



# EmDia

Nº 2090  
06/11/2023

NOVEMBRO AZUL: O PRECONCEITO MATA. A PREVENÇÃO SALVA!

NOVEMBRO: MÊS DA CONSCIÊNCIA NEGRA. BASTA DE RACISMO!

## CAMPANHA SALARIAL – 2023

### DB OUTUBRO: OXITENO, INNOVA E BRASKEM



Após forte mobilização a nível nacional onde a Categoria Petroquímica deu o recado para as empresas que nas Campanhas Salariais deste ano não aceitariam nenhuma proposta que não contemplasse aumento real acima do INPC, parece que as empresas que compõe a Data-Base de Outubro Oxiteno, Innova e Braskem daqui do Polo

Petroquímico Gaúcho, entenderam o recado e apresentaram, na reunião do dia 30/10, uma contraproposta com aumento real à Pauta Reivindicatória dos trabalhadores, que neste ano trata do ADITIVO relativo somente para as correções das Cláusulas Econômicas (reajuste dos Salários, Piso e Auxílios) do ACT.

**ACT-T** - Lembrar que as empresas INNOVA e principalmente a BRAS-KEM, na recente negociação do Acordo de Turno (ACT-T), pressionaram de forma assediada os seus trabalhadores querendo impor um discurso de catástrofe financeira devido à baixa demanda e usando como espantinho o tal ciclo de baixa do mercado Petroquímico. Porém os Turneiros se mantiveram firmes, enquanto o SINDIPOLO, representante destes trabalhadores, deixava explícito nas reuniões de negociação do ACT-T, que era necessário ocorrer avanços na contraproposta da patronal. O que ocorreu, mesmo que de forma diminuta.

**ADITIVO AO ACT-GERAL** - Na primeira reunião da entrega da Pauta de Negociação do ADITIVO do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT-Geral), o SINDIPOLO novamente deixou grifado para as empresas que a Categoria em hipótese alguma aceitaria neste ano uma reposição no salário, piso salarial e nos auxílios, somente pelo percentual do INPC (4,51%), teria que vir um percentual de aumento acima do INPC e que não adiantaria vir novamente desculpas de “ciclo de baixa”. Todos esses anos as empresas bateram todos os seus recordes de produção e arrecadação e sempre vieram com a desculpa de não haver Orçamento (*Budget*) por causa de inflação alta, juros altos, forte desemprego, mercado e dólar instáveis e, falta subsídio. Porém, a realidade mostrou melhores expectativas da economia e desde o começo do ano a média de negociações com aumento real foi de 70 a 80% com certeza em razão do controle da inflação baixa, mercado e dólar estáveis, juros baixando, desemprego caindo e retorno do subsídio, o tal REIQ. Portanto, não adianta as empresas vir agora com discurso interno para seus trabalhadores/as que o aumento real foi um ajuste de mercado, uma concessão das empresas. A vitória e da organização dos sindicatos e da mobilização dos Trabalhadores/as Petroquímicas em nível nacional. Tudo indica que o Brasil terá um ciclo virtuoso e a Categoria deve sempre estar mobilizada porque assim poderemos aproveitar este ciclo, conforme ocorrido no período de 2004 a 2014, todos com aumento real, acima do INPC.

**Veja a contraproposta das empresas na página 2.**

### DB SETEMBRO: ARLANXEO

O SINDIPOLO esteve reunido com a ARLANXEO no dia 24/10, onde a empresa apresentou a indecente contraproposta de reajuste para salários, piso e auxílios somente pelo INPC (4,06%). O SINDIPOLO rejeitou na mesa de negociação esta descabida contraproposta, assim como também foi rejeitada pelos sindicatos de Pernambuco e Rio de Janeiro. A ARLANXEO tem divulgado frequentemente nas apresentações de dados econômicos, dificuldades econômicas e nas reuniões de negociações as falas da empresa não foram diferentes. Lembrar que a NITRIFLEX, que é um pequeno lote dentro da ARLANXEO no Rio de Janeiro, e que está em **recuperação judicial**, com DB também em Setembro, este ano apresentou **5,0 %** de aumento, ou seja, com **0,94%** de aumento real sobre o INPC de Setembro.

O percentual gasto em salários da ARLANXEO é irrisório perto dos benefícios fiscais que a empresa foi contemplada com o retorno do REIQ, desta forma o SINDIPOLO reiterou a proposta aprovada pelos trabalhadores com aumento real acima do INPC. Cabe destacar que em DCX/Rio de Janeiro e em Cabo/Pernambuco, onde a ARLANXEO também tem unidades Fabris, os sindicatos juntamente com os trabalhadores estão firmes na mobilização pelo aumento real em linha com os já obtidos nos demais Polos Petroquímicos do Brasil, bem como os obtidos em outras Categorias.

A expectativa dos trabalhadores é que a ARLANXEO reveja sua posição o quanto antes neste processo negocial e, de forma célere, volte à mesa para dar andamento à negociação com uma contraproposta decente, demonstrando assim respeito aos trabalhadores, que durante todo o ano vieram acumulando perdas com uma inflação sentida no bolso que fica bem acima da medida oficialmente, e mesmo assim garantiram os resultados das empresas.

**Não é aceitável a demora e a intransigência de uma das maiores empresas do mundo do setor Petróleo/Petroquímico em reajustar as perdas salariais de seus trabalhadores!**

## CONTRAPROPOSTA DAS EMPRESAS

→ **REAJUSTE SALARIAL: 5,56%**, (que é formado pelo INPC de 4,51% de Outubro + 1,05% de aumento real) para os salários-base até **R\$ 13.466,91**. Observando-se que as empresas ainda insistem em aplicar o nefasto Limitador (Escalonamento), achatando a Folha de Pagamento. Para salários-base superiores a R\$ 13.466,91 o reajuste será de uma parcela fixa de **R\$ 748,60**, somado ao valor do respectivo salário-base. Quanto à aplicação da **proporcionalidade**, ou seja, o reajuste para os trabalhadores que foram contratados a partir de 01 de Outubro de 2022, será mantido a mesma redação acordada no ACT de 2022, ou seja, a integralidade do reajuste (**5,56%**) respeitando o limite de cada faixa salarial;

→ **PISO-SALARIAL DA CATEGORIA PETROQUÍMICA-RS:** Aplicação dos 5,56%, elevando de R\$ 1.900,00 para **R\$ 2.006,40**;

→ **AUXÍLIO-EDUCAÇÃO OXITENO e INNOVA:** Para os trabalhadores nestas duas empresas o Auxílio passará a ser de **R\$ 1.653,51** por ano, pago por semestre (**R\$ 826,76**);

→ **AUXÍLIO-EDUCAÇÃO BRASKEM:** Passará a ser de **R\$ 6.031,19** por ano, parcelado em quatro vezes, pagamento por trimestre de **R\$ 1.507,80**;

→ **AUXÍLIO FILHO COM DEFICIÊNCIA:** Com o reajuste de 5,56% passará para **R\$ 1.332,93** ao mês.

→ **AUXÍLIO-CRECHE:** As empresas reembolsarão 100% das mensalidades dos gastos com creche pela empregada até o valor de **R\$ 3.166,80** por mês, por filho/a até o 6º mês de idade. A partir do 7º mês, o reembolso será de até **R\$ 1.066,35** por mês, até 48 meses de vida do filho/a.

Esta contraproposta das empresas está em linha com as propostas apresentadas nas outras regiões que há indústrias Petroquímicas (SP, RJ e BA) e que foi aceito pelos trabalhadores destas regiões, sendo assim uma tendência setorial, é que para buscar algum percentual a mais, necessitará de um pouco mais energia da Categoria.

## CALENDÁRIO DAS ASSEMBLEIAS

**ADM: OXITENO/BRASKEM/INNOVA**

9/11 – 5ºF - 7h30

**Local: Transbordo do ADM na Braskem-Q2**

TURNOS INNOVA E BRASKEM		TURNOS OXITENO	
<b>G5</b>	7/11 – 3ªF – 8h	<b>G1</b>	7/11 – 7h - 3ºF
<b>G3</b>	7/11 – 3ªF - 16h	<b>G4</b>	7/11 – 15h - 3ºF
<b>G2</b>	8/11 – 4ªF – 0h	<b>G3</b>	7/11 – 23h - 3ºF
<b>G4</b>	8/11 – 4ªF – 8h	<b>G5</b>	8/11 – 23h - 4ºF
<b>G1</b>	9/11 – 5ªF – 16h	<b>G2</b>	9/11 – 15h - 5ºF
<b>Local: Transbordo de Turno</b>		<b>Local: Portaria da Oxiteno</b>	

**ATENÇÃO:** As assembleias serão realizadas na chegada dos trabalhadores ao Polo.

## HISTÓRICO DOS REAJUSTES SALARIAIS

Alguns trabalhadores tem solicitado a divulgação histórica dos reajustes obtidos nos últimos anos na Categoria Petroquímica, em especial a do RS. Neste sentido o SINDIPOLO divulga a tabela abaixo com os respectivos reajustes, ano a ano, desde 2000. Na tabela é possível mensurar que do ano 2004 a 2014 foi obtido aumento ACIMA do INPC nas negociações coletivas dos ACTs, isso pelas mobilizações e engajamento da Categoria nas Campanhas Salariais e, também pelo cenário político e econômico pelo qual passava o Brasil, com desenvolvimento da indústria nacional, pleno emprego, dólar baixo e inflação controlada. Esta “química” da negociação fez com que os salários e benefícios dos trabalhadores Petroquímicos obtivessem reajustes acima da inflação.

### Levantamento Data-Base – OUTUBRO de 2000 a 2022

Ano	INPC (%)	% (Obtido)	% acima/abaixo do INPC	% <u>ACIMA</u> do INPC
2000	6,15	7,00	+ 0,85	<b>0,85</b>
2001	8,16	8,00	- 0,16	
2002	10,26	10,20	- 0,06	
2003	16,15	16,00	- 0,15	
<b>2004</b>	5,72	7,50	+ 1,78	<b>1,78</b>
<b>2005</b>	5,42	7,51	+ 2,09	<b>2,09</b>
<b>2006</b>	2,71	3,80	+ 1,09	<b>1,09</b>
<b>2007 *</b>	4,92	6,20	+ 1,28	<b>1,28</b>
<b>2008</b>	7,04	9,00	+ 1,96	<b>1,96</b>
<b>2009</b>	4,45	6,00	+ 1,55	<b>1,55</b>
<b>2010</b>	4,68	7,70	+ 3,02	<b>3,02</b>
<b>2011</b>	7,30	9,00	+ 1,70	<b>1,7</b>
<b>2012</b>	5,58	7,50	+ 1,92	<b>1,92</b>
<b>2013</b>	5,69	7,60	+ 1,91	<b>1,91</b>
<b>2014</b>	6,59	7,76	+ 1,17	<b>1,17</b>
2015	9,90	9,90	0	
2016	9,15	9,15	0	
2017	1,63	1,63	0	
2018	3,97	3,97	0	
2019	2,92	2,92	0	
2020	3,89	3,89	0	
2021	10,78	10,78	0	
2022	7,19	7,19	0	
<b>2023</b>	<b>4,51</b>	<b>5,56</b>	<b>+ 1,05</b>	<b>Soma destes %: 22,30</b>

\* A partir de 2007 a Data-Base passou a ser em Outubro, antes era Novembro.

# INNOVA: RISCO GRAVE E IMINENTE

O Risco Grave e Iminente (RGI) na INNOVA está cada vez mais potencializado.

A INNOVA vem cada vez mais aplicando a política irresponsável de ROTATIVIDADE de sua mão de obra, principalmente na OPERAÇÃO, isso tudo para fazer a “economia” do cafezinho. Quer economizar rebaixando a Folha de Pagamento. Mas, o que está praticando pode gerar um grande prejuízo econômico, humano e ambiental.



**SENIORIDADE** - A INNOVA no passado recente demitiu bem dizer todos os seus supervisores de operação com a finalidade de diminuir gastos e, devido a estas demissões burras, ficou sem alguns experientes técnicos para fazer o treinamento dos novos trabalhadores com baixa senioridade. Infelizmente esta política de **GESTÃO de RH** tacanha, continua sendo aplicada na INNOVA com a continuidade das demissões de técnicos de operação mais antigos, diminuindo ainda mais a senioridade do efetivo de turno. Isto é extremamente preocupante para os técnicos de operação das áreas, mas também para os técnicos que operam os painéis que controlam as áreas industriais na Sala de Controle, que por falta de técnico de operação experientes estão tendo que fazer muitas horas-extras, levando todos a exaustão e forte dano na sua saúde física e mental, iminentemente potencializando o RGI. Lembrar que recentemente a INNOVA fez um “re-vamp” industrial na área de Estireno e na nova área de Utilidades e Energia, esta com três grandes caldeiras para produção de vapor e destas para as turbinas de geração de energia elétrica. É inadmissível esta economia irresponsável e somasse isso a falta de perspectiva de carreira

na empresa, concomitantemente com a falta de capacitação programática, que já culminou com o grave acidente na explosão do forno e, infelizmente, se continuar com esta política de RH, com certeza levará a um novo processo de Risco Grave e Iminente.

O SINDIPOLO já levou o problema à INNOVA várias vezes em várias oportunidades aos gestores, pois a prática abusiva da HORA-EXTRA tem limite e a empresa sabe que isso não é permitido pelos órgãos públicos, ainda mais se tratando de uma indústria petroquímica que lida com agentes químicos cancerígenos como o Benzeno, altas pressões e temperaturas.

**HORAS-EXTRAS** - Num primeiro momento a empresa se utiliza da necessidade individual de cada trabalhador para aplicar de forma sistemática a prática da Hora-Extra, porém ela mesma sabe que isso gera fadiga humana, com adoecimento físico e mental, estresse e inevitavelmente acidentes.

O fato é que em todos os cinco grupos de turno faltam operadores de painel. Fazendo com que as jornadas de trabalho sejam estendidas corriqueiramente.

**CLIMA DE TRABALHO?** - O Clima Organizacional está tão ruim na INNOVA que, poderia ser chamado de clima

DESORGANIZACIONAL! A Direção sabe disso, mas com certeza não deve ter sido informada do perigo iminente a que estão expostas as pessoas, o meio ambiente e ao seu próprio patrimônio.

**Lembrá-la novamente da explosão do Forno em 2018 que, por muita sorte não teve vítimas fatais. Esta foi uma entre outras ocorrências graves de acidentes já ocorridas na INNOVA.**

**Nossas vidas merecem segurança de fato!**

## O QUE SÃO SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE E IMINENTE?

Segundo a NR-3, “**considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador**”. Os embargos e interdições são adotados quando tais riscos são identificados no local de execução do trabalho. O **embargo** é a paralisação da obra em questão e a **interdição** total ou parcial das atividades, máquinas e/ou equipamentos.

## ACIDENTE COM FOGO NA BRASKEM Q1- BAHIA

O Ministério Público do Trabalho da Bahia (MPT-BA) abriu nesta quarta-feira, dia 01 novembro, um procedimento para investigar eventuais falhas em normas de saúde e segurança do trabalho que possam ter contribuído para o acidente ocorrido nesta terça-feira, dia 31/10, na planta da Braskem no Polo Petroquímico de Camaçari/BA. O técnico de operação da empresa, após realizar uma manobra na válvula do sistema de quebra vácuo, a mesma rompeu vazando eteno com 40 kgf/cm<sup>2</sup> para atmosfera, que na sequência, este gás pegou fogo, ocasionado queimaduras na perna, abaixo do joelho do trabalhador.

Além destas informações, que foram repassadas pelo **Sindiquímica-BA** (Sindicato dos trabalhadores), informações da própria empresa dão conta de que o vazamento ocorreu durante a Parada de Manutenção. O plano de evacuação da unidade precisou ser acionado.

**MPT** - O MPT-BA deverá colher mais detalhes do caso, solicitando inclusive laudos de órgãos públicos que tenham atuado neste grave acidente, além de pedir mais esclarecimentos à Braskem.

O MPT tem que fiscalizar as unidades fabris da Braskem no

País, porque há poucos meses ocorreu um grave acidente com explosão e incêndio na Braskem Q3 no ABC/São Paulo, o qual causou duas mortes e agora, outro acidente, com explosão e incêndio na Bahia, com um Técnico de Operação vítima de queimadura. Aqui no RS, a Superintendência Regional do Trabalho (SRT-RS) a poucos meses fiscalizou a Braskem (Q2), realizando interdições e notificações por irregularidades. O MPT-RS deveria atuar junto com a SRT-RS para fiscalizarem os procedimentos da empresa e investigarem eventuais falhas em normas de saúde e segurança e verificarem o número mínimo de efetivo de trabalhadores em turno e na manutenção, que certamente está aquém do número necessário, bem como a senioridade dos mesmos, para garantir de fato a segurança de todos os trabalhadores nos seus meios ambientes de trabalho.



Foto: Redes sociais



## PRÊMIO DE PARADA NA ARLAXEO – ESBR

**O SINDIPOLO tem participado e apoiado a luta dos trabalhadores terceirizados para a obtenção do Prêmio de Parada na PGM (Parada Geral de Manutenção) na Unidade ESBR da ARLANXEO.**

O SINDICONSTRUPLO E SINDIPOLO se reuniram com a direção da empresa no início de outubro, onde foi apresentado aos sindicatos o escopo da PGM que iniciou no dia 16/10 com previsão de término no dia 15/11. Na reunião, além de cobrar condições seguras de

trabalho, transporte e alimentação, também foi cobrado fortemente da empresa o Prêmio de Parada para todos os trabalhadores. Infelizmente a empresa ARLANXEO não deu ouvidos para esta importante demanda da Categoria, empurrando a responsabilidade para as empresas terceirizadas.

Após fortes mobilizações em frente da empresa e na via de acesso ao Polo, onde ficou estabelecido Estado de Greve, as empresas chamaram o SINDICONSTRUPLO para negociar, quando apresentaram um **“PRÊMIO” ridículo de R\$150,00 a ser pago no dia 05 de Dezem-**

**bro.** Após longo debate se chegou ao valor de **R\$ 300,00** como proposta final das empresas como Prêmio desta Parada. A proposta foi levada no dia 06/11 para apreciação e votação dos trabalhadores, onde foi rejeitada de forma massiva.

O SINDICONSTRUPLO, juntamente com SINDIPOLO e Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas seguirão empenhando esforços para que as empresas terceiras e a ARLANXEO apresentem uma nova proposta com um valor digno que efetivamente contemple o pleito dos trabalhadores.

## O NOVEMBRO AZUL E O CÂNCER

O SINDIPOLO reforça a Campanha do **NOVEMBRO AZUL**, criada em 2003 com objetivo de chamar a atenção para a necessidade de prevenção ao **CÂNCER DE PRÓSTATA** – segunda causa de morte entre os homens. É um importante momento para promover uma reflexão sobre a necessidade do cuidado dos trabalhadores com sua saúde, um tema que deve também estar na agenda das empresas. **Inclusive, é fundamental, que as empresas, para passar do discurso à prática e de fato incentivem o cuidado PREVENTIVO, que os exames para o câncer de próstata sejam incluídos nos exames periódicos anual de cada trabalhador.**



O câncer de próstata é o tipo mais comum de câncer entre a população masculina, representando 29% dos diagnósticos da doença no país. No Brasil, estimam-se 71.730 novos casos de câncer de próstata, por ano, para o triênio 2023-2025.

Além dos periódicos, os médicos do trabalho também devem estar preparados para tratar da prevenção junto aos trabalhadores de forma permanente, orientando sobre exames, encaminhamentos aos especialistas e, também, no combate ao preconceito. **A conscientização precisa ser feita no dia a dia**, e como boa parte desta rotina é no ambiente de trabalho, ela ganha ainda mais importância em ações de prevenção ao câncer de próstata para os trabalhadores. Palestras frequentes pelas CIPAS, bem como pelos setores de saúde das empresas, são algumas destas ações possíveis. **Cuide-se! A prevenção salva vidas. O preconceito mata!**

## NOVEMBRO: MÊS DE REFORÇARMOS A CULTURA ANTIRRACISTA

O mês de Novembro também é destinado pelo Movimento Sindical ao enfrentamento ao racismo e intensificar o debate sobre políticas públicas voltadas a população negra. Ainda há, infelizmente, muitas atitudes racistas nos locais de trabalho, tanto por parte das gestões das empresas como entre trabalhadores.

O Dia 20/11 é mais uma data de luta contra qualquer forma de racismo, principalmente o Racismo Estrutural em nosso ambiente de trabalho, como na sociedade como um todo, Data esta onde os movimentos negros organizados, junto com a CUT e Sindicatos lutam pelo fim das opressões ainda reflexos da escravidão e reforçam a importância da busca por uma sociedade mais civilizada e sem racismo no Brasil e no Mundo.

O SINDIPOLO como entidade sindical representativa dos trabalhadores petroquímicos tem a responsabilidade de estar inserido no combate ao racismo estrutural ainda existente no ambiente petroquímico e, mostrar perante a sociedade a importância na combatividade a esse mal social ainda persistente, diariamente, nas nossas vidas.

**SEJAMOS TOD@S ANTIRRACISTA!**



## 8ª PLENÁRIA NACIONAL DA CNQ/CUT



Com o tema **“Reconstrução, Empregos, Conquistas e Democracia”**, será realizado, dias 20 a 22 de novembro, em Brasília, no Centro de Estudo Sindical Rural da CONTAG, a **8ª Plenária Nacional da Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ)**. O SINDIPOLO terá repre-

sentantes no encontro.

Durante a plenária serão tratados temas como conjuntura política, econômica e social em âmbito internacional, nacional e setorial; desafios da política industrial no Brasil, desenvolvimento econômico e sustentável para o Ramo (Químico-Petróleo-Petroquímico) do país; Fortalecimento da representação sindical da CUT no Ramo; **Aposentadoria Especial**; Saúde e Segurança; **Comissão do Benzeno** e temas transversais como gênero, racial, juventude e, também, será definido o Plano de Lutas e ações para o próximo período.

**Se você tiver um outro tema que julgue relevante para esta Plenária, converse com o sindicalista mais próximo e/ou envie através do Whats do SINDIPOLO pelo número (51) 9679-9088.**