



URGENTE!

ATENÇÃO SERVIDORES

Encerra segunda-feira o prazo para servidores da ex-Roquette Pinto possam comparecer ao Sindsep

Encerra-se na segunda-feira, 05 de fevereiro, o prazo para que os alguns servidores da Ex-Fundação Roquette Pinto possam comparecer à sede do Sindsep/MA, para tratarem sobre o Processo de Imposto de Renda sobre o Abono de Permanência.

A lista completa com o nome

dos servidores está disponível na página do sindicato – sindsep.org.br.

Os documentos a serem entregues são os seguintes: Kit de documentos (procuração, contrato e declaração de pobreza); RG e CPF; comprovante de residência; fichas financeiras de 1995 a 2024;

Portaria/diário oficial da aposentadoria ou pensão; Carteira de trabalho

Os pensionistas precisam recolher checklist completo da documentação, além das fichas desde o início da pensão até 2024.

Mais informações podem ser obtidas pelo telefone: 2108 0001.

Inscrições para processo seletivo para professor substituto encerram-se nessa segunda, 5.

Promovido pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), as inscrições para processo seletivo para professor substituto do magistério superior, previsto no edital nº 10/2024-PROGEP vão até a próxima segunda-feira, 05 de fevereiro, e ocorrem de forma eletrônica por meio do portal de concursos da Pró-Reitoria.

A contratação, que visa atender à carência de docente do quadro permanente, deve preencher 25 vagas, dispostas em diversas áreas do conhecimento.

Para os seletivos, serão aceitas inscrições de candidatos graduados ou graduados com pós-graduação lato

sensu (especialização) ou stricto sensu (doutorado e/ou mestrado), conforme consta na área do Anexo Único do edital. Estão impedidos de participar do certame integrantes das carreiras de magistério das Instituições Federais de Ensino e candidatos já contratados anteriormente, antes de decorridos 24 meses do encerramento de seu contrato anterior.

Os candidatos aprovados neste seletivo poderão ser lotados em qualquer Campus da Universidade Federal do Maranhão, a critério da Administração.

Mais informações no site da UFMA: portalpadrao.ufma.br

Fonte: UFMA



NOTA DE PESAR

O Sindsep/MA lamenta a perda irreparável do companheiro Raimundo Nonato Mendes, servidor aposentado da Funasa em São Luís, que faleceu na madrugada de hoje, 02 de fevereiro.

O Sindicato externa toda a sua solidariedade aos familiares e amigos.

Saiba que situações se configuram como assédio moral no trabalho e como se defender



Recentemente ganhou repercussão na mídia e nas redes sociais o tratamento dado por um técnico de futebol a um jogador de seu time. Mano Menezes, treinador do Corinthians tirou o jogador Yuri Alberto da partida contra o São Bernardo, no último dia 27 de janeiro. O ‘timão’ perdeu o jogo por 1 a 0. O técnico, durante o jogo, após uma falta cometida pelo jogador, chamou-o de burro.

Tal episódio ‘levantou a lebre’ sobre os limites de tratamento que superiores hierárquicos devem dar aos demais colegas de trabalho, seja no futebol, seja em qualquer categoria de trabalhadores.

O assédio moral é um problema grave, que adoce milhares de trabalhadores, cotidianamente e se apresenta como uma forma cruel de exploração de poder, baseada, em especial, em questões sociais, econômicas e de gênero. Essa é a definição oficial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para a prática.

Em resumo, o assédio moral é a forma de expor pessoas a situações de constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho, recorrentemente. Traz danos às vítimas – psicológicos, sociais e até físicos, a depender do tipo de adoecimento. Prejudica também o ambiente de

trabalho.

Ainda que seja um tema muito comentado, muitos trabalhadores e trabalhadoras desconhecem as formas práticas do assédio moral e, em muitas situações, seja pelo desconhecimento ou pelo medo de perder o emprego, acabam não detectando ou ‘deixando acontecer’, se calando apesar do sofrimento.

O que caracteriza o assédio

Algumas situações no ambiente de trabalho podem ser enquadradas como assédio moral e podem gerar reclamações de direitos na Justiça, revisão de condutas de empresas e de gestões no serviço público, além de outras ações com foco em eliminar essa violência do local de trabalho. A principais condutas que se caracterizam como assédio moral são:

- Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o trabalhador ou retirar o trabalho de sua responsabilidade como objetivo de provocar a sensação de inutilidade e incompetência;
- Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos demais colegas
- Obrigar a cumprir tarefas humi-

lhantes;

- Gritar, xingar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou boatos ofensivos sobre a pessoa;
- Ignorar problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias, como dancinhas;
- Expor e enviar mensagens depreciativas em grupos de trabalho e nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o trabalhador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar, ironizar, desacreditar injustificadamente as opiniões do trabalhador;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, de caráter humilhante e diferentes das atribuídas aos demais;
- Delegar tarefas impossíveis e prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o trabalhador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Incentivar o controle de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Fonte: CUT