

## PERSEGUIÇÃO

# Polícia prende jovens que tentavam fugir de moto com maconha no Paraíso



Helicóptero Águia da Polícia Militar, que participava de operação, auxiliou na ação que culminou com a detenção dos meliantes

→ Da REDAÇÃO

contato@oextra.net

Dois ocupantes de uma moto tentaram fuga na última quinta-feira, 14, de uma equipe da Polícia Ambiental em Fernandópolis. Houve perseguição com apoio do helicóptero da Polícia Militar (PM), que participava de operação regional e de viaturas do policiamento urbano da PM. Ambos acabaram sendo detidos.

Os policiais ambientais suspeitaram dos rapazes, que fugiram na aproximação da viatura. O condutor acelerou em alta velocidade,

colocando em risco outras pessoas, inclusive perto de uma escola, posto de saúde e ponto de ônibus, no bairro Jardim Paraíso.

Contudo, quando chegaram ao bairro Alto das Painceiras, a moto teve problemas mecânicos, sendo os ocupantes interceptados.

Na abordagem, o garupa estava com maconha. Já o piloto - que tem várias passagens criminais - admitiu ter consumido a 'erva' momentos antes. Eles foram levados à Delegacia de Polícia e vão responder pelos crimes. A droga e a moto foram apreendidas.

Policiais Ambientais com os acusados

Fonte: <https://votuporangatudo.com.br/>

## LOTERIAS

# Mega-Sena acumulada pode pagar R\$ 70 milhões neste sábado

Dupla de Páscoa também sorteia R\$ 30 milhões, em prêmio que não acumula

→ Da REDAÇÃO

contato@oextra.net

A Mega-Sena está acumulada há três concursos e pode pagar R\$ 70 milhões no sorteio deste sábado (16/04) pelo concurso 2.472. Este já é o terceiro maior prêmio do ano da modalidade, que já pagou R\$ 189 milhões a duas apostas ganhadoras

do sorteio de 19 de março e R\$ 122 milhões a uma aposta no início deste mês.

Caso apenas um apostador leve o prêmio de R\$ 70 milhões e aplique todo o valor na Poupança da CAIXA, receberá de R\$ 409,8 mil de rendimento no primeiro mês. Se preferir investir no setor imobiliário, o valor é suficiente

para comprar 14 prédios comerciais de R\$ 5 milhões cada. A aposta simples na Mega-Sena custa R\$ 4,50.

### DUPLA DE PÁSCOA

A Dupla de Páscoa chega aos últimos dias de apostas, com sorteio também neste sábado (16/04). O prêmio do concurso especial, estimado em R\$ 30 milhões, não

acumula. Se não houver ganhadores na faixa principal, com acerto de 6 números, o prêmio será dividido entre os acertadores da 2ª faixa (com o acerto de 5 números) e assim por diante.

Com apenas uma aposta da Dupla Sena, o apostador concorre a dois sorteios no mesmo concurso. Ganha



quem acertar 3, 4, 5 ou 6 números, tanto no primeiro quanto no segundo sorteio. Basta escolher de 6 a 15 números dentre os 50 dispo-

níveis. Também é possível deixar que o sistema escolha os números (Surpresinha). O preço da aposta simples, com 6 números, é de R\$ 2,50.

## artigo

# Posso acumular aposentadoria com pensão por morte do INSS?

• Por JOÃO VICTOR GATTO

Advogado - OAB/SP 358.148 e OAB/MG 163.968

Sócio da Guimarães e Gatto Sociedade de Advogados. Especialista em Direito Processual Civil pela USP (FDRP). Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdade Legale/UCAM.



“Quando eu morrer, a minha aposentadoria será sua.” Esta frase é muito comum escutarmos de um casal de aposentados. Mas será que é possível “transferir” a aposentadoria para alguém? Como fica o valor?

Bom, a Reforma da Previdência alterou algumas regras com relação à concessão dos benefícios previdenciários, assistenciais, cálculos, contribuição, etc.

Continua a regra de que não haverá aposentadoria, nem pensão por morte, inferior ao salário mínimo (piso nacional).

A aposentadoria em si não se transfere a ninguém, lembre-se disso. Ela será cessada e o(a) sobrevivente, comprovada a união estável ou casamento e dependência econômica, terá direito à pensão por morte.

Basicamente, os cálculos destes benefícios ficam sendo o mesmo: 60% da média de todas as contribuições após 07/1994 acrescidos de 2% a cada ano de contribuição além dos 20 anos.

Mais especificamente, quanto à pensão por morte, se o falecido (a) não era aposentado na data do óbito e o falecimento não decorreu de acidente de trabalho ou doença a ele relacionada, a base de cálculo será o valor da aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez) a que teria direito: 60% da média (de 07/1994 para cá) + 2% a cada ano de contribuição, além dos 20 anos (ou seja, se não contava com menos de 20 anos de contribuição a pensão terá como base de cálculo apenas o 60% da média).

Em casos de aposentadoria por incapacidade permanente decorrente de acidente de trabalho, de doença profissional ou do trabalho, o benefício corresponderá a 100% da média aritmética.

Do valor acima obtido (seja pela média ou aposentadoria que o falecido recebia), a pensão por morte, tanto para o regime geral ou próprio, o benefício será de 50% do resultado + 10% por dependente adicional até o limite de 100% para cinco ou mais dependentes. Exemplo se deixou só a esposa: 50% + 10% = 60%; se deixou esposa e um filho será 50% + 10% + 10% = 70%; até o limite de 5 dependentes ou 100%. Se houver dependente inválido ou com deficiência intelectual, mental ou grave, o valor será 100% e não 50%.

As cotas por dependente cessarão com a perda dessa qualidade e serão reversíveis aos demais dependentes, preservado o valor de 100% da pensão por morte, quando o número de dependentes remanescente for igual ou superior a cinco.

Exemplo de um segurado que recebia aposentadoria no valor de R\$ 5.000,00 e possuía como dependentes sua esposa (com mais de 44 anos) e três filhos, com idades de 18, 15 e 12 anos (total de 4 dependentes), o valor da pensão será de 90% da aposentadoria do cujus, isto é, R\$ 4.500,00 (cada cota parte de R\$ 1.125,00). Com o implemento de 21 anos por um dos filhos, o valor da pensão será de 80% (3 dependentes agora), ou seja, R\$ 4.000,00 (cota-parte de R\$ 1.333,33). Com 2 dependentes o valor será de 70%, sendo, R\$ 3.500,00, sendo cada cota de R\$ 1.750,00. Por fim, à medida que os filhos forem completando 21 anos e restar só a esposa, haverá só ela como dependente e então o valor será 60%, igual a R\$ 3.000,00.

Pode, então, acumular aposentadoria com pensão por morte do INSS?

Sim, mas o beneficiário, porém, precisa se atentar que poderá receber:

- 100% do benefício mais vantajoso, adicionando-se, dependendo do caso;
- +60% do que exceder 1 salário-mínimo, limitado a 2 salários-mínimos;
- +40% do que exceder 2 salários-mínimos, limitado a 3 salários-mínimos;
- +20% do que exceder 3 salários-mínimos, limitado a 4 salários-mínimos;
- +10% do valor que exceder 4 salários-mínimos.

Traduzindo: este benefício menos vantajoso (secundário, pois o titular escolherá o mais vantajoso como principal) poderá ser inferior ao salário-mínimo.

Estas são as alterações com relação ao benefício da pensão por morte nos termos da EC 103/2019, algumas outras ela deixa para a edição de lei complementar sobre o tema.

Fonte: Emenda Constitucional n. 103/2019 e Lei 8.213/91.

Saiba mais: [www.guimaraesgatto.com.br](http://www.guimaraesgatto.com.br)

# Ansiedade e Absenteísmo: a riqueza do negócio depende da saúde dos trabalhadores

Por **ANDRÉ MARCELO LIMA PEREIRA**  
Psicólogo - Email: andremarcelopsicologo@hotmail.com



Preocupação crescente para a saúde do trabalhador, os transtornos mentais e comportamentais (TMC) decorrem de situações do processo do trabalho e são caracterizados por alterações clínicas e comportamentais significativas, com prejuízo do funcionamento psíquico. Produzem sofrimento relevante e danos em várias áreas do funcionamento mental (RIBEIRO et al., 2019). Atualmente, os TMC estão entre as principais causas de perda de dias de trabalho e de afastamentos laborais com auxílio-doença oferecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Originam-se, possivelmente, de “condições de exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis no trabalho e estão associados a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar” (SILVA-JÚNIOR; FISHER, 2015, p. 736).

O afastamento (absenteísmo), decorrente de doenças, é um problema de saúde pública e gera impactos sociais, organizacionais e individuais, além de acarretar importantes gastos sociais. Seu monitoramento e avaliação sistemática permitem “subsidiar tomadas de decisão gerencial, assim como o aperfeiçoamento de políticas de recursos humanos, programas de prevenção à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho” (CARLOTTO et al., 2019, p. 23).

Dentre os TMC, os transtornos de ansiedade, ou ansiosos, apresentam características desproporcionais em relação ao estímulo e interferem na qualidade de vida. Dentre essas características está um sentimento de medo vago e desagradável, que se manifesta como desconforto ou tensão proveniente de uma antecipação de perigo, ou de algo desconhecido. Os transtornos de ansiedade se associam à ausência no trabalho e afastamentos temporários ou desligamento do trabalhador (FERNANDES et al., 2018; RIBEIRO et al., 2019).

Se não forem tratados, os sintomas de ansiedade persistem produzindo deficiências significativas no funcionamento mental, má qualidade de vida e um enorme fardo econômico. Hipólito (2021, p. 32) destaca que a “ansiedade tende a ser um transtorno de maior cronicidade, geralmente tendo maior duração do que a depressão, assim, é possível que o impacto econômico da ansiedade sobre produtividade seja maior em longo prazo”. Santana et al. (2016) reforçam que os transtornos ansiosos representam a segunda causa de afastamentos laborais e estão relacionados a estressores psicossociais desfavoráveis, que incluem ambientes de trabalho com pouco apoio social, excesso de atividades, recompensas inadequadas ao esforço do trabalhador, comprometimento individual excessivo e más condições dos ambientes e processos de trabalho.

A saúde da população trabalhadora determina a produtividade e o desenvolvimento econômico, enquanto doenças crônicas e transtornos psiquiátricos sobrecarregam a sociedade, as pessoas e as empresas, que pagam pelos custos diretos, indiretos e intangíveis (NOGUEIRA, 2020). Esses custos proveem da assistência médica aos trabalhadores, perdas de produtividade, afastamentos do trabalho (absenteísmo) ou redução da produtividade do trabalhador que comparece ao trabalho, mas sem

desempenhar plenamente suas tarefas devido a problemas de saúde (presenteísmo). Baptista (2018) relaciona, entre os custos diretos, as ações necessárias no cuidado à saúde (custos médicos como insumos hospitalares, exames, profissionais de saúde, e custos não médicos como infraestrutura e insumos para atividades administrativas), custos indiretos (custos sociais, relacionados à perda da capacidade produtiva do trabalhador devido ao adoecimento ou à mortalidade precoce, ou redução da produtividade) e custos intangíveis (relacionados a aspectos não mensuráveis vinculados ao cuidado à saúde, como perda do bem-estar, sofrimento e dor).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) avalia a saúde, o bem-estar e a segurança no trabalho como aspectos fundamentais para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas: “A riqueza do negócio depende da saúde dos trabalhadores” (WHO, 2010, p. 3), e um local de trabalho saudável é “aquele em que trabalhadores e gestores colaboram em um processo de melhoria contínua para proteger e promover saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores e a sustentabilidade do local de trabalho” (WHO, 2010, p. 11). Portanto, local de trabalho saudável implica preocupações com a saúde e segurança no ambiente físico de trabalho; bem-estar na área psicossocial neste ambiente, incluindo organização do trabalho e cultura; recursos de saúde pessoal e participação na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, suas famílias e outros membros da comunidade.

Esse entendimento reflete uma compreensão da saúde ocupacional que sai do foco exclusivo do ambiente físico de trabalho e evolui para a inclusão de fatores psicossociais e da prática de saúde pessoal. Ebert (2016, p. 10) destaca que doenças do trabalho são consequência de agentes agressivos próprios à função, enquanto as doenças ocupacionais têm origem no sofrimento – o que estabelece uma conexão entre trabalho e adoecimento. Se o trabalho passou por diversas mudanças de significado ao longo da história – de penoso no início a valor social atualmente – e os avanços objetivaram “humanizar” a vida, também posicionou o trabalhador em uma situação paradoxal: é possível trabalhar em condições mais saudáveis, mas também a manipulação das relações humanas afasta o sentido de alienação no trabalho. Para Codo (2004, p. 19), “[...] o homem se divorcia de si mesmo pela alienação e, o que não deixa de ser irônico, a trilha que conduz o homem a perder-se é a mesma que o constrói – o trabalho: chegamos ao inferno pelo paraíso do trabalho e também atingimos o paraíso pelo inferno do trabalho. [...] o trabalho é ao mesmo tempo criação e tédio, miséria e fortuna, felicidade e tragédia, realização e tortura dos homens”.

A organização do trabalho é, “indubitavelmente, a causa de certas descompensações no quadro clínico do trabalhador” (DÉJOURS, 2011, p. 120), e quando um trabalhador não consegue adaptar-se às pressões do cotidiano de trabalho, ampliam-se o turnover e o absenteísmo, além de maior procura pelo serviço médico (EBERT, 2016). Dentre as descompensações no quadro clínico do trabalhador, a ansiedade no

ambiente laboral ocupa posição de destaque, produz efeitos danosos no campo psíquico e é uma constante devido à pressão do tempo internalizada em detrimento da segurança física, à busca pela produtividade e resultados, à vigilância exercida por superiores, à ausência de pertencimento e reconhecimento. Essa pressão para adaptação ao trabalho reforça a ansiedade, desencadeia medo e distúrbios clínicos ou psicológicas vivenciados pelo trabalhador de forma subjetiva e silenciosa. As tensões, o sofrimento e as descompensações psicopatológicas ativam mecanismos de defesa para o sujeito controlá-las e proteger a saúde mental contra efeitos negativos e deletérios, riscos, perigos, aumentando a resistência do trabalhador e tornando o trabalho tolerável (DÉJOURS, 2010).

Entendida como preocupação excessiva, persistente, e medo de situações cotidianas, a ansiedade no ambiente corporativo se traduz por um estado psicológico insustentável que prejudica a produtividade e a relação com os colegas e a organização. O trabalhador, compelido pela execução de uma carga horária extensa e preocupado por não conseguir cumpri-la, vê instalados a angústia e o medo de uma possível demissão. A ansiedade permanente se instala a partir de determinados fatores como preocupação excessiva, desmedida responsabilidade, prazos curtos a serem cumpridos, muitas tarefas recaindo sobre uma única pessoa, resultados e metas altas a serem alcançados, muitas vezes acompanhados de uma comunicação agressiva no trabalho. Trata-se de apreensão contínua a afetar o rendimento e acabar gerando desmotivação e insatisfação com os próprios resultados, o que pode implicar quadros de depressão e pânico (ROSANA; SOARES, 2018; RIBEIRO et al., 2019).

O sujeito ansioso se preocupa com situações e pensamentos negativos que se apresentam de maneira exacerbada. O desgaste físico, emocional e mental gerado pelo trabalho tende a causar apatia, desânimo, hipersensibilidade, emotividade, nervosismo, raiva, respiração ofegante e palpitações no peito, fadiga e cansaço fácil, tensão muscular, e transtornos psiquiátricos como depressão, ansiedade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas, medos e esquecimentos, despersonalização e inércia, queda no desempenho e na satisfação do trabalhador. Palpitações, falta de ar, tontura e insônia são sintomas físicos mais frequentes (RODRIGUES et al., 2014; FERREIRA, 2020).

Na esfera mental, estados ansiosos geram diversos problemas no corpo do trabalhador, quer ele esteja no ambiente laboral, quer em espaço familiar. Sua origem pode estar no excesso de tarefas e na falta de reconhecimento pelos colegas e pela organização. A ansiedade amplifica a baixa autoestima e o surgimento de transtornos psicológicos como angústia excessiva, desânimo, diminuição do sentimento de alegria e prazer em atividades anteriormente consideradas agradáveis, falta de motivação e apatia, indecisão, insegurança, desesperança, desespero, desamparo, pessimismo e depressão. Em conjunto, esses sintomas ansiosos podem levar a ausências temporárias (absentismos intermitentes) ou mesmo à dispensa ou saída do emprego. Ademais, a vulnerabili-

dade à sobrecarga emocional e o cansaço ao final do expediente favorecem o “estresse, a ansiedade, a depressão, dentre outros transtornos” mentais ou disfunções psiquiátricas, com comprometimento da saúde mental “resultante de excesso laboral, cognitivo e sobrecarga emocional gerados pela natureza das tarefas e suas condições de execução” (FERNANDES; SOARES; SOARES e SILVA, 2018, p. 219). A ansiedade, o estresse organizacional e a depressão ou somatização têm mais chances de reduzir a capacidade para o trabalho, tido como uma relação direta entre o físico e o psíquico, representando equilíbrio e satisfação ou tensão e adoecimento físico e mental do trabalhador. Abre-se, dessa forma, o caminho para os absenteísmos ou o desligamento do trabalhador.

Como forma de combater os malefícios deste contexto ocupacional, caracterizado pela ansiedade e outros transtornos da saúde mental e absenteísmo, Guimarães, Laudelino Neto e Massuda Júnior (2020) sugerem desenvolver intervenções que integrem ações em três níveis: prevenção primária, direcionadas a fontes estressoras associadas ao indivíduo e aos sistemas sociais; prevenção secundária, no intuito de minimizar impactos e promover recursos individuais e sociais; prevenção terciária, visando à reabilitação dos indivíduos e dos sistemas sociais, como o contexto do trabalho.

LaMontagne et al. (2014) aduzem algumas estratégias de intervenção a serem trabalhadas pelo profissional psicólogo como: ajudar a aumentar a capacidade de resiliência ou de enfrentamento dos trabalhadores especialmente na prevenção primária de forma a antecipar um problema de saúde mental, ou prevenção secundária na tentativa de impedir a progressão do problema já existente. Honório et al. (2021) acrescentam a intervenção da Terapia Cognitivo-comportamental (TCC) em transtornos de ansiedade para identificar sentimentos e pensamentos que orientam o comportamento afilivo do paciente e modificam as percepções sobre a vida, como forma de preservação ao absenteísmo nascido da ansiedade criada pelo trabalho. A TCC maneja os fatores cognitivos das psicopatologias em um trabalho recíproco e cooperativo entre terapeuta e paciente e procura definir claramente objetivos segundo as questões e os problemas trazidos pelo trabalhador. É importante, porém, realizar uma avaliação clínica prévia do trabalhador, válida como instrumento norteador das intervenções e da dimensão de seu sofrimento e da percepção sobre os aspectos mais perturbadores das crises de ansiedade e suas principais crenças, de modo a formalizar uma aliança terapêutica e promover alterações de comportamentos que estimulem o desenvolvimento de padrões de enfrentamento.

É compreensível o desafio para os gestores no processo de descobrir formas de minimizar os efeitos negativos e “promover ambientes de trabalho saudáveis, pois extrapola ações de âmbito individual e exige intervenções coletivas, mudanças estruturais, comportamentais e gerenciais” (SANTANA et al., 2016, p. 2). Todavia, conhecer o perfil de adoecimento do trabalhador nas esferas física e mental é uma etapa indispensável nesse processo, porque permite um diagnóstico situacional, “contribui para o reconhecimento dos fatores de risco e auxilia [no planejamento] das estratégias de intervenção direcionadas à melhoria das condições de trabalho, na qualidade de vida e na redução do afastamento laboral [absenteísmo]” (RIBEIRO et al., 2018, p. 7).

## REFERÊNCIAS

- BAPTISTA, M. J. C. Absenteísmo e presenteísmo por doença em trabalhadores da população geral da grande São Paulo. 2018. 188 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo (USP), 2018.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.; BAPTISTA, J. V.; SCHNEIDER, G. A. Prevalência de afastamentos por transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho em professores. PSI UNISC, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 1, p. 19-32, jan./jun. 2019.
- CODO, W. O que é alienação. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004. 96 p. (Coleção Primeiros Passos)
- DÉJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- \_\_\_\_\_. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2011. 160 p.
- EBERT, M. Segurança e saúde do trabalhador – a invisibilidade da dor no trabalho. In: CRPMG – Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais. Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações. Belo Horizonte: CRP-MG, 2016.
- FERNANDES, M. A.; RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M.; MONTEIRO, C. F. S.; COSTA, R. S.; SOARES, R. F. S. Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores. Rev Bras Enferm., v. 71, supl. 5, p. 2344-2351, 2018.
- FERNANDES, M. A.; SOARES, L. M. D.; SOARES e SILVA, J. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. Rev Bras Med Trab., v. 16, n. 2, p. 218-224, 2018.
- FERREIRA, F. C. S. O transtorno de ansiedade (TA) na perspectiva da psicanálise. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, ano 5, v. 2, n. 12, p. 118-128, dez. 2020.
- GUIMARÃES, L. A. M.; LAUDELINO NETO, A.; MASSUDA JÚNIOR, J. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). Rev Bras Saude Ocup., v. 45, p. e8, 2020. 8 p.
- HIPÓLITO, T. M. Associação entre alimentação, ansiedade, depressão e estado nutricional: efeitos sobre absenteísmo e despesas em saúde entre indivíduos adultos residentes no município de São Paulo (SP). 2021. 203 f. Tese (Doutor em Ciências) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2021.
- HONÓRIO, A. P.; RODRIGUES, C. S.; CAIXETA, E. F. S.; AMARAL, T. P. O manejo da terapia cognitivo comportamental frente ao transtorno de ansiedade no contexto da pandemia da COVID-19: revisão sistemática de literatura. 2021. 18. f. Trabalho de Curso (Bacharel em Psicologia) – Centro Superior UNA de Catalão – UNACAT, Catalão, GO, 2021.
- LAMONTAGNE, A. D.; MARTIN, A.; PAGE, K. M.; REAVLEY, N. J.; NOBLE, A. J.; MILNER, A. J.; KEGEL, T.; SMITH, P. M. Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. BMC [BioMedCentral] Psychiatry, v. 14, n. 131, 2014. 11 p.
- NOGUEIRA, A. F. M. Saúde Mental no local de trabalho: a necessidade e importância da criação de um programa de promoção de saúde mental e bem-estar em contexto laboral. 2020. 73 f. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações) – Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal, 2020.
- RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M.; GOES e SILVA, M.; MEDEIRO, F. D. A.; FERNANDES, M. A. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, FUNDACENTRO, São Paulo, v. 44, p. 1-9, 2019.
- RODRIGUES, É. P.; RODRIGUES, U. S.; OLIVEIRA, L. M. M.; LAUDANO, R. C. S.; NSCIMENTO SOBRINHO, C. L. Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia. Rev Bras Enferm., v. 67, n. 2, p. 296-301, 2014.
- SANTANA, L. L.; SARQUIS, L. M. M.; BREY, C.; MIRANDA, F. M. A.; FELLI, V. E. A. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. Rev Gaúcha Enferm., v. 37, n. 1, p. e53485, mar. 2016. 8 p.
- SILVA-JÚNIOR, J. S.; FISHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. Ver Bras Epidemiol., v. 18, n. 4, p. 735-744, Oct./Dec. 2015.
- WHO – World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva; World Health Organization, 2010. (Printed in Switzerland), 32 p.

# SP faz o pagamento retroativo do piso nacional para professores estaduais

Outros benefícios foram conquistados pela categoria, que pelo Plano de Carreira e Remuneração, o docente passará a ganhar R\$ 5 mil

→ Da REDAÇÃO

contato@oextra.net

O Governo de São Paulo realizou na última quinta-feira (14) o pagamento retroativo, a contar de 1º de janeiro, do novo piso nacional do magistério, que foi aprovado em fevereiro deste ano. A medida estabelece a remuneração de R\$ 3,8 mil para professores que cumpram jornada de 40 horas de trabalho docente e em forma de complemento para quem estiver abaixo do piso.

O pagamento retroativo foi anunciado pelo governador Rodrigo Garcia na semana passada, como mais uma conquista obtida pela categoria, que recentemente teve a sanção da Lei Complementar Nº 1.374, que instituiu o Plano de Carreira e Remuneração para os professores, supervisores e diretores de ensino fundamental e médio da rede estadual de São Paulo. A adesão à nova carreira será voluntária, sendo que os



carreira irão receber aumento que vai elevar o salário inicial para R\$ 5 mil em jornada de 40 horas semanais, valor 30% maior do que o piso nacional. O topo da carreira também será valorizado. Por isso, o salário de um docente poderá chegar a R\$ 13 mil na referência mais alta da carreira.

A adesão à nova carreira será voluntária, sendo que os

docentes poderão ter aumento imediato em seus salários, caso optem pela migração. Os servidores temporários e novos ingressos já serão automaticamente enquadrados no novo modelo e os demais professores terão até 2 anos para aderir. Com investimento total de R\$ 3,7 bilhões, segundo a Secretaria da Educação, serão beneficiados 240 mil

servidores ativos e 190 mil inativos.

## REAJUSTE GERAL

São Paulo também concedeu reajustes salariais para 541,1 mil servidores ativos, inativos e pensionistas do Estado, sendo que 346 mil servidores da Saúde e da Segurança passaram a receber 20% de aumento e 195,1 mil funcionários estaduais de ou-

tras categorias são contemplados com 10% de reajuste. Todos os pagamentos são retroativos à data-base de 1º de março.

O investimento mensal do Governo neste reajuste é de R\$ 424,6 milhões, correspondente a R\$ 5,7 bilhões ao ano. Em 2022, o impacto será de R\$ 4,8 bilhões, pois o aumento começa a valer neste mês. A despesa está em consonância com a Lei de Responsabilidade Fiscal e será coberta com recursos do superávit financeiro alcançado em 2021, sem acarretar pressão adicional.

Na área da saúde, são 69 mil médicos e profissionais de outras carreiras beneficiados com o reajuste de 20%. Na área da segurança pública, o mesmo reajuste contempla integrantes das Polícias Civil e Militar, Agente de Escolta, Vigilância Penitenciária e de Segurança Penitenciária. Já o aumento de 10% será destinado aos servidores pertencentes às classes do

quadro de apoio escolar, administração penitenciária e pesquisadores científicos do Estado, além de servidores das secretarias, da Procuradoria Geral e de autarquia estaduais. A iniciativa abrange ao todo 26 diferentes classes e carreiras do Estado, e é resultado de estudos feitos pela Secretaria de Orçamento e Gestão.

A valorização das carreiras do funcionalismo paulista foi possível graças a uma série de medidas fiscais e de enxugamento da máquina pública, além da atração de novos investimentos, adotada no início desta gestão. A reforma estadual da Previdência, o ajuste fiscal e o fechamento de estatais também permitiu ao Governo de SP ampliar sua capacidade de investimento -- com R\$ 52,8 bilhões em 2021 e em 2022 -- e reforçar programas sociais, como o Bolsa do Povo, que vai receber R\$ 1,8 bi de recursos ao longo deste ano.

# Governo decide dar aumento de 5% a servidores federais a partir de julho

Medida teria um impacto de cerca de R\$ 6 bilhões neste ano, acima do R\$ 1,7 bilhão previsto para reajustes salariais no orçamento deste ano

→ Da REDAÇÃO

contato@oextra.net

O governo de Jair Bolsonaro decidiu dar aumento de 5% a todos os servidores federais a partir de julho. A informação foi confirmada pela âncora da CNN Brasil Daniela Lima.

A medida teria um impacto de cerca de R\$ 6 bilhões neste ano, acima do R\$ 1,7 bilhão previsto para reajustes salariais no orçamento deste ano. Por isso, a equipe econômica ainda avalia como poderia viabilizar o montante transferindo para reajuste salarial verbas previstas de outras áreas do governo federal.

Segundo assessores do go-

verno, o presidente já teria sinalizado apoio à medida. Como o percentual corrige defasagem inflacionária, a concessão do benefício não esbarra na Lei Eleitoral, que proíbe o benefício no período de seis meses antes do primeiro turno da disputa presidencial.

## CATEGORIAS EM GREVE

O presidente decidiu aumentar o número de segmentos contemplados por um reajuste salarial, que antes era focado apenas nos servidores da área de segurança, já que Bolsonaro chegou a prometer reajuste aos policiais federais neste ano, mas depois decidiu

suspender o aumento após reivindicações de outras categorias.

O governo enfrenta uma série de paralisações no funcionalismo público. Os servidores do Banco Central, por exemplo, estão em greve desde 28 de março, reivindicando reajuste salarial.

Os auditores da Receita Federal aprovaram paralisação em dezembro do ano passado e estão em operação padrão. Funcionários do INSS pararam as atividades em março reivindicando, entre outros pontos, uma recomposição salarial. Servidores do Tesouro Nacional também aprovaram paralisações pontuais neste mês.

## O QUE DIZEM OS SERVIDORES

A proposta foi considerada insuficiente por várias categorias, como auditores da Receita Federal e funcionários do Banco Central. Apesar de o número ser menor que as reivindicações desses grupos, algumas categorias sinalizam que o aumento poderá abrir uma porta de negociação com o governo federal.

"O reajuste de 5% é muito pequeno diante da inflação acumulada no governo Jair Bolsonaro já ser superior a 20%. Se concretizada, essa proposta pode significar o início de negociação, mas, para nós, é insuficiente",

diz o presidente do Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central, o Sinal, Fábio Faiad.

Thiago Duarte Gonçalves, diretor da Federação dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do MPU (Fenajufe), criticou o percentual anunciado e citou a inflação. "A proposta do presidente Jair Bolsonaro (PL) de conceder reajuste salarial de 5% aos servidores públicos federais aprofunda o processo de corrosão da renda da categoria, com o achatamento de salários em momento de crescimento dos preços do aluguel e a inflação dos alimentos e combustíveis. Com os gastos básicos subindo e o salário

derretendo, as condições de vida dos servidores estão piorando".

Paulo Oshiro, presidente do Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal de São Paulo, também destaca que o percentual oferecido é muito abaixo da inflação e lembra que os auditores pedem mais que o reajuste salarial. "A pauta da Receita Federal envolve a recomposição do orçamento do órgão, realização de concurso público e cumprimento da Lei 13.464 de 2017, que prevê o programa de produtividade", diz.

Fonte: www.cnnbrasil.com.br

COLÉGIO COOPERE

FAÇA PARTE DA FAMÍLIA COOPERE!

APÓS MATRICULAÇÃO

**sistema ETAPA**

SEU FILHO MELHOR A CADA ETAPA

17 3442-5920 / 3462-6555

## SUA OBRA MERECE O MELHOR

A maior variedade de acabamentos e condições especiais de pagamento você encontra aqui.

Fernandópolis: (17) 3465-9399

Av. Carlos Barozzi, 982 - Brasília

Ouroeste: (17) 3843-1315 - Av. dos Bandeirantes, 1995

(17) 99791-5030

