

Comissão de negociação do ACT 24/25 faz segunda rodada de reuniões

A comissão paritária de negociação se reuniu na semana passada para trabalhar em redações pontuais sobre as cláusulas sociais do Acordo Coletivo de Trabalho 24/25. Após a reunião, a avaliação das entidades e da comissão dos empregados entendeu que o avanço nas negociações foi aquém da expectativa que se tinha.

A comissão de empregados avalia que uma outra agenda de reuniões ainda será necessária com a direção da Conab antes que as questões sejam encaminhadas à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest).

Na reunião, a Conab apresentou sua posição muito focada na intervenção da Sest e acenou com a possibilidade de acordo coletivo para 2 anos. A Conab apontou ainda dificuldades econômicas para apresentar oficialmente uma pro-



posta de índice de reajuste.

O Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), acumulado em 12 meses, até agosto de 2024, que, normalmente, se aplica nos acordos coletivos de trabalho é de 3,71%.

Além disso, a comissão patronal ainda estuda com as áreas responsáveis pelas respectivas matérias, a possibilidade de implantação de algu-

mas das propostas da categoria.

A pedido da Conab, as negociações do ACT serão retomadas após o dia 8 de outubro, quando se espera que sejam acordadas as pendências relativas às cláusulas sociais.

Essas cláusulas serão levadas para apreciação da Sest. Após isso, a Comissão Paritária passará a discutir as cláusulas econômicas.

Fonte: Condesf

IFMA realiza posse de novos servidores

O Instituto Federal do Maranhão (IFMA) realizou a cerimônia de posse de 12 servidores, que irão atuar como técnicos administrativos e professores na reitoria e em oito campi: Alcântara, Araiões, Barra do Corda, Buriticupu, Grajaú, Pedreiras, Presidente Dutra e São Raimundo das Mangabeiras. A cerimônia aconteceu no auditório da reitoria ontem (23). Os novos servidores foram aprovados no concurso que foi realizado em 2023.

A programação começou com palestras, que abordaram temas relevantes para a ambientação dos novos servidores, como: qualidade de vida, progressão por mérito e capacitação, estágio probatório, ética no serviço público e sobre a Fundação de Previdência Com-

plementar do Servidor Público (Funpresp).

O chefe do Departamento de Admissão e Movimentação de Pessoal do IFMA, André Gomes, explicou que essas palestras são pensadas como uma maneira de contribuir com o processo de adaptação dos novos servidores. “A nossa ideia é contribuir com o conhecimento deles sobre o papel do servidor público, conhecer a estrutura do Instituto e que o nosso compromisso principal é com a educação”, disse André Gomes.

Uma das servidoras que tomou posse foi Júlia Andrade. Ela vai ser a nova professora de Português/Libras do Campus Presidente Dutra. Júlia era professora da Universidade Estadual do Piauí e decidiu assumir o concurso do IFMA

em razão de ter o desejo de trabalhar na educação profissional e desenvolver atividades nas áreas de tecnologia e inovação. “Estudei no Instituto Federal do Piauí e vi o quanto os Institutos transformam as vidas das pessoas. Então, terei a oportunidade de trabalhar aqui como uma forma de contribuir com esse projeto”, explicou Júlia.

Ítalo Costa é um dos cinco aprovados para o concurso de técnico administrativo que participou da posse. Ele vai atuar como técnico em tecnologia da informação no campus Alcântara. “Trabalhava na iniciativa privada e essa vai ser a minha primeira experiência como servidor público. Espero poder fazer um bom trabalho no IFMA”, afirmou Ítalo.

Matéria completa no Portal IFMA

54% das trabalhadoras que se tornaram mães não receberam promoções nas empresas

A crença de que a maternidade resulta no abandono da carreira continua a ser um dos maiores obstáculos ao avanço das mulheres no mercado de trabalho. Esse viés perpetua a exclusão feminina e impede o pleno desenvolvimento profissional. No entanto, um novo cenário começa a se desenhar: cada vez mais mulheres buscam consolidar suas carreiras, mesmo após se tornarem mães. Contudo, o ambiente corporativo muitas vezes não acompanha essa transformação, oferecendo pouco estímulo e suporte adequados.

Segundo o estudo "Aldeias do Cuidado", realizado pelo ateliê de pesquisa Apoema em parceria com a MindMiners e a consultoria Maternidade nas Empresas, 54% das mulheres que se tornaram mães afirmam não ter recebido promoção, em comparação com 48% dos homens. Além disso, 42% de mães relataram perder oportunidades de carreira, enquanto apenas 27% dos pais compartilhavam dessa percepção.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) reforçam o impacto da maternidade na empregabilidade. Em 2022, apenas metade das mulheres com filhos pequenos estava empregada no mercado formal, enquanto o percentual entre aquelas sem filhos alcançava 66%. Para os homens com filhos, a realidade é diferente: 89% dos que tinham crianças de até seis anos estavam empregados. Esse cenário é ainda mais crítico entre mães negras ou pardas, evidenciando um ciclo de pobreza que persiste durante gerações.

A sobrecarga com tarefas domésticas e cuidados, muitas vezes não remunerada, limita as oportunidades das mulheres desde a juventude. Dos 10,8 milhões de jovens que não estudavam nem trabalhavam no Brasil, quase 7 milhões eram mulheres, majoritariamente sobrecarregadas pelas responsabilidades do lar. Entre as mães solo – grupo que soma mais de 11 milhões de mulheres, em sua maioria negras –, a situação é ainda mais difícil, conforme apontam dados do Instituto Brasileiro de Economia (Ibre) da FGV.

A falta de apoio e a ausência de vagas em creches públicas afetam diretamente essas mães. Segundo o movimento Todos Pela Educação, mais de 2 milhões de crianças de até 3 anos ficaram sem acesso a creches em 2022. A realidade dessas mulheres é de menor chance de alcançar a educação superior e, conseqüentemente, melhores perspectivas profissionais. Como alternativa, muitas recorrem ao empreendedorismo: quase metade dos microempreendedores individuais no país são mulheres. Nesse contexto, a Lei Complementar n.º 128 de 2008 oferece algum alívio, garantindo auxílio-maternidade às mães que contribuem para o INSS por pelo menos 10 meses.

A precarização do trabalho feminino no Brasil é um problema histórico. Embora a legislação trabalhista assegure direitos fundamentais às mulheres, na prática, mudanças comportamentais e culturais ainda não foram alcançadas. A desigualdade salarial entre homens e mulheres, por exemplo, persiste mesmo com a existência de uma lei de igualdade salarial desde 1988. Dados recentes mostram que, na realidade, a remuneração

feminina ainda é inferior à dos homens, refletindo um longo caminho rumo à equidade.

Para transformar essa realidade, é essencial que o mundo corporativo se adapte às demandas das mulheres. Criar um ambiente que valorize a maternidade, em vez de vê-la como um obstáculo, é crucial não apenas para garantir a inclusão das mulheres, mas também para estimular a produtividade e a colaboração nas empresas. Medidas concretas e políticas públicas interseccionais, que levem em consideração fatores como raça, classe e escolaridade, são fundamentais para resolver esse complexo problema social.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) sempre apoiou e continua apoiando as bandeiras levantadas pelas trabalhadoras brasileiras. A entidade considera que a equidade profissional entre homens e mulheres é essencial para a construção de uma sociedade mais democrática e justa.

Segundo Amanda Corcino, secretária da Mulher Trabalhadora da CUT, “a sociedade, estruturada em um modelo machista, atribui à mulher a responsabilidade dos cuidados com filhos e afazeres domésticos, o que prejudica suas oportunidades de promoção. Empregadores acreditam que mães terão dificuldade em cumprir horas extras, cursos fora do horário ou viagens, preferindo homens para cargos que exigem essas demandas. A solução envolve dividir as responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres, eliminando esses preconceitos”, diz.

Fonte: CUT