

Sindsep/MA informa que irá promover ações sobre incidência do abono de permanência



O Sindsep/MA através da Secretaria de Assuntos Jurídicos e Institucionais, informa que irá promover ações relativas à incidência do abono de permanência no cálculo das parcelas de 1/3 de férias e da gratificação natalina (13º) e convoca os servidores que ainda recebem abono de permanência ou que receberam a última parcela da vantagem há menos de 5 (cinco) anos a comparecerem ao sindicato para fornecer os documentos necessários

para o ajuizamento da ação, que são os seguintes:

- 1) Procuração e contrato de prestação de serviços e honorários advocatícios, declaração de pobreza (obtidos no próprio sindicato)
- 2) Cópia do RG e do CPF e comprovante de residência
- 3) a) Se ainda estiver na ativa – fichas financeiras dos últimos cinco anos (preferencialmente) ou contracheques dos meses em que houve pagamento do adicional de férias e da gratificação natalina dos últimos cinco anos
b) Se for aposentado – fichas financeiras de 2015 até a do ano da

- c) Se for pensionista ou herdeiro de servidor falecido que recebeu abono de permanência há menos de cinco anos - fichas financeiras de 2015 até a do ano da aposentadoria ou do óbito (preferencial) ou contracheques dos meses em que houve pagamento do adicional de férias e da gratificação natalina entre os anos de 2015 até o da data da aposentadoria ou óbito.

Sindsep/MA parabeniza CUT pelos seus 37 anos

O Sindsep/MA parabeniza a CUT, maior central sindical da América Latina e a quinta maior do mundo, pelos seus 37 anos de existências, comemorados hoje, 28 de agosto.

Fundada em 1983, em plena ditadura militar, a CUT ajudou a escrever a história da redemocratização do Brasil e da luta pela emancipação da classe trabalhadora brasileira.

Ao longo desses 37 anos, a Central foi fundamental para a elaboração de importantes políticas de proteção aos trabalhadores. Entre elas, a lei que garantiu direitos às empregadas domésticas, a regulamentação de jornadas de trabalho, além do fortalecimento do setor público, da agricultura familiar e da elaboração e implantação da política de valorização do salário mínimo, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (PT) e, mais recentemente o pagamento do auxílio emergencial de R\$ 600,00 que Jair Bolsonaro (ex-

PSL), a princípio queria pagar apenas R\$ 200,00.

Agora, os desafios impostos pelos novos tempos, de ataque sistemático às conquistas dos trabalhadores, remetem as lutas da CUT e do movimento sindical ao início da trajetória da Central.

Fundação da CUT

O ano de 1983 foi decisivo na história do movimento sindical brasileiro. Desde o começo da década, a classe trabalhadora estava mobilizada para que suas reivindicações fossem atendidas e lutava por liberdade, pelo fim da ditadura militar. A repressão já não conseguia impedir que a classe trabalhadora se organizasse.

Foi assim que entre 26 e 28 de agosto de 1983, trabalhadores e trabalhadoras urbanos e rurais, vindos de todas as regiões do Brasil, promoveram o Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, um encontro que mudaria a trajetória da luta sindical no país. O primei-

ro presidente a ser eleito foi o metalúrgico, Jair Meneguelli.

O Congresso, na cidade de São Bernardo do Campo, em São Paulo, reuniu 5.059 delegados e delegadas de 912 entidades sindicais, centenas de observadores e apoiadores, convidados internacionais e representantes da sociedade.

A presença massiva mostrava que os trabalhadores e as trabalhadoras haviam atendido ao chamado de fundar a sua central sindical. No dia em 28 de agosto de 1983, foi fundada a CUT - Central Única dos Trabalhadores, entidade que, no seu nascimento, representava 12 milhões de trabalhadores e trabalhadoras da cidade e do campo.

A CUT nasceu forte e reconhecida pelo movimento sindical internacional. Em poucos anos se tornaria numa das maiores centrais sindicais do mundo e uma das entidades mais representativas da sociedade civil brasileira.

Com informações da CUT.



A importância do reconhecimento

Por Luiz Marins (Professor e palestrante)

O “Reconhecimento” é um dos fatores de sucesso mais importantes para nós mortais. Pouco adianta atingirmos um determinado sucesso se não formos reconhecidos. Há até aquela piada de que um sujeito vivia solitário numa ilha e salvou a Sharon Stone de um naufrágio, ficando sozinho com ela na ilha por duas semanas. Depois desse tempo, ele pediu a ela que se vestisse de homem e desse a volta na ilha. Encontraram-se do outro lado da ilha e ele virou-se para ela (vestida de homem) e disse: – Zé! Você não vai acreditar no que eu vou lhe contar. Estou sozinho numa ilha com a Sharon Stone!

Estar com a Sharon Stone numa ilha, sozinho, poderia ser muito bom, mas era preciso que alguém soubesse disso, isto é que alguém “reconhecesse” aquele feito.

Da mesma forma em nossa empresa. É preciso que chefes e colegas percam o medo de elogiar, de “reconhecer méritos” nas pessoas. Temos a tendência de repetir comportamentos que nos são positivamente reforçados e o valor do reconhecimento está justamente aí. Quando “reconhecemos” um valor, esse valor tende a multiplicar-se tanto para a pessoa que foi alvo de nosso reconhecimento quanto para as demais pessoas. Assim, o reconhecimento é fundamentalmente importante para o sucesso pessoal e profissional de qualquer pessoa. Um “muito obrigado”, um

bilhete de reconhecimento, uma carta, um cumprimento sincero valem muito e nós sabemos disso. Temos que perder o medo de agradecer e reconhecer nos outros pessoas que nos auxiliam e nos ajudam a obter o que queremos. Ninguém vence sozinho. Sabemos disso. E se sabemos disso deveremos também saber “reconhecer” isso com ações concretas de “reconhecimento” e gratidão.

Vejo diretores, gerentes, supervisores, pais e mães que têm medo de elogiar. Ainda existem “superiores” que acham que “chefiar” é encontrar erros, punir. Inseguros na sua chefia essas pessoas vivem a buscar alguma coisa para criticar. É preciso que nos acostumemos a pillar nossos subordinados fazendo as coisas certas para que possamos reforçar esses comportamentos através de elogios. Quando uma pessoa só é cobrada pelos seus erros, vai desenvolvendo uma auto-estima baixíssima e os erros começam a se multiplicar até que a pessoa começa a acreditar não ser capaz de acertos até mesmo nas coisas mais simples.

Faz parte também do reconhecimento dar crédito a quem realmente merece. Assim, também tenho visto chefes que “furtam” ideias de seus subordinados dizendo serem aquelas ideias de sua propriedade ao invés de creditá-las ao verdadeiro autor. Um chefe que tem o hábito (sic) de furtar ideias de seus subordinados acabará ficando

isolado, pois que nenhum de seus colaboradores virá com ideias novas com o medo de tê-las furtado pelo chefe. Por incrível que possa parecer essa é uma prática muito comum de chefes inseguros que não compreendem que sua chefia será a cada dia mais valorizada quanto mais suportada pelo seu pessoal subordinado. Há tempos atrás, um chefe precisava “bajular” seus superiores para manter-se no cargo. Hoje parece ser o oposto. Ele precisa ser apoiado pelos seus subordinados para manter-se. E esse suporte será maior quanto maior for a capacidade de um chefe em oferecer reconhecimento ao trabalho, esforço, dedicação e comprometimento de seus subordinados.

Fonte: motivacaoefoco.com.br

