

"A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência." Com base nesse trecho da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que ingressou no ordenamento jurídico brasileiro com hierarquia de Emenda Constitucional, o juiz Ubirajara Paixão Pinheiro, da 5ª Vara da Fazenda Pública do Tribunal de Justiça do Espírito Santo, acatou pedido de servidora pública para redução de jornada de trabalho para cuidar de seu filho portador de síndrome de Down. O juiz lembrou que a lei garante que é responsabilidade do Poder Executivo Estadual "instituir medidas de apoio aos Servidores da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional, que sejam comprovadamente, pais ou responsáveis por portadores de deficiências físicas, sensoriais ou mentais". "Além disso, a Lei determina que será exigido do poder público estadual a adoção da redução da carga horária de trabalho, na dependência de cada situação específica." Para o advogado do caso e sócio da Metzker Advocacia, David Metzker, a decisão final do tribunal não poderia ter sido diferente. "Essa decisão foi acertada. Entende-se sobre toda a necessidade que pessoas com deficiência possuem, assim como as limitações que vivem em seu dia a dia, o que demanda maior atenção de seus genitores. Portanto, a redução da jornada é necessária, sem reduzir sua remuneração, pois é o momento de maior gasto", afirma o advogado. 0007755-09.2020.8.08.0024



Proteção+

Rodovia Amaral Peixoto Km 6,5 - Tribobó
São Gonçalo - RJ - CEP 24753-560
Tel.: 21 2602-4460 Fax 21 2701-6473
E-mail: adhonep@adhonep.com.br



ADHONEP
ASSOCIAÇÃO DE HOMENS DE
NEGÓCIO DO EVANGELHO PLENO

www.adhonep.com.br
0800 024 5566

Coronavírus:

Aurora firma TAC nacional com o MPT

TAC abrange 16 plantas frigoríficas e beneficia mais de 26 mil empregados da empresa. Objetivo é evitar exposição indevida dos trabalhadores ao risco de contágio.

Por Assessoria de Comunicação MPT-SC, 22/05/2020:

A Cooperativa Central Aurora Alimentos é a segunda agroindústria a fechar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT) para implantar medidas de prevenção à Covid-19 em unidades da empresa em todo o país. O acordo firmado na última quarta-feira (20) com a Procuradoria do Trabalho no Município de Chapecó, Oeste de Santa Catarina e o Projeto Nacional de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos, contém uma série de medidas que buscam resguardar a saúde do trabalhador, tendo em vista a previsão legal de que a atividade dos frigoríficos é essencial em tempos de pandemia. A cooperativa tem plantas em quatro estados: Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Mato Grosso do Sul. Somente na unidade de Chapecó são mais de 9.000 empregados. O primeiro TAC (de abrangência estadual) foi firmado em 30/4, perante o MPT no Rio Grande do Sul. O TAC nacional aproveitou novos parâmetros ajustados, em 19/5, com a Cooperativa Dalia Alimentos, também do estado gaúcho. Em um dos itens em destaque, a Aurora se comprometeu em realizar o afastamento remunerado de todos os indígenas que vivem em aldeias, em 72 horas após a celebração do TAC e, imediatamente, todos os indígenas onde há dados epidemiológicos relevantes, como ocorre no caso específico de Chapecó. Nos demais casos, onde não há registros confirmados da doença, promoverá afastamento em 30 dias, inclusive de não residentes em aldeias, fornecendo a lista dos trabalhadores afastados ao MPT. A produção será mantida mediante regras que evitem aglomerações com escalas de trabalho em sistema de rodízio ou revezamento, sendo possível, se necessário, a ampliação no número de turnos laborais. No setor produtivo, a distância entre os empregados não poderá ser inferior a 1,0

metro e a empresa terá que implantar anteparos físicos entre os postos de trabalho ou fornecer protetores faciais de acetato (face shield), de acordo com os critérios da ABNT, com troca periódica. Ainda pelo acordo, os horários de entrada e saída, os acessos a refeitórios e vestiários terão que ser escalonados e com demarcações de 1,5 metro de distanciamento entre os trabalhadores. O mesmo espaçamento deverá ser observado nos períodos de locomoção de trabalhadores, troca de turnos, pausas térmicas e psicofisiológicas, sendo indispensável o fornecimento e a fiscalização do uso de máscaras. As áreas comuns deverão ser higienizadas frequentemente com álcool em gel 70% ou água sanitária. A cooperativa está proibida de condicionar ou incentivar o comparecimento ao trabalho, seja normal ou extraordinário, a qualquer espécie de "bonificação", "prêmio" ou outro incentivo pecuniário. De acordo com a procuradora Mariana Casagrande, Coordenadora da PTM de Chapecó, "a medida tem por objetivo evitar que no caso de o trabalhador apresentar sintomas compatíveis com a COVID-19, ainda que iniciais, deixe de comunicar o fato à empresa, motivado pela renda extra, tornando-se um transmissor potencial para os demais empregados". Dentre outras obrigações, a cooperativa terá que implantar mecanismo de rastreamento de trabalhadores pertencentes ao grupo de risco ou com morbidades pré-existentes e dos empregados com sintomas de síndrome gripal, para identificar casos de Covid-19. Os colaboradores enquadrados como casos suspeitos ou prováveis de doença deverão ser afetados por 14 dias para a realização de exames específicos. Os testes serão oferecidos pela Aurora que tem por obrigação, ainda, implementar rotina de testagem rápida nas unidades e fornecer vacina para todos empregados, de forma gratuita, para proteção contra os vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de coronavírus. Os representantes do Projeto Nacional de Frigoríficos destacam: "tratam-se de importantes medidas destinadas a controlar o crescimento exponencial de casos nas unidades e estabelecer medidas de funcionamento sustentável dos frigoríficos, mediante o estabelecimento de

procedimentos de rastreamento de trabalhadores, critérios específicos a orientarem a realização de busca ativa, bem como mecanismos de triagem periódica e submissão dos trabalhadores a rotinas de testagem". A cooperativa deverá notificar imediatamente os casos suspeitos e confirmados de COVID-19 ou síndrome gripal às Vigilâncias em Saúde e ao Ministério Público do Trabalho, a fim de que seja possível a articulação, com os respectivos municípios. O transporte dos trabalhadores será realizado em ônibus fretados com a ocupação de, no máximo, 50% da capacidade de passageiros sentados. No final de cada viagem os veículos deverão ser higienizados com álcool 70%, água sanitária ou outro produto indicado para este fim. Para o procurador-chefe do MPT-SC, Marcelo Goss Neves, que também participou do acordo, os TACs firmados com Aurora e BRF, que valem para todas as unidades dessas agroindústrias no país, confirmam que a conciliação e o diálogo se mostram como o melhor caminho para a construção de um ambiente de trabalho seguro, em um momento sensível de enfrentamento a uma grave pandemia. Destaca que é fundamental que se privilegie a vida, a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas sem afastar a importância da manutenção das agroindústrias como vetores da economia local e nacional. "Um consenso que permite assegurar a proteção dos trabalhadores, mantendo ativa a cadeia econômica da agroindústria, é certamente um objetivo do Ministério Público do Trabalho". Lembra, no entanto, "que a assinatura do TAC é um grande passo, mas que sua efetividade dependerá do compromisso das agroindústrias de cumprir as providências descritas no documento, bem como é fundamental o monitoramento contínuo dessas atividades". O TAC assinado pela Aurora Alimentos contém 43 cláusulas. Foi construído em parceria com os procuradores Sandro Eduardo Sardá (MPT-SC), Priscila Dibi Schvarcz(MPT-RS) e Lincoln Roberto Nobrega Cordeiro (MPT-PR), do Projeto Nacional de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos, do MPT.



Campanha de Segurança Lixo Seguro

Dê uma mão para o coletor...
Você sabia que o seu lixo
pode ferir seriamente alguém?

Por isso:

Lidar corretamente com o lixo é uma atitude importante para garantir a segurança de sua família e prevenir graves acidentes.

As vítimas, na grande maioria das vezes, são os "Coletores" que se ferem com materiais cortantes e perfurantes jogados inadequadamente nos lixos domésticos.

Saiba como fazer a sua parte, tornando o seu lixo seguro para garantir a Saúde e o Trabalho do nosso amigo coletor.

Materiais Cortantes:

Simple Lâmpadas, Copos, Louças e Embalagens de vidro podem não parecer perigosos. Engano!

Eles quebram com o manuseio e tornam-se verdadeiras armas cortantes.

Materiais Perfurantes:

Entre os materiais perfurantes (pontagudos) estão os pregos, parafusos, arames e, até mesmo, as iscas de madeira.

As agulhas das seringas descartáveis são preocupantes;

Não custa tomar certos cuidados:

- O ideal é envolver os objetos cortantes com bastante jornal ou papelão; mesmo que quebrem, estarão protegidos garantindo total segurança;
- Tampa serrilhada da lata de conserva é uma verdadeira faca; dobre-a para dentro, a serrilha estará protegida pela própria lata;
- Ao jogar pregos, parafusos, lascas de madeira e agulhas no saco de lixo, coloque-os em latas, embalagens plásticas ou embrulhe-os em grandes volumes de jornal;
- Entorte com martelo, os pregos e parafusos que estejam expostos em madeiras.

Viu como é Simples!

Pequenos cuidados tornam-se
grandes hábitos na
Prevenção de Acidentes.

A proteção do coletor
depende da sua colaboração

O melhor da prevenção

O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados

Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente

Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos - Palestras - Treinamentos



Dia do Trabalhador Rural

Acidentes de trabalho envolvendo animais gera dever de indenizar

Por Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região em 26 de Maio de 2020: A lida com animais, tão comum nas atividades no campo, responde por um considerável número de processos envolvendo acidentes que aportam na Justiça do Trabalho. O assunto é tema de reflexão neste 25 de Maio, data em que se comemora o Dia do Trabalhador Rural no Brasil. O país reúne cerca de 15 milhões de trabalhadores nesse setor, conforme o Censo Agropecuário 2017, a mais recente contagem realizada pelo IBGE. Casos como de um vaqueiro do município de Peixoto de Azevedo, no extremo norte de Mato Grosso, na divisa com o Pará, que ficou incapaz para essa função, ou qualquer outra que exija esforço físico ou sobrecarga, após cair da montaria e sofrer uma grave lesão na bacia e região pélvica. Julgado no início deste ano no Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT), o processo não é mais passível de discussão desde a semana passada, quando ocorreu o trânsito em julgado. Na decisão final foi determinado o pagamento de pensão mensal ao vaqueiro de 100% do valor de seu salário, além de indenização por danos morais. Por lidar com animais, a função de vaqueiro, a qual inclui montaria, lida e trato com animais, configura atividade de risco, uma vez que, diante da imprevisibilidade das reações instintivas e de suas características comportamentais, são maiores as possibilidades de acidentes em seu manejo diário. Dessa forma, o entendimento do judiciário trabalhista, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), é que a atividade no campo com o manuseio de animais resulta na responsabilidade de se reparar os danos causados ao trabalhador, independentemente da existência de culpa por parte do empregador. **Atividade de risco:** Assim, ainda que se trate de um trabalhador experiente, os acidentes de trabalho acarretam o dever do patrão arcar com a indenização pois se trata de uma atividade que, por sua própria natureza, o dano é potencialmente esperado. É a chamada responsabilidade objetiva, prevista no artigo 927 do Código Civil, que pressupõe que a natureza da atividade desempenhada pelo empregado demande grau acentuado de risco, superior ao que está sujeita a maioria das pessoas em seu cotidiano, o dever de indenizar independe da comprovação de culpa. As normas que classificam as atividades econômicas no Brasil elevam a lavoura e a pecuária como setores de risco acentuado. A catalogação incluída como anexo da Norma Regulamentadora 4 estabelece a essas duas atividades o grau de risco máximo de uma escala que vai de 1 a 3. Da mesma forma, o Decreto 3048/99 - Classificação Nacional de Atividades Econômicas da Previdência Social. Foi o que ocorreu em um processo iniciado na 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis por um trabalhador com mais de 20 anos na função de vaqueiro. Apesar da longa experiência, ele foi vítima de um acidente no meio de uma boiada. Ao cair da montaria, foi atingido por um coice na cabeça. Sofreu traumatismo craniano e foi submetido a uma neurocirurgia de urgência, no mesmo dia do acidente. Inicialmente, ele teve que ficar afastado do serviço por quase um ano e, após isso, permanece com uma incapacidade parcial por tempo indeterminado. O argumento de que a tragédia foi resultado de um caso fortuito não predominou. Ao analisar o processo, o TRT mato-grossense concluiu que, se o trabalhador desempenhava suas atividades no campo e, por essa razão, estava sujeito aos riscos próprios do meio, bem como à irracionalidade dos animais com que lidava cotidianamente, não se pode falar em mera fatalidade. Na realidade, trata-se de atividade de risco, em que o fortuito, isto é, a reação inesperada de um animal diante de algum fato corriqueiro ou anormal, é inerente a ele, potencializando-se, assim, a ocorrência de acidentes, concluiu a decisão. PJe 0000246-04.2017.5.23.0141 e 0001746-45.2015.5.23.0022

Dias de Oliveira & Associados

Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho & em Meio Ambiente
Cursos, Palestras & Treinamentos

SESMT - EPI - CIPA/SIPAT - PCMSO - PPRA/LTCAT - PPP
PCMAT - PGRSS - AVCB - ANVISA - INSS

Tel/Cel.:
(24) 98811.4165

E-mail:
claudio621020@gmail.com

O melhor da prevenção
O Prevencionista



Dicas de liderança para você **Por Pr Silas Malafaia**

1 - Tenha planejamento

Ninguém que vive de coisas feitas em cima da hora obtém sucesso.

2 - Delege tarefas

Não fique sobrecarregado.

Se você tem uma equipe contigo, aprenda a confiar que eles são capazes de realizar.

3 - Dê bastante feedback

Comunicar e dizer o que está bom e o que precisa melhorar é sempre excelente.

4 - Estimule a sua equipe

Eles estão junto contigo na frente da batalha e merecem também bons estímulos e honra.

5 - Esteja pronto para mudanças

Quem lida com pessoas, precisa estar sempre acompanhando o ritmo delas. Esteja disposto a sair da caixa, caso seja necessário.

6 - Ouça mais

O ouvir é uma característica de quem é sábio.

7 - Assuma as responsabilidades

Tem gente contigo, mas se é você que está na frente, assuma o que for seu e repasse somente o necessário.

8 - Seja coerente

Não cobre algo que você não faça e não cobre coisas fora da realidade.

9 - Conheça e confie nos seus colaboradores

Desenvolva relacionamento com a sua equipe e gere confiança de você para eles e deles para você.

10 - Preste atenção na formação do seu time

Selecione bem, estude e escolha pessoas que estejam dentro da sua missão.



VAMOS MUDAR O BRASIL?

- Não fure fila
- Não jogue lixo no chão
- Recolha seu lixo
- Siga as leis de trânsito
- Confira o troco, seja honesto
- Não pegue nada que não é seu
- Respeite TODOS
- Respeite a vaga de deficiente e idosos
- Pare na faixa de segurança
- Trabalhe fazendo o melhor

Na dúvida leia novamente a lista.
Seja a mudança que você quer.
Convoque outros amigos a fazer o mesmo.

O melhor da prevenção
O Prevencionista

Dia Nacional da Adoção: **Saiba os direitos do empregado ou empregada adotante!**

25 de maio, é o Dia Nacional da Adoção. A Justiça brasileira está engajada na campanha #AdotarÉAmor, iniciativa do CNJ.

Por Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 25 de Maio de 2020:

Você sabia que quem adota uma criança ou adolescente têm alguns direitos trabalhistas iguais aos da mãe gestante? Os adotantes têm direito a: **Estabilidade no emprego:** O empregado ou empregada adotante tem direito a estabilidade nos 5 meses seguintes à adoção. (art. 391-A da CLT). Durante o período, a dispensa só poderá ocorrer por justa causa. Essa garantia objetiva colaborar para que o ingresso do menor na nova família ocorra em ambiente estruturado e tranquilo, favorecendo sua adaptação. **Licença-adotante:** de 120 dias. Se o empregador participar do Programa Empresa Cidadã, a licença pode ser de 180 dias. Em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a licença será concedida a apenas um dos adotantes ou guardiães (art. 392-A da CLT). A licença propicia que a família tenha tempo para

conviver com a criança ou adolescente e se dedique, de forma exclusiva, à sua integração ao novo ambiente. **Pausa para amamentação:** para amamentar o filho, inclusive em caso de adoção, até que complete 6 meses de idade, a mãe terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um. Quando a saúde do filho exigir, o período de 6 meses poderá ser aumentado. (Artigo 396 da CLT). **Salário-maternidade:** ao empregado ou empregada que adotar ou obtiver guarda para fins de adoção é devido salário-maternidade pelo período de 120 dias, conforme o art. 71-A da Lei nº 8.213/91. Portanto, também recebem o benefício um dos homens, em caso de casais homoafetivos, e homens solteiros que adotaram ou obtiveram a guarda para adoção. Vale lembrar que se a adoção for feita por um casal, independentemente da orientação sexual, o benefício só é pago a um dos cônjuges. O pagamento é correspondente ao salário integral do empregado ou trabalhador avulso. Se for empregado doméstico, o valor é calculado sobre o último salário de contribuição

Tribunal decide que direito a adicional de transferência está vinculado a deslocamentos provisórios

Por Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região em 26 de Maio de 2020: A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) decidiu, por unanimidade, que o adicional de transferência só deve ser concedido se houver deslocamentos provisórios, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O processo em questão era de um ex-empregado da Serede - Serviços de Rede S.A., que pleiteava o adicional de transferência por ter mudado quatro vezes de cidade (Natal, Macau, Assu e Natal novamente), num período de quatro anos de contrato de trabalho. Ele começou a prestar serviços para a empresa em 03 de novembro de 2014 na cidade de Natal. Cinco dias depois, foi transferido para Macau. Em outubro de 2017, foi enviado para Assu, retornando para Natal em dezembro de 2018, onde ficou até a rescisão do contrato, em abril de 2019. A alegação era de que as locomoções teriam caráter temporário. O desembargador Carlos Newton de Souza Pinto, relator do processo no TRT-RN, citou o julgamento inicial da 3ª Vara do Trabalho de Natal, que também negou o pagamento do adicional de transferência. A Vara baseou seu entendimento no fato de o autor ter fixado residência nas três cidades, o que torna as transferências definitivas e não provisórias. Para Carlos Newton, alterações de domicílio que duram aproximadamente dois anos, como é a situação do processo, não podem ser consideradas provisórias, de acordo com o artigo nº 469 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ele ressaltou, também, que não há no processo qualquer evidência ou mesmo alegação do trabalhador no sentido de que houvesse expectativa de retorno para a base em Natal ou ainda a indicação de que as mudanças para Macau ou para Assu fossem passageiras. O processo é o 0000658-44.2019.5.21.0003.

CREDO DA SEGURANÇA

Creemos que todo homem tem consigo a responsabilidade incontestável de afastar-se de caminhos inseguros.

É seu dever para consigo mesmo e para com seus colegas de trabalho;

Creemos que nenhum Homem vive ou trabalha absolutamente só, envolve-se com todos, é influenciado pelas realizações e marcado pelo fracasso dos companheiros.

Cada homem que falha com o próximo, falha consigo mesmo e partilhará o peso do fracasso.

O verdadeiro horror do acidente é a constatação de que o homem fracassou e, ainda fracassaram também seus companheiros;

Creemos que o acidente é gerado pelas práticas inseguras, nasce dos momentos de ação impensada.

Só deixará de existir quando, suficientemente, o habito da pratica segura assumir o controle da ação;

Creemos que a prevenção de acidente é um objetivo inerente a todo e qualquer nível hierárquico, organização ou procedimento;

Creemos que viver livre dos riscos não é simplesmente um privilégio, mas a meta a ser atingida e perpetuada por todos, no seu dia a dia;

Creemos que eliminar o sofrimento ocasionado pelos acidentes é um dever MORAL e, seu sucesso depende diretamente de nosso desempenho.

The American Society
of Engineers Chicago

O melhor da prevenção
O Prevencionista
Dias de Oliveira & Associados

Trabalhadora será indenizada por danos após queda de elevador em hospital

O hospital foi condenado a pagar R\$ 5 mil, por danos morais, e R\$ 24 mil, por danos materiais.

Por Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em 26 de Maio de 2020:

Um hospital da capital foi condenado a pagar indenização por danos morais, estéticos e materiais a uma empregada que sofreu lesões após o elevador em que estava cair do 10º andar. A decisão é do juiz Marcelo Ribeiro, então titular da 18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. A trabalhadora acusou o hospital de negligência e contou ter sofrido graves ferimentos no acidente, ficando com sequelas permanentes, inclusive psicológicas. Já o hospital sustentou ter prestado todo auxílio à empregada, defendendo a tese de culpa exclusiva da vítima. Isso porque, segundo alegou, o elevador que causou o acidente deveria ser utilizado apenas para o transporte de carga. De acordo com o hospital, a empregada agiu com indisciplina ao utilizar elevador não destinado a transporte de pessoas. Ao examinar o caso, o juiz se valeu de perícia médica, segundo a qual a trabalhadora sofreu fratura na perna esquerda, ficando com cicatriz. O médico perito registrou haver necessidade de fisioterapia e trabalho com restrição, não podendo a autora ficar parada por muito tempo, andar muito ou carregar peso. Diante da relação entre o dano experimentado pela reclamante e as atividades desenvolvidas em prol do hospital, o magistrado reconheceu a presença dos requisitos para a responsabilidade civil no caso. Ele explicou que o empregador tem obrigação de propiciar condições plenas de trabalho, no que diz respeito à segurança, salubridade e condições mínimas de higiene e conforto. A previsão está em conformidade com o que prevê a Constituição brasileira. Na decisão, também se referiu ao dever geral de cautela, o qual exige que se levem em conta hipóteses que revelem certa probabilidade de efetivamente ocorrerem. Com base no ordenamento jurídico vigente, ponderou o julgador não haver como afastar a culpa do empregador em acidentes que vitimam um trabalhador exposto a condições de trabalho inadequadas. Segundo apontou, o ato ilícito decorre da omissão no cumprimento dos mandamentos legais, impondo o dever de indenizar. Nesse sentido, preveem os artigos 7º, inciso XXVII, da Constituição, e artigos 186 e 927 do Código Civil. Com relação à alegação de culpa exclusiva da vítima, o juiz

entendeu não ter sido provada. É que, além de não apresentar documentos, o hospital não provou que o elevador não poderia ter sido utilizado para o transporte de pessoas ou que os empregados receberam as devidas orientações a esse respeito. O dano moral sofrido pela autora restou evidente, pois ela se viu ceifada, ainda que parcialmente, da sua capacidade de trabalho, um dos pilares da dignidade humana, registrou a sentença, reconhecendo que a empregada também sofreu dano estético leve, uma vez que ficou com uma cicatriz. A indenização por danos morais e estéticos foi fixada em R\$ 5 mil, tendo em vista diversos aspectos envolvendo o caso, como salário, porte da empresa e idade da autora. O hospital também foi condenado a pagar indenização por danos materiais no valor de R\$ 24.015,31, a ser paga em única parcela (5% de R\$ 1.111,82, salário recebido à época do acidente, multiplicados pelo período de expectativa de vida da autora - 80 anos). Isso porque foi constatada a perda parcial da capacidade de trabalho, tendo a trabalhadora que ser readaptada em sua função. O juiz explicou que a indenização tem por objetivo a justa recomposição do patrimônio da vítima em virtude da perda de parte da capacidade laboral decorrente da culpa empresária. Ele esclareceu que o fato de a trabalhadora ter recebido benefício do órgão previdenciário não afasta o direito, uma vez que o benefício concedido pela Previdência Social tem natureza alimentar e compensatória, originando-se do seguro social obrigatório, para o qual contribuem empregado e empregador. Já a indenização por danos morais e a pensão mensal temporária ou vitalícia prevista nos artigos 949 e 950 do Código Civil têm natureza indenizatória, decorrente de obrigação do causador do dano, ou seja, o empregador na espécie, em virtude de sua responsabilidade civil no infortúnio sofrido pela empregada por sua culpa. Há recurso da decisão e o processo já foi incluído em pauta para julgamento no TRT mineiro.

O LIXO É SEU



Cada brasileiro consome em média
5,2 litros de agrotóxicos por ano
Até quando vamos engolir isso?

Após casos e morte por covid 19, frigorífico deverá assegurar distância mínima entre trabalhadores

Por Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região em 26 de Maio de 2020:

Para resguardar a saúde e integridade dos trabalhadores, a Justiça do Trabalho em Mato Grosso determinou que a unidade de um frigorífico em Várzea Grande adote medidas para reduzir a disseminação do novo coronavírus entre seus empregados. A decisão, dada em caráter liminar, ocorre após 25 trabalhadores da planta testarem positivo para a covid-19 e um deles vir a óbito. A liminar atendeu parcialmente o pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que ajuizou uma Ação Civil Pública para tratar do caso. Conforme a juíza Stella Maris, em atuação pela 3ª Vara do Trabalho de Várzea Grande, o frigorífico deverá adequar, em um prazo de cinco dias, contados da notificação, os ambientes da planta da empresa na cidade para garantir que cada trabalhador ocupe, sozinho, uma área com 9m² e permaneça distante, no mínimo, 1,5m dos demais. O distanciamento mínimo de 1,5m entre os empregados deverá ser observado em todas as unidades no estado, em quaisquer períodos de des-

locamento, como troca de turnos, utilização de vestiários e refeitórios e pausas térmicas e psicofisiológicas. Em caso de descumprimento, a empresa poderá ser multada no valor de R\$ 10.000,00 por dia até a efetiva implementação das medidas ou até o limite de R\$ 100.000,00 por cada obrigação descumprida. **Prevenção:** Em sua decisão, a magistrada reiterou que a situação vivenciada em razão da pandemia requer urgência máxima na atuação considerando a velocidade de disseminação do vírus e a responsabilidade de todos os segmentos na prevenção. Não assegurar aos trabalhadores as condições mínimas preventivas em relação ao contágio coloca em risco a integridade física e emocional dos referidos trabalhadores, de seus familiares, da cadeia produtiva em que está inserida a Requerida e demais integrantes da sociedade. Na Ação Civil Pública ajuizada, o Ministério Público do Trabalho afirmou que as medidas adotadas pela empresa para conter a disseminação do vírus não foram suficientes. Neste ponto, citou que na unidade de Várzea Grande houve um aumento dos casos da doença entre os trabalhadores: de 20 a 22 de maio, eles saltaram de 14 para 23 e uma empregada veio a óbito. O MPT vinha investigando denúncias contra a empresa e instaurou um Inquérito Civil para averiguar as irregularidades. No decorrer desse processo, a empresa chegou a apresentar medidas para evitar a disseminação do vírus. A con-

duta, inclusive, foi elogiada pelo órgão como sendo exemplar e colaborativa. Todavia, as ações não foram suficientes e o MPT resolveu ajuizar a ação para proteger bens jurídicos inadiáveis da coletividade. Em sua decisão, a juíza Stella Maris disse não ser possível aferir se os referidos empregados foram contaminados no ambiente de trabalho em razão de ausência ou insuficiência das medidas de prevenção adotadas pela empresa dado o cenário de pandemia. Todavia, destacou que o crescimento dos casos na planta de Várzea Grande alerta para a necessidade de medidas de adequação mais robustas que possam prevenir a evolução do contágio nas linhas de produção, setor mais propício para a referida contaminação, onde os empregados trabalham aglomerados, em baixas temperaturas, locais fechados e por tempo prolongado. A magistrada reconheceu, na liminar, que a necessidade de assegurar o distanciamento mínimo recomendado pelas autoridades médicas e sanitárias terá como consequência a redução da capacidade operacional da empresa. Neste ponto, lembrou que, como indicado pelo MPT, e dentro do seu poder diretivo, a empresa poderá valer-se das hipóteses previstas na legislação, tais como interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho para fins de qualificação, dentre outras medidas. Processo 0000281-58.2020.5.23.0108

Você sabe a diferença?

Surto: Acontece quando há um aumento inesperado do número de casos de determinada doença em uma região específica.

Epidemia: Uma epidemia irá acontecer quando existir a ocorrência de surtos em várias regiões. A epidemia a nível municipal é aquela que ocorre quando diversos bairros apresentam certa doença; a nível estadual ocorre quando diversas cidades registram casos; e a nível nacional quando a doença ocorre em diferentes regiões do país.

Pandemia: A pandemia, em uma escala de gravidade, é o pior dos cenários. Ela acontece quando uma epidemia se estende a níveis mundiais, ou seja, se espalha por diversas regiões do planeta.

Endemia: A endemia não está relacionada a uma questão quantitativa. É uma doença que se manifesta com frequência e somente em determinada região, de causa local. A febre amarela, por exemplo, é considerada uma doença endêmica da região norte do Brasil.

COMO COLOCAR

CONFIRA O PASSO A PASSO DO USO CORRETO DE MÁSCARAS:



As mãos devem estar sempre limpas antes de manuseá-las



Coloque as alças atrás das orelhas ou as amarre atrás da cabeça



A máscara deve cobrir completamente a região do nariz, boca e queixo



Durante o uso, não toque na parte da frente da máscara para não contaminá-la



Se a máscara ficar molhada ou úmida, substitua-a por uma nova



Para retirá-la, toque apenas nos elásticos ou nas tiras



Descarte-a em um cesto de lixo fechado

Fonte: OMS (Organização Mundial de Saúde)

Folha Arte



Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho



Aposentadoria especial e atividade insalubre

Por Emanuel Borges/Mundo Jurídico em 27 de maio de 2020: Um homem acionou a Justiça Federal para ter reconhecidos os períodos de trabalho especial e a consequente concessão de aposentadoria especial. Conforme comprovado na CTPS, o autor exerceu a atividade de frentista, exposto a agentes químicos, em períodos intercalados entre os anos de 1991 e 2016. É considerado como tempo de serviço “especial”, quando o trabalhador se submete a atividades consideradas potencialmente prejudiciais à sua saúde ou à sua integridade física. **Entendimento antes e depois da Lei:** Considerando que, antes da vigência da Lei nº 9.032/95, era admissível o reconhecimento da especialidade pela categoria profissional. Após a entrada em vigor vigência da Lei, passou a ser necessária a comprovação da exposição do segurado a agentes nocivos. **Parecer judicial:** O Juízo da Subseção Judiciária de Poços de Caldas, reconheceu como devido o enquadramento por categoria profissional apenas do trabalho prestado entre 1991 e 1995. De acordo com o juiz, as atividades realizadas após a vigência da Lei não caracterizam especialidade. Pois, “a ocupação não envolve tarefas com contato direto com óleo, graxa e outros hidrocarbonetos, tal como ocorre com o mecânico, por exemplo”. **Parecer da Turma (atividade insalubre):** Ao analisar o recurso interposto pelo trabalhador, a 2ª Turma do TRF-1ª Região entendeu, por unanimidade, que o período compreendido entre 1995 e 2016 também deve ser considerado para fins de aposentadoria especial. Uma vez que a situação de exposição a agentes agressivos é comprovada por formulário e laudo técnico de condições ambientais de trabalho. Conforme determinam as Leis 9.032/95 e 9.528/97. Para o relator, desembargador federal Francisco Neves da Cunha, no trabalho como frentista, “o autor se manteve exposto a hidrocarbonetos e outros compostos de carbonos tais como graxas e óleo diesel; o autor também desempenhava funções perigosas ao realizar o transporte de líquidos inflamáveis”. Outrossim, o magistrado destaca ainda que o simples fato do uso de equipamentos de proteção não afasta a situação de insalubridade ou de periculosidade. Por isso, o Colegiado, acompanhando o voto do desembargador-relator, deu provimento à apelação do trabalhador, concedendo-lhe o direito à aposentadoria especial.

Contato com cimento não gera adicional de insalubridade a servente de pedreiro

Por Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região em 27 de Maio de 2020: As atividades profissionais que envolvem o manuseio de cimento, como a de pedreiros, auxiliares de pedreiro e serventes de obra, não dão ao trabalhador o direito a receber adicional de insalubridade, por falta de previsão legal. A decisão é da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), em julgamento de ação proposta por um servente de pedreiro de Criciúma (SC). Previsto no artigo 189 da CLT, o adicional de insalubridade é uma compensação ao trabalhador que atua exposto a agentes nocivos como frio, ruídos e produtos químicos, e varia de 10 a 40% do salário básico. Sua concessão, no entanto, depende de fatores como o uso de equipamentos capazes de atenuar ou eliminar os agentes nocivos e o enquadramento da atividade na NR-15, norma que regulamenta o tema. O servente pediu o pagamento do adicional em grau máximo (40%), relatando ter trabalhado por quatro meses exposto a níveis excessivos de calor, ruídos e poeira de cimento, substância que manuseava sem nenhuma proteção. A defesa observou que o produto possui em sua composição álcalis cáusticos, substâncias que têm efeito corrosivo sobre a pele e cujo manuseio e fabricação são classificadas como atividade insalubre em grau médio pela NR-15. Ao contestar o pedido, a defesa da construtora pontuou que o texto da NR-15 não permite enquadrar a atividade profissional como insalubre e argumentou que a previsão da norma sobre os chamados álcalis cáusticos se refere ao manuseio direto dessas substâncias, e não a de seus subprodutos. A empresa também destacou que já pagava ao trabalhador o adicional de insalubridade em grau médio (20%). **Súmula:** O julgamento de primeira instância ocorreu em setembro do ano passado, na 1ª Vara do Trabalho de Criciúma. Após analisar o laudo pericial e as demais provas, a juíza Rosilaine Ishimura concluiu que a atividade do trabalhador não poderia ser enquadrada como insalubre nos termos da NR-15, havendo inclusive uma súmula do TRT-SC nesse sentido. No julgamento do recurso, a 5ª Câmara do Regional manteve por unanimidade a decisão de primeiro grau e negou o pedido do trabalhador, considerando que a prova técnica não demonstrou que os níveis de ruído, poeira e calor eram suficientes para caracterizar uma situação insalubre. Segundo a desembargadora-relatora Lourdes Leiria, presidente do TRT-SC, não há previsão legal para o pagamento do adicional a pedreiros e serventes. O fato de que o manuseio de cimento não dá ensejo ao pagamento do adicional de insalubridade se trata de questão cuja controvérsia resta pacificada neste Tribunal, por falta de enquadramento no Anexo 13 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego, observou a relatora. As partes ainda podem recorrer da decisão. Processo nº 0000510-19.2018.5.12.0003



EGROUP SESMT

PREVENIR ACIDENTES É UM ATO DE CIDADANIA



Você sabe quais são os direitos de um frentista?

Por ClubPetro: Se os riscos de permanecer em um posto de gasolina por minutos é notório, já parou para pensar no tempo que o frentista passa em horário de trabalho no posto de combustível? O trabalho do frentista é excepcional para a empresa de **posto de combustível**. Ele precisa ser rápido, inteligente, cuidadoso, observador e bom em fazer cálculos de cabeça, a final, é ele quem lhe oferecerá o troco do seu dinheiro. Torna-se essencial que as empresas se conscientizem dos **direitos dos seus funcionários** a fim de mantê-los protegidos e motivados. Por isso, separamos **10 direitos dos frentistas** para que a sua empresa não deixe de manter os direitos e deveres dos funcionários em dia. Vamos conferir? **Comissões fixas e variáveis:** Alguns postos possuem dois modelos de premiação: o fixo e o variável. O fixo, geralmente, é um valor a ser pago a toda a equipe ou um grupo pelo atingimento de uma determinada meta, que costuma ser anual. Isto é, a meta funciona como gatilho: se for alcançada, todos os funcionários de uma determinada equipe ou até toda a empresa vão receber o valor estabelecido. Esse é quase o mesmo modelo que orienta o programa de participação de resultados de algumas empresas. Ele tem como vantagem estabelecer metas mais coletivas e, por isso mesmo, reforça o sentimento de equipe. Além disso, facilita a gestão do pagamento, que só vai acontecer uma vez por ano e será igual para todos. Já a remuneração variável, o **gestor do posto** define uma cesta de produtos, geralmente aqueles que, pelo preço, por precisar de divulgação, por estar próximo a vencimento ou com pouca saída. A ideia é que, cada vez que “vendam” um desses produtos, os frentistas recebam uma porcentagem do valor. Nesse caso, o pagamento da **comissão** pode ser mensal ou semanal, depende da gestão do caixa, e o reforço acaba sendo mais no resultado individual, estabelecendo uma saudável concorrência entre os frentistas. Há empresas que usam modelos híbridos, que combinam metas pessoais e coletivas, buscando o equilíbrio entre o incentivo ao trabalho em equipe, sem, no entanto, deixar de reconhecer a performance individual. **Piso Salarial:** Tudo deverá iniciar pelos **pagamentos obrigatórios**, isto é, o valor mínimo que você deve pagar a um frentista para exercer essa função. É a partir dessa referência que você vai definir o salário-base, seu ponto de partida para calcular os outros benefícios. Os pisos são regulados em função dos acordos feitos pelos sindicatos de cada estado. Para conhecer o piso do seu estado, veja qual é o sindicato que congrega os frentistas na sua região e verifique se as tabelas estão disponíveis no site ou se podem ser obtidas via e-mail. Uma característica que não tem a ver com salário, mas que vale a pena citar, é que, em alguns estados, os acordos coletivos negociados entre os sindicatos e os empregadores estipulam que o prazo máximo de **contrato de experiência seja de 60 dias**. Por isso, nesses lugares, são considerados irregulares os contratos que seguem o padrão de mercado de experiência de 90 dias. Verifique se é o caso do seu estado. **Adicionais:** Os adicionais são complementos à remuneração do frentista pagos em determinadas ocasiões. Eles também são obrigatórios e devem ser levados em consideração na hora de calcular o salário dos seus funcionários. **Funções duplas no posto:** Se o seu objetivo é ter, como na maioria dos postos, funcionários acumulando, de forma permanente, os papéis de frentista e de caixa, é im-

portante saber que, como no caso do contrato de experiência, há acordos coletivos que preveem um pagamento de 20% do salário-base para quem trabalha dessa forma. Novamente, verifique no sindicato se esse é o caso do estado onde você mora. **Adicional Noturno:** Funcionários que trabalham das 22h até às 5h da manhã, devem receber um adicional de 25% nas horas trabalhadas. A maioria dos postos tem praticado pagar o mesmo salário para frentistas que trabalham de dia e os que trabalham de noite. A diferença em favor desses últimos é justamente o adicional noturno. **Insalubridade e periculosidade:** A insalubridade e a periculosidade são dois adicionais que o frentista pode receber por seu trabalho. Em primeiro lugar, vamos esclarecer os conceitos. Insalubre é a atividade que coloca a saúde do trabalhador em risco devido à exposição a fatores químicos, físicos ou biológicos. No caso de postos, há contato com combustíveis, além de óleos e lubrificantes. Os produtos de limpeza usados para lavar carros também podem ser considerados insalubres. A periculosidade, por outro lado, se caracteriza por colocar em risco a integridade física ou mesmo a vida do empregado. Se aplicarmos à rotina dos postos, pode-se dizer que o risco de explosão é o maior deles. Mais recentemente, começou a se falar na rotina de assalto à mão armada também como um fator de periculosidade. **Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), todo empregado que opera bombas de combustíveis faz jus a adicional de periculosidade, assim como aposentadoria especial após 25 anos de serviço.** O adicional de periculosidade é sempre calculado sobre o salário-base da categoria dos frentistas, com a alíquota fixa de 30%. Já o cálculo da insalubridade, leva em conta o valor do salário mínimo e pode variar de acordo com o nível de exposição em taxas de 10%, 20%, 30% ou 40%. Há um entendimento de que o fornecimento e o uso de equipamentos de proteção adequados podem eliminar a insalubridade e, portanto, o direito de recebê-la. A periculosidade, porém, não pode ser anulada por nenhum tipo de equipamento ou prática. **Benefícios Obrigatórios:** Os benefícios não são pagos necessariamente em dinheiro. No caso dos benefícios obrigatórios, trata-se de vantagens que a empresa dá a seus funcionários em cumprimento aos acordos coletivos firmados com os sindicatos da categoria ou por determinação da legislação trabalhista, como o auxílio-refeição, a cesta básica e o seguro de vida em grupo. **Auxílio Refeição:** O pagamento de auxílio refeição vai de acordo com o estado e também é definido em convenção coletiva junto aos sindicatos. **Cesta Básica:** Outro benefício obrigatório é a cesta básica. Nesse caso, é determinado que os empregados recebam todos os meses um kit contendo, pelo menos, quinze produtos, em um total que seja igual ou superior a 27 quilos de alimentos. **Seguro de Vida:** As empresas devem fazer para seus empregados seguros de vida em grupo, prevendo remuneração em caso de morte natural, acidental ou invalidez total permanente por acidente, além de auxílio-funeral. O valor mínimo das restituições depende dos termos fixados no acordo coletivo da categoria e deve ser consultada antes de fechar o contrato do seguro.



O que é considerado Acidente do Trabalho

A Doença Profissional:

Causada pelo exercício de determinada atividade

A Doença do Trabalho:

Causada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado

O Ato de Agressão, Sabotagem ou Terrorismo:

praticado por terceiro ou companheiro de trabalho

O Ato de pessoa privada do uso da razão:

(Ato de Loucura)

A Ofensa Física intencional:

inclusive de terceiro por disputa relacionada ao trabalho

O Acidente no percurso residência trabalho:

em qualquer que seja o meio de locomoção

O Ato de Imprudência, de negligência ou de imperícia:

de terceiro ou de companheiro de trabalho

O melhor da prevenção

O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados

Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente
Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos – Palestras – Treinamentos

todos juntos em busca de

MENOS acidentes de trabalho

MAIS preservação da saúde e segurança do trabalhador



Proteção+

Fiscalização trabalhista em Postos de Combustíveis

Por Adaptive: Quem gerencia postos de combustíveis precisa estar por dentro das normas e procedimentos de **fiscalização trabalhista**. Estar a par disso é agir com responsabilidade perante os funcionários, ao proporcionar um ambiente de trabalho saudável e, também, evitar dores de cabeça mediante alguma fiscalização repentina. E por falar em fiscalização, você sabe quais os documentos requeridos durante uma? além de se informar sobre uma das suas normas aplicadas. A NR 20 é uma norma regulamentadora que estabelece requisitos mínimos para a gestão da **segurança e saúde** no trabalho. Ela é importante para **postos de combustíveis**, pois trata das situações de riscos geradas por inflamáveis e líquidos combustíveis. O objetivo central dessa norma é garantir um ambiente de trabalho protegido para os funcionários que lidam com esses tipos de substâncias. Então, ela orienta procedimentos sobre os equipamentos de segurança, formas de sinalização e quais medidas deverão ser tomadas em cada contexto. Postos de combustíveis devem seguir essa norma e evitar tanto os acidentes de trabalho quanto aqueles que envolvam a população próxima ao posto e clientes. **A fiscalização trabalhista do MTE e os documentos requeridos:** O Ministério do Trabalho e Emprego possui auditores que fiscalizam os direitos dos trabalhadores e a salubridade dos ambientes de trabalho, inclusive dos postos de combustíveis. Essa fiscalização costuma ser feita sem que haja antes algum tipo de aviso. Os funcionários e gerente devem permitir que os fiscais realizem a inspeção e apresentar os documentos que, por algum motivo, sejam requeridos. É melhor, então, se prevenir, evitar multas e embargos e deixar sempre tudo de acordo com as regras, não é? **Assim, tenha atenção aos seguintes documentos:**

1) **Estudo de classificação de áreas** (NR-20 – art. 20.4); 2) **Laudo de inspeção com amostra detalhada das instalações elétricas** (NR-20 – art. 20.5.2-g); 3) **Laudo de inspeção não elétrica em atmosfera explosiva** (NR-20 – art. 20.5.2 f); 4) **Certificado dos equipamentos e materiais em áreas classificadas** (NR-20 – art. 20.6.3); 5) **Treinamento conforme da NR-20** (NR-20 – anexo II); 6) **Treinamento específico de áreas classificadas** (NR-20 – art. 20.11.10); 7) **Prontuário do item 20.19.2 da NR-20** (NR-20 – art. 20.19.2); 8) **Laudo de aterramento e SPD a que discorra também sobre equipotencialização e eletricidade estática, discriminando adequação ou não** (NR-10 – art. 10.3); 9) **Res-**

ponsável técnico conforme NR-33 (NR-33 – art. 33.2.1-a); 10) **Inventário dos espaços confinados, conforme NR-33** (NR-33 – art. 33.2.1); 11) **Treinamento dos trabalhadores em espaços confinados** (NR-33 – art. 33.1.2); 12) **Cartões de ponto** (CC-Cláusula 15ª); 13) **Programa de Prevenção de Riscos ambientais (PPRA)** dos últimos dois anos (NR-9 – art. 9.1.3); 14) **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)** dos últimos dois anos, com relatório anual (NR-7 – art. 7.1.1); 15) **Convenção Coletiva vigente** (Disponível no site do Minaspetro em Serviços, Convenções Coletivas); 16) **livro de inspeção do trabalho.**

Papel dos sindicatos ligados aos trabalhadores em postos de combustíveis: Os sindicatos defendem interesses profissionais, econômicos, sociais e políticos dos trabalhadores. Assim, quando um trabalhador tem dúvida referente a algum dos seus direitos, por exemplo, poderá recorrer ao seu sindicato. Os sindicatos também podem fazer visitas em **posto de combustível** para **fiscalizar** as condições de trabalho e orientar os funcionários. Em muitas ocasiões, essas entidades se deparam com frentistas que não conhecem **seus direitos** ou, ainda, em **situações arriscadas** de trabalho, como contaminação ou explosão. Isso tende a prejudicar os postos. Outro papel que eles têm é o de abrir processos na justiça do trabalho para defender seus associados, o que pode gerar causas ganhas com grandes indenizações aos trabalhadores prejudicados. É mais que essencial seguir as normas e regras trabalhistas, não? Esteja em dia com os direitos que seus funcionários possuem e fique preparado para quando receber alguma fiscalização trabalhista.

**Dos profissionais autorizados
realizar o PPRA**

Por Cláudio Antonio D. de Oliveira/Dias de Oliveira & Associados: Conforme preconiza-
do pelo **Artigo 5º § XIII** da Constituição Fede-
ral “**É livre o exercício de qualquer traba-
lho, ofício ou profissão, atendidas as qualifi-
cações profissionais que a lei estabelecer**”
e; ainda **Conforme texto exarado pela atual
redação da Norma Regulamentadora NR 09
da Portaria nº. 25/94 em seu Subitem
9.3.1.1 que determina que a elaboração,
implementação e avaliação do PPRA poderão
ser feitas pelos profissionais do Serviço Espe-
cializado em Engenharia de Segurança e
Saúde do Trabalho SSST, ou por pessoa ou
equipe de pessoas que, a critério do empre-
gador sejam capazes de desenvolver o dis-
posto nesta Norma Regulamentadora NR 09
da Portaria nº. 3.214/78 e nº. 25/94 e ou
ainda aos Artigos 175 a 178 da Lei nº.
6.514/77 CLT.**

Da Competência para fiscalização do PPRA

Determina a **Nota Técnica de nº 02 da DSST/
MTE** que é competência exclusiva e restrita
ao Ministério do Trabalho e Emprego a fisco-
lização do desenvolvimento do Programa de
Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.

Emissão da ART no PPRA

A emissão da “**Anotação de Responsabili-
dade Técnica - ART**” é de uso específico e restrito
do profissional que tem seu registro profes-
sional junto ao Conselho Regional de Enge-
nharia e Arquitetura - CREA, registro este
que é optativo ao profissional Técnico de
Segurança do Trabalho, uma vez, que este
tem seu registro junto a SSST/MTE.

O melhor da prevenção
O Prevencionista

Dias de Oliveira & Associados
Consultoria & Assessoria Empresarial Especializada
Segurança, Saúde do Trabalho e Meio Ambiente
Acidentes & Doenças do Trabalho
Cursos – Palestras – Treinamentos



EPI: a última barreira entre o trabalhador e o acidente

Por Revista Proteção 19/05/2020: Nesse momento de emergência de saúde públi-
ca global relacionada à Covid-19, a importância da conscientização do uso de EPIs
como as únicas barreiras entre os trabalhadores da saúde e a contaminação, ga-
nhou relevância em toda sociedade em âmbito mundial, infelizmente, pela falta
deles. Nos últimos 40 anos, os EPIs foram negligenciados e muitos “especialistas”
os trataram como forma de as empresas atenderem a lei (a um preço barato) e não
serem multadas. Externavam que esses dispositivos de proteção eram apenas pali-
ativos, e que no fundo prejudicavam a segurança maior dos trabalhadores, chegan-
do ao ponto de questionarem sobre a eficácia dos EPIs. Essa batalha dos especialis-
tas contra os EPIs não foi bem sucedida, simplesmente, porque é difícil ir na contra-
mão do conhecimento e das boas práticas mundiais de saúde e segurança do traba-
lho. Mesmo assim, conseguiram plantar dúvidas, impactando em decisões judiciais
Brasil afora, inclusive nos tribunais superiores. Decisões que prejudicaram não so-
mente as empresas produtoras e consumidoras, mas, principalmente, os trabalha-
dores. No contexto de guerra contra o novo coronavírus, sem sombra de dúvida,
precisamos e devemos aplaudir os profissionais da área da saúde que enfrentam a
pandemia dentro das limitações que os EPIs permitem, mas devemos aplaudir, so-
bretudo, todos os trabalhadores que diariamente enfrentam os riscos de acidentes
e doenças no trabalho para plantar e produzir nossos alimentos, transportar cargas
essenciais, continuar construindo moradias, manter a energia em funcionamento
em nossas casas, e todos aqueles que atuam em atividades que permitem a todos
nós viver. No Brasil, considerando somente os acidentes comunicados de trabalha-
dores registrados, morrem anualmente 3.000 trabalhadores, e ficam com incapacidade
permanente mais de 15.000 trabalhadores. Se computarmos os acidentes do
trabalho nos últimos 10 anos, faleceram mais de 30.000 trabalhadores e mais de
150 mil ficaram incapacitados para o trabalho e, na grande maioria, para manter
seus dependentes. Esses dados são referentes ao registro de acidentes ocorridos
por trabalhadores com carteira assinada. Um levantamento realizado, em 2013,
pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou uma quantidade
de acidentes sete vezes maior que os registrados. Um assunto de suma importân-
cia, mas que não gera pauta de interesse da grande imprensa, ou um aplauso de
reconhecimento da sociedade a esses também heróis, que batalham no dia a dia
para o país funcionar. Eles também dependem desses EPIs tão mencionados atual-
mente para salvá-los de possíveis acidentes. Sim, porque o EPI é a última e única
barreira entre o trabalhador e o acidente, para a esmagadora maioria dos trabalha-
dores. E os “especialistas”? Continuam pregando para “noruegueses”, sem lembrar
que estamos no Brasil.

O blog Equipamentos de Proteção em Foco é voltado à Saúde e Segurança do Trabalho, especificamente, no que se refere ao setor de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva, mercado, legislação, normas técnicas, indicações de uso, qualidade, inovações e dispositivos de proteção/segurança. O autor do blog é Raul Casanova Júnior, Engenheiro Eletrônico e Administrador de Empresas, com trajetória profissional no setor de Equipamento de Proteção, em especial, de EPI. É o atual Diretor Executivo da ANIMASEG (Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho), onde atua desde 1993, e Diretor Executivo da ABRASEG, entidade que reúne importadores e distribuidores de equipamentos de proteção, desde 1995. É também Superintendente do Comitê Brasileiro de Equipamento de Proteção Individual – ABNT/CB-32, gestão 2020-2022



5 dicas para melhorar a sua qualidade de vida e te dar um "UP" ! Vamos lá?

Por Juliana/vidafuncional: **1) Durma bem:** O sono é um momento de descanso físico e mental. Fique atento! A qualidade do sono está intimamente relacionada com o ritmo de vida e vice-versa, então tente buscar um equilíbrio entre manter o sono e seus hábitos de vida dormindo pelo menos 7h por dia. **2) Melhore a sua alimentação:** Quando você adota uma alimentação saudável, você fornece nutrientes adequados para o seu corpo gerando o bom funcionamento do organismo. No Vida Funcional, você vai aprender quais são eles. **3) Se hidratar:** Beba sempre muita água no seu dia, ela ajuda na saúde da pele, na circulação, no funcionamento intestinal e no emagrecimento. É fundamental, portanto, ingerir de 2 a 3 litros de água por dia. **4) Coma de 3 em 3 horas:** Para o sucesso na sua mudança de hábitos alimentares, você deve comer, pelo menos, de 3 em 3 horas, longos períodos sem se alimentar podem fazer com que você dê espaço para a fome e exagere nas refeições subsequentes. Ter horários específicos para as refeições é fundamental para a saúde e emagrecimento. **5) Mexa o seu corpo de alguma forma:** Durante a prática de qualquer atividade física, são liberadas substâncias que dão a sensação de bem estar melhorando assim a capacidade de lidar com problemas que atrapalham na sua autoestima, além de favorecer a perda de peso com o gasto de energia

Se eu fiz algo errado, comunique-se

Por Higher Perspectives/Portal Raízes em, 26/05/2020: Se eu fiz algo errado, por favor, comunique-se, fale comigo para que eu saiba o que há de errado e o que fazer para melhorar. Comunicar-se efetivamente é uma das maneiras mais poderosas para manter qualquer tipo de relação. O pesquisador do casamento, Dr. John Gottman, muitas vezes pode determinar se um relacionamento irá ou não desmoronar. Uma parte de sua análise inclui ouvir atentamente a comunicação de um casal. Aqui estão os quatro tipos de comunicação mais perigosas que Gottman adverte que destruirão seu relacionamento, as dicas se aplicam tanto para casais quanto pra qualquer tipo de relação com problemas de comunicação. **1. Crítica:** Há uma enorme diferença entre dar feedback amoroso ao seu parceiro e atacar seu caráter. Quando você critica seu parceiro, está identificando as falhas dele para fazê-lo sentir-se mal consigo mesmo. Tome cuidado para não julgar prejudicialmente seu parceiro de maneiras que o menospreze ou faça com que se sinta inferior a você. Em vez disso, faça elogios e concentre-se em seus pontos fortes. Quando você falar em termos de suas fraquezas, enquadre-as de maneira positiva. Fale sobre como as ações deles afetam você e dê sugestões com humildade e amor. **2. Desprezo:** Se você está insultando, zombando ou ridicularizando a pessoa que está com você então você está abusando verbalmente dela e apenas demonstrando desprezo. Pare com isso agora. Ser cruel e rude com essa pessoa é desrespeitoso e extremamente prejudicial. Ela não merece isso, e você também não. Mesmo se você estiver "apenas brincando", é humor hostil e deve ser evitado a todo custo. Sempre trate seu parceiro com respeito. Seja gentil, atencioso e amoroso. **3. Defensividade:** Quando houver um problema, não coloque a culpa constantemente na outra pessoa. Não se faça sempre de vítima. Se você nunca assume a responsabilidade por suas ações e constantemente faz da outra pessoa "bandido", você é destrutivamente defensivo. Fazer isso invalida seus sentimentos e é característica controladora e manipuladora. Se você está sempre na defensiva, estará constantemente procurando desculpas, em vez de admitir que pode estar em equívoco. Cometer um erro é uma oportunidade de aprendizado. Admita quando errar, peça desculpas e siga em frente. **4. Paredão:** Não dizer nada pode ser tão prejudicial quanto dizer alguma coisa. "Stonewalling" é quando o ouvinte se desliga completamente da conversa. Essas pessoas ignoraram o parceiro ou até saem completamente da sala. Elas se fecham, desligam, se fingem de ocupadas e se afastam. Quando seu parceiro estiver chateado, não dê a ele um tratamento silencioso. É outra forma de desrespeito. Em vez disso, ouça-o atentamente, sem interrupção. Ignorar a situação nunca ajuda a resolver um problema. Não importa o quão bravo e chateado você esteja, sempre se comunique com amor.



Uma Rádio
Totalmente Cristã



ACESSE
www.bbnradio.org
Rádio Online · Chat · Instituto-Bíblico



portal raízes

RETIRAMOS DOAÇÕES
Doe roupas, móveis e outros objetos
Ligue 4003-2299



Disque Saúde
136



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL



RESPEITE O IDOSO
O Idoso de Hoje, É você amanhã





CHEGOU A HORA DO BRASILEIRO MOSTRAR SUA FORÇA PARA O MUNDO TODO! MOSTRAR QUE É CAPAZ DE FAZER MELHOR QUE OS OUTROS PAÍSES NO COMBATE AO CORONAVÍRUS NO BRASIL!

SÓ DEPENDE DE CADA UM DE NÓS, VEJA COMO:

1- PRIMEIRAMENTE SEM PÂNICO

A pandemia já era iminente, era apenas uma questão de tempo esse anúncio, mas nós podemos fazer essa história ser diferente aqui no Brasil.

2- SEM FAKE NEWS

Se quer ser o primeiro a divulgar algo, consulte a fonte. O site do Ministério da Saúde (saude.gov.br) possui informações confiáveis. **Duvidou, não repasse!**

3- SEM BEIJO, ABRAÇO E APERTO DE MÃO

Nosso país é caloroso, é a nossa característica reconhecida mundialmente. Mas vamos mudar o hábito por um ano. Todos vão entender a necessidade de cumprimentar apenas com um sorriso à distância.

4- VISITA AOS IDOSOS PODEM ESPERAR TAMBÉM

Idosos acima de 60 anos são um dos principais grupos de risco. Podemos evitar de levar algo indesejado para eles.

5- LAVE SEMPRE AS MÃOS E PROCURE NÃO TOCAR O ROSTO

Não precisa nem explicar. **Lave frequentemente!**

6- CUBRA O ROSTO QUANDO TOSSIR

Dê preferência usando os ombros ou braços.

7- RESPEITE O PRÓXIMO

Bom senso nunca é demais. Pode ter uma pessoa precisando mais que você. Sem correria, sem empurrão e brigas. **Respeite sempre!**

8- EVITE AGLOMERAÇÕES

Se puder permanecer em casa, evitar locais fechados, com muitas pessoas, fazer home-office, melhor.

9- SEMPRE ALERTA

Nós podemos ser os vigilantes. Se souber de algum caso, **REPORTE!**

HIGIENIZE AS MÃOS: SALVE VIDAS

Higienização Simples das Mãos



1. Abra a torneira e molhe as mãos, evitando encostar na pia.



2. Aplique na palma da mão quantidade suficiente de sabonete líquido para cobrir todas as superfícies das mãos (segur a quantidade recomendada pelo fabricante).



3. Entaboe as palmas das mãos, friccionando-as entre si.



4. Esfregue a palma da mão direita contra o dorso da mão esquerda (e vice-versa) entrelaçando os dedos.



5. Entrelace os dedos e fricione os espaços interdigitais.



6. Esfregue o dorso dos dedos de uma mão com a palma da mão oposta (e vice-versa), segurando os dedos, com movimento de vai-e-vem.



7. Esfregue o polegar direito, com o auxílio da palma da mão esquerda (e vice-versa), utilizando movimento circular.



8. Fricione as polpas digitais e unhas da mão esquerda contra a palma da mão direita, fechada em concha (e vice-versa), fazendo movimento circular.



9. Esfregue o punho esquerdo, com o auxílio da palma da mão direita (e vice-versa), utilizando movimento circular.



10. Enxágue as mãos, retirando os resíduos de sabonete. Evite contato direto das mãos ensaboadas com a torneira.



11. Seque as mãos com papel-toalha descartável, iniciando pelas mãos e seguindo pelos punhos.

Para a técnica de Higienização Anti-séptica das mãos, seguir os mesmos passos e substituir o sabonete líquido comum por um associado a anti-séptico.

Foi necessário

Por Augusto Cury: Foi necessário um vírus para desacelerar o planeta. E ele veio por uma bofetada na nossa cara. Foi necessário um vírus para olharmos com cuidado, zelo e percebermos a fragilidade dos nossos idosos. Foi necessário um vírus para os pais fiarem com seus filhos e não atribuírem essa responsabilidade aos avós. Foi necessário um vírus para lembrarmos de conversar com Deus, pois isso andava meio fora de moda, foi necessário um vírus para fazer a gente rezar, para fazermos orações para o mundo e não só para nós. Foi necessário um vírus para voltarmos a ter fé. Foi necessário um vírus para mostrar que classe social, raça, crença, orientação sexual não tem diferença diante de uma epidemia. O vírus fez a gente perceber que somos um, que o individualismo não resolve nada, que precisamos de todos. O vírus deu uma trégua na polaridade, afinal estamos todos no mesmo barco, olhando na mesma direção. O vírus nos privou do abraço para percebermos o quanto ele é valioso. O vírus fez a gente perceber o quanto nossas mãos precisam ser higienizadas e que com esse hábito evitaríamos muitas doenças. O vírus desacelerou até o consumismo, pois as pessoas não vão sair por aí comprando, comprando e comprando! Sairemos de casa para comprar apenas o necessário. O vírus fez cair os pedidos de fast-food delivery pois percebemos que cozinhar para nossa família é a forma mais segura de alimentá-los. (isso andava meio fora de moda). O vírus veio nos mostrar que o ar pode ficar mais puro com a diminuição de carros circulando, e mostrar que as pessoas podem caminhar mais. (estão evitando o transporte público). O vírus veio nos ensinar a agradecer todos os dias por estarmos saudáveis. O vírus veio nos lembrar o quanto a vida é frágil e que precisamos cuidar do nosso corpo e da nossa alma. O vírus veio nos mostrar que não devemos subestimar as coisas pequenas. Afinal ele é tão pequeno, invisível aos olhos e está mudando o comportamento do mundo. Foi necessário um vírus para a gente acordar. E aquele tempo que sempre dizíamos que não tínhamos? Então, o vírus nos mostrou que ele existe. A lição foi dada, agora só nos resta aprender!



QUE ESTAIS NO CÉU

Santificado seja o Vosso nome

VENHA A NÓS O VOSSO REINO

SEJA FEITA A ASSIM NA TERRA VOSSA VONTADE. COMO NO CÉU

o pão nosso de cada dia nos dai hoje

PERDOAI AS NOSSAS OFENSAS ASSIM COMO NÓS PERDOAMOS A QUEM NOS TEM OFENDIDO

e não nos deixeis cair em tentação

mas livrai-nos do mal Amém.

Disque Saúde 136



Agência Nacional de Vigilância Sanitária



Grupo **O Prevencionista** O melhor da prevenção
Whatsapp (24) 99934.6145

Pare! em nome do Senhor Jesus...

Por Pr Cláudio Antonio de Oliveira: você teve o tempo dado por Deus, até aqui o Pai tem te ajudado, orientado e, agora Ele diz "Siga" e, você permanece arruinando sua própria vida, alimentando ódio, vingança, são perdas, fracassos e derrotas, não alimente essa obsessão desenfreada..., você se permitiu, o outro não é culpado por todo esse acontecimento... Você sofreu..., porque se permitiu, então, deixe em nome de Jesus o passado, não viva esse presente alicerçado no passado, veja que você não muda sua história, as murmurações são sempre as mesmas e, a vida segue em frente e, você atolado no passado..., Não se cobre, e deixe de professar que é o mais sofrido, pare de reclamar, veja quantas pessoas a sua volta com problemas maiores e que fizeram um voto de prosperar, crer... na mudança que o Pai determinou, liberte-se! Do tempo perdido não há nada para ser recuperado, é tempo de fazer um novo recomeçar, veja a palavra de Deus no livro de **Deuterônimo 34:8** que diz: "E os filhos de Israel prantearam a Moisés trinta dias, nas campinas de Moabe; e os dias do pranto no luto de Moisés se cumpriram". Por essa palavra, mantenha o foco, olhe para frente, observe que Deus determinou o tempo de 30 dias para o filhos de Israel e, esse tempo em sua vida, foi tempo para consertar-se, agora é tempo de seguir. A paz seja sobre ti. O Senhor te abençoe. Deus seja louvado

Temos necessidade do nosso Pai

Por Pr Claudio Antonio de Oliveira: sim, necessitamos da presença de Deus em todo momento da nossa vida, esta necessidade não está nas roupas, nos sapatos, no carro, na casa e infelizmente até mesmo nos vícios do álcool, das drogas e prostituição, o Salmista registra esta necessidade por meio do livro do **Salmos 42:1-2** que diz "COMO o cervo brama pelas correntes das águas, assim suspira a minha alma por ti, ó Deus! A minha alma tem sede de Deus, do Deus vivo: quando entrarei e me apresentarei ante a face de Deus?" Tendo esta necessidade alojada, presente, busque-o sem vacilar, crendo que Ele preencherá este vazio, no livro de Jeremias 29:13 encontramos o registro que Ele mesmo confirma que em o buscando, o encontraremos, medita nesta passagem que diz "E buscar-me-eis, e me achareis, quando me buscardes de todo o vosso coração". Jamais se afaste da presença de Deus, Ele o ama. Ele ama o pecador, mas abomina o pecado, reflita sobre que tipo de pecado tem cometido. O Senhor te abençoe. Deus seja louvado

Vista-se

Por Pr Claudio Antonio de Oliveira: da palavra de Deus, aprenda a crer, as situações não ocorrem do nada, você que murmura e diz não ter força para falar com Deus, acaba tendo força por envolver-se em fofoca e tantas outras coisas que Deus não se agrada. De nada adianta blasfemar, xingar, mantenha o equilíbrio, essa situação é fruto de suas escolhas, aproveite este tempo para mudar a visão e o seu comportamento, aprenda a crer na ação de Deus, colocando sua vida em ordem... O socorro vem do alto, perceba isso, você não tem se alimentado de forma correta da palavra de Deus, sabe aquele tempero especial, tem faltado a vitamina do CRER, você lê e medita na palavra, mas não CRÊ na palavra, coloque-se ao dispor de Deus, primeiro: Crie, segundo: declare-se a Ele, Senhor, eis-me aqui, terceiro: o que deseja que eu faça diante desta situação. Nesta manhã medite no **Salmos 46:1 ao 11**, Deus é o nosso refugio... O Senhor te abençoe. Deus seja louvado

O melhor da prevenção
O Prevencionista



unicef
Sobre Doações, ligue
0800 605 2020



MEDECINS SANS FRONTIERES
MÉDICOS SEM FRONTEIRAS



DOE AGORA

Acesse
www.msf.org.br

Ligue
0800 940 3585



minhavid



PROJETO QUERO ALMAS

Associação Quero Almas
CNPJ/MF nº 23.744.381/0001-19
O Projeto Quero Almas, têm como finalidade e objetivo prestar serviços e atendimento gratuito na área Social, Beneficente, Musical e Espiritual em cidade de extrema carência da região do Sertão Nordestino. Sua doação pode ser direcionada:
Caixa Econômica Federal
Ag 2124 Op 013 Cta Poup. 44860-7 Bradesco
Agencia 2116-4 Conta Cte 20896-5 Banco do Brasil
Agência 710-2 Conta 31709-8



O Bom Samaritano

O Bom Samaritano é uma Casa de Apoio Social, mais conhecida como Desafio Jovem, baseada na fé e no amor cristão. A instituição atende homens e mulheres, ex-drogados, mendigos, andarilhos e outros que andavam à margem da sociedade. São duas chácaras mantidas por doações voluntárias e ninguém paga mensalidade.

Ala Masculina (Vagas): (48) 3247-6522
Ala Feminina (Vagas): (48) 3259-7441
Escritório Administrativo: (48) 3288-0109
Doações

Banco do Brasil - Ag. 3616-1 - Cta. Corrente 11.491-X
Bradesco - Ag. 2353-1 - Cta. Corrente 9247-9
Correspondências
O Bom Samaritano
Rua Juscelino Kubitschek, 276
Santos Dummond
São José - SC
CEP 88117-125



Gideões Missionários da Última Hora

Contribua com o GIDEÕES MISSIONÁRIOS
<https://doe.gideoes.com.br>
Ligue gratuitamente para contribuir
0800 644 8770
Gideões Missionários da Última Hora
CNPJ: 76.696.186/0001-27

BANCO DO BRASIL
Agência: 1707-8 | Conta Corrente: 7655-4
Agência: 1707-8 | Conta Corrente: 343-3
BANCO ITAÚ
Agência: 0292 | Conta Corrente: 19430-5
Agência: 8262 | Conta Corrente: 18622-7
CAIXA FEDERAL
Agência: 0921 | Conta Corrente: 89-4 | Op. 003
BANCO BRADESCO
Agência: 0332-8 | Conta Corrente: 17699-0
BANCO SANTANDER
Agência: 3872 | Conta Corrente: 130008459

Gideões Missionários da Última Hora
Unindo o Brasil para evangelizar o mundo

