

Presidente do Sindsep/MA é eleito Vice-presidente do Conselho Estadual de Saúde do Maranhão

O presidente do Sindsep/MA, Raimundo Pereira foi eleito vice-presidente do Conselho Estadual de Saúde do Maranhão para recompor a Mesa Diretora, no cargo vago, na continuação do mandato atual. A vaga pertence ao segmento dos trabalhadores em saúde e a escolha foi feita durante a Reunião Ordinária do Conselho, ocorrida de forma remota.

Raimundo é técnico de enfermagem e milita nos movimentos sociais e sindicais há mais de três décadas, atualmente cumpre o segundo mandato de presidente do Sindsep/MA.

O Conselho Estadual de Saúde do Maranhão (CESMA) é uma entidade muito importante, que tem papel propositivo e de fiscalização das ações na política

pública da saúde e é composto por: trabalhadores do Setor, usuários do Sistema e gestores públicos.

“Sempre defendemos o Controle Social do Sistema Único de Saúde e agora temos a oportunidade de participar diretamente desse processo.”

Raimundo Pereira.

Para Manoel Lages, presidente da CUT Maranhão, com a alteração na lei nº 8.142/90, que trata sobre os Conselhos de Saúde,

de, o CESMA está mais democrático, pois agora, além de ter a Raimunda Rudakoff, representante da CUT Maranhão como presidenta, temos a eleição do Raimundo Pereira, presidente do Sindsep/MA para a vice-presidência.

“Finalmente agora temos uma representante dos usuários do SUS na presidência e um representante dos trabalhadores na vice-presidência. Isso é um grande avanço do Controle Social na Saúde em nosso estado. Oxalá os Conselhos Municipais resolvam democratizar suas leis, que engessam nas mãos do secretário municipal de saúde, o papel de presidente do Conselho e sigam o exemplo do CESMA.”, disse Manoel Lages.

Cadastramento no SIGAC/SIGEPE

Informamos que até dia 04/05, quem não se cadastrar não vai poder ter acesso a nada que se refere as necessidades trabalhista como: contracheque, marcar férias, Declaração Anual Rendimentos, requerimento etc. Após esta data só com solicitação administrativa junto ao Órgão.

Passo a passo para entrar no site: Gov.br

- 1º) Se Cadastrar;
- 2º) Colocar o número do CPF;
- 3º) Cadastrar uma Senha.

Observação: O SIGAC/SIGEPE será migrado para este novo acesso.



NAO DEIXEM VENDER O BRASIL

ESTATAIS SÃO DE TODOS.
PRIVATIZAR É PRA POUCOS.

Veja e divulgue!

DIGA NAO A REFORMA

Campanha em Defesa dos **SERVICOS PÚBLICOS**

Confira os 10 direitos dos trabalhadores em casos de demissão sem justa causa

Em tempos de crise econômica profunda, com desemprego atingindo mais de 14,4 milhões de pessoas no país, é fundamental saber quais são os direitos na hora da demissão. É importante ressaltar que a crise econômica, agravada pela pandemia do novo coronavírus, tende a durar um longo tempo porque o governo de Jair Bolsonaro (ex-PSL) não tem uma política econômica que proteja o trabalhador e a trabalhadora e incentive a geração de novos postos de trabalho, nem tampouco age para combater a pandemia.

Para orientar o trabalhador na hora da rescisão, Portal CUT conversou com uma advogada especialista em Direito do Trabalho e fez uma lista dos 10 direitos do trabalhador na hora da dispensa. E alerta: tão importante quanto saber os direitos é acompanhar de perto o cálculo das verbas rescisórias devidas pelas empresas.

O momento da homologação da rescisão deveria ser de acolhimento e orientação dos direitos do trabalhador que teve o contrato rompido e a participação do sindicato é essencial.

No entanto, desde 2017, com a reforma trabalhista promovida por Michel Temer (MDB-SP), o empregador não é mais obrigado a realizar a homologação no sindicato da categoria. Desde então, boa parte dos empregadores passou a fazer a rescisão de forma administrativa nos próprios locais de trabalho, explica a advogada.

Mesmo assim, a advogada orienta: “É importante que o trabalhador demitido entre em contato com o sindicato da categoria para entender melhor seus direitos na rescisão. Esses direitos são garantidos pela lei e previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho conquistados pela categoria”.

10 direitos dos trabalhadores demitidos sem justa causa

1- Aviso prévio

Deve ser pago ao trabalhador quando a dispensa é imediata, ou seja, se for liberado pelo patrão de cumprir – trabalhan-

do – os dias de aviso. O valor é equivalente a 30 dias de trabalho no caso de o trabalhador ter até um ano de registro. Se o contrato de trabalho for maior que esse período, o aviso prévio deverá ser acrescido em três dias por cada ano trabalhado, **com limite de 90 dias**.

O aviso prévio, mesmo que indenizado, deve ser considerado para a base de dias do cálculo do 13º salário e férias. Na Carteira de Trabalho a data da rescisão a ser registrada também deve levar em consideração aviso prévio, sendo que o último dia trabalhado deve ser incluído em anotações gerais.

2 - 13º salário proporcional

O pagamento é calculado sobre os meses trabalhados. Basta pegar o valor do salário e dividir pelo número desses meses. Como o 13º é pago no fim do ano, se um trabalhador é demitido, por exemplo, no mês de janeiro, deve receber 1/12 do salário. Se foi demitido em junho, 1/6 (metade) do salário e assim, consecutivamente.

3 - Férias vencidas e proporcionais.

O valor deve ser pago quando houver saldo de férias. A atenção a este caso deve ser especial. As férias são determinadas pelo período aquisitivo que corresponde ao mês em que o trabalhador foi contratado. Desta forma, se as férias do trabalhador venceram, por exemplo, em janeiro e ele foi demitido em junho, terá direito ao valor proporcional de 6 meses trabalhados.

É importante saber que o período de gozo de férias nem sempre é imediatamente após o vencimento do período aquisitivo. A empresa ainda tem 12 meses para conceder o direito. Por isso, quando o trabalhador for demitido, deve ficar atento a esses detalhes – se já tirou férias e qual o saldo (meses excedentes ao período aquisitivo) a que tem direito.

4 - Um terço de férias

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante o valor adicional de 1/3 sobre as férias. Para efeitos de rescisão de contrato, esse valor deve ser considerado, caso haja férias vencidas e férias proporcionais (caso o trabalhador

não tenha gozado do período durante o contrato de trabalho).

5 - Descanso semanal remunerado

O trabalhador tem direito ao pagamento de todos os descansos remunerados, horas extras, gratificações, comissões e prêmios que ainda não tenham sido pagos. Esses valores devem estar contabilizados na rescisão e contrato.

6 - Saldo de salários

Da mesma forma que horas extras e adicionais, o dias trabalhados no mês da demissão também devem ser pago. Assim, se um trabalhador trabalhou, por exemplo, 15 dias no mês em que foi demitido, terá direito à metade do salário do período.

7 - Fundo de Garantia (FGTS)

O trabalhador tem direito a sacar o saldo existente na conta do FGTS vinculada ao contrato de trabalho em questão, a chamada conta individual. É importante ficar atento ao documento de rescisão. Deverá constar o código 01 - dispensa sem justa causa – para que o trabalhador possa sacar o Fundo.

8 - 40% do FGTS

A CLT garante o pagamento de 40% do valor do saldo do trabalhador em sua conta de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, incluindo o valor referente à rescisão de contrato. Importante esclarecer que mesmo que o trabalhador tenha sacado valores para compra da casa própria, por exemplo, o cálculo da multa de 40% leva em consideração **todos os valores depositados pelo empregador durante o contrato de trabalho**.

9 - Seguro-desemprego

O trabalhador deve receber da empresa as guias para dar entrada no seguro desemprego. O valor e a quantidade de parcelas são calculados de acordo com o salário do trabalhador e o tempo de serviço.

10 - Indenizações previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Há casos de negociações coletivas que preveem direitos para além da CLT. Neste caso, esses direitos também devem estar incluídos, e a participação do sindicato é ainda mais importante.

Matéria completa no site da CUT