

## Sindsep participa de reuniões dos conselhos municipais de saúde de Caxias e Codó

O Sindsep esteve presente hoje, 12, por meio de Luzia Silva, de mais uma reunião do Conselho Municipal de Saúde de Caxias.

A reunião que contou com a presença do novo secretário de Saúde de Caxias, Angelo Couto, teve como pauta os seguintes pontos: Programação Anual de 2025; Conferência de Saúde do Trabalhador (a); Cistt; Informes de Conselheiros e outros.

Luzia Silva representa o Sindsep e também é vice-presidente do Conselho Municipal de Saúde de Caxias, tendo como suplente, Manoel Rodrigues.

A próxima reunião do Conselho está marcada para o dia 12 de março.



### Codó

Amanhã, 13, o Conselho Municipal de Codó também irá se reunir e o Sindsep estará representado por Francisco San-

tos Leonardo.

O Diário do Sindsep trará na edição de amanhã mais informações sobre a reunião em Codó.

## Condsef/Fenadsef propõe correções para MP 1286/24

A Condsef/Fenadsef, com suporte de sua assessoria jurídica e subseção do Dieese, propôs uma série de emendas para corrigir a Medida Provisória (MP) 1286/24 que traz os reajustes negociados com o governo ao longo do ano passado. Acatadas e apresentadas por parlamentares que apoiam a classe trabalhadora, incluindo os servidores públicos, as propostas de emendas defendidas pela Confederação e suas entidades filiadas precisam agora de muita pressão e trabalho no Congresso Nacional, bem como no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), para que possam ser aprovadas.

Uma das prioridades da luta dos servidores neste momento é pressionar o Congresso pela aprovação urgente da Lei Orçamentária Anual (LOA) 2025. Enquanto a proposta orçamentária não for aprovada, servidores não receberão seus

reajustes. Mesmo com a retroatividade a 1º de janeiro deste ano assegurada, é urgente para a categoria que os reajustes cheguem, de fato, aos contracheques.

Mas, não é apenas a luta pela aprovação urgente da LOA 2025 que está na ordem do dia. Enviada ao Congresso no dia 31 de dezembro do ano passado, com mais de 700 páginas, a MP 1286/24 trouxe modificações e deixou de fora outras que impactam diretamente diversas categorias da base da Confederação.

As propostas de emendas trazem suas respectivas justificativas e podem ter caráter modificativo ou supressivo a depender das situações apresentadas. Temas como incorporação de gratificações, Gacem, carreiras como Incra, Área Ambiental (Pecma), Tecnologia da Informação, Dnocs, Desenvolvimento de Políticas de Justiça e Defesa, Infraestrutura e Desenvolvi-

mento Socioeconômico, além de Sidec e PGPE estão nas emendas que foram propostas pela Condsef/Fenadsef.

### Sem pressão não tem solução

As emendas não asseguram a aprovação das modificações propostas, mas elas chamam a atenção para pontos de interesse da categoria e colocam pressão sobre o governo para que aceite as alterações. Agora, os diversos setores da base da Condsef/Fenadsef estão chamados a pedir apoio aos parlamentares no Congresso e fazer pressão sobre o MGI. Sabemos que manutenção de direitos e avanços são conquistados somente com muita luta.

Se com pressão sabemos que muitos obstáculos nos esperam, sem pressão é impossível haver solução. Portanto, a mobilização e participação de todos segue sendo fundamental nesse processo.

Fonte: Condsef



## Em 2024, Brasil teve alta de 80% nas violações por intolerância religiosa

O Brasil registrou, em 2024, um aumento de mais de 80% em relação a 2023, das violações motivadas por intolerância religiosa, segundo dados do canal de denúncias do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC),

Os dados evidenciam um cenário preocupante, no qual a maioria das vítimas ainda prefere silenciar diante de situações de assédio, seja por falta de confiança nos mecanismos de apuração ou por receio das consequências.

Um caso recente reacendeu o debate sobre liberdade religiosa no ambiente de trabalho, após um trabalhador ter sido demitido por se recusar a participar de um culto religioso promovido pela empresa na qual trabalhava. O caso foi parar na Justiça e está sob sigilo. A discussão com o presidente da Loovi Seguros, empresa, foi gravada pelo próprio trabalhador. O episódio ocorreu em 27 de janeiro, mas só ganhou repercussão após viralizar nas redes sociais neste final de semana.

A empresa nega que a dispensa tenha relação com intolerância religiosa. Em nota, afirmou que o vídeo foi “gravado sem contexto adequado e divulgado de forma indevida para prejudicar a sua reputação”.

A Loovi Seguros é uma empresa que se apresenta como seguradora, mas na verdade é uma revendedora de seguros da LTI Seguros. A Federação Nacional de Corretores de Seguros (Fenacor), denunciou junto à Superintendência de Seguros Privados (Susep), que a Loovi se pas-

sar por seguradora sem estar credenciada como tal.

### O que diz a lei

Se comprovado que a empresa impõe práticas religiosas aos funcionários, ela estará infringindo a LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995, que diz: “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”.

Para o secretário das Relações de Trabalho da CUT, Sergio Ricardo Antiquera, este caso de discriminação religiosa é alarmante e destaca a importância de denunciar tais práticas e inibi-las. “A liberdade religiosa é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”.

A Constituição Federal garante a liberdade religiosa como um direito fundamental. Prevista no artigo 5º, a norma assegura o livre exercício de cultos e protege contra discriminação por crença. No ambiente de trabalho, embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabeleça regras específicas sobre o tema, a legislação e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) indicam a necessidade de respeito às práticas religiosas dos funcionários.

Empresas e trabalhadores podem firmar acordos que conciliem crenças e rotinas profissionais, promovendo um ambiente mais equilibrado. A Justiça do Trabalho entende que espaços corporativos

podem ser usados para manifestações religiosas, desde que não interfiram nas funções ou horários de expediente.

### Discriminação religiosa persiste no ambiente corporativo

Apesar das garantias constitucionais, relatos de discriminação por crença são frequentes. Casos de assédio e pressão para que funcionários mudem de religião ocorrem desde o recrutamento, quando questionamentos sobre fé podem excluir candidatos de processos seletivos. Trabalhadores de religiões de matriz afro-brasileira estão entre os mais afetados, sofrendo preconceito em seleções e até bullying no ambiente corporativo.

### O papel das empresas na promoção da diversidade religiosa

Diante desse cenário, especialistas defendem que as empresas adotem uma postura ativa para garantir que todos os colaboradores possam exercer sua fé sem medo de represálias.

O Brasil, como Estado laico, mantém separação entre religião e governo, sem adotar uma fé oficial. A Constituição reforça que ninguém pode ser privado de direitos por crença ou convicção filosófica, salvo em situações previstas em lei. O entendimento do TST destaca a necessidade de equilíbrio entre liberdade religiosa e deveres profissionais, assegurando respeito às diferentes crenças dentro das empresas.

Fonte: CUT