

DIA INTERNACIONAL DA MULHER: NOS QUEREMOS VIVAS, FORTES E NA LUTA! NENHUMA A MENOS!

8 DE MARÇO – DIA INTERNACIONAL DA MULHER

MULHERES PETROQUÍMICAS NA LINHA DE FRENTE DA PRODUÇÃO E DA LUTA

O **8 de Março** é dia de memória, resistência e mobilização. É uma data construída pelas mulheres trabalhadoras que enfrentaram exploração, desigualdade e violência para conquistar direitos. **No setor petroquímico, essa luta é todos os dias.**

As mulheres ainda representam cerca de **15% a 20% da força de trabalho** no setor de petróleo, gás e **petroquímica** no Brasil. **Nos cargos de liderança, o percentual é ainda menor.** Mesmo assim, elas estão presentes nas áreas operacionais, laboratoriais, técnicas, administrativas e na organização sindical.

No Polo Petroquímico do Rio Grande do Sul, as mulheres seguem rompendo barreiras históricas em um ambiente tradicionalmente masculino — mas enfrentam desafios que precisam ser superados com políticas concretas.

UM SETOR DE ALTO RISCO EXIGE RESPEITO À VIDA

A indústria petroquímica é classificada como atividade de alto risco, como:

- Produtos inflamáveis e tóxicos;
- Processos sob alta pressão e temperatura;
- Equipamentos industriais de grande porte;
- Exposição a agentes químicos e físicos, como o Benzeno;
- Risco permanente de acidentes amplificados.

Dados nacionais mostram que **o setor químico e petroquímico apresenta taxas de acidentes superiores à média** de diversos outros setores da economia. Segurança não é custo. É investimento e compromisso com a vida. E para as mulheres, os desafios são ainda maiores:

- EPIs muitas vezes inadequados ao corpo feminino;
- Exposição a agentes com impactos específicos à saúde da mulher;
- Escalas extenuantes, como a 6x1;
- Dupla e tripla jornadas;
- Assédio moral e sexual.

Não há igualdade sem segurança. Não há segurança sem investimento real.



O QUE DEFENDEMOS NESTE 8 DE MARÇO

O SINDIPOLO reafirma que a pauta das mulheres trabalhadoras, **entre elas as trabalhadoras petroquímicas** é prioridade da categoria e da classe trabalhadora no geral:

- ✘ Fim da escala 6x1;
- ✘ Redução da jornada sem redução de salários;
- ✘ Igualdade salarial;
- ✘ Combate rigoroso ao assédio moral e sexual;
- ✘ EPIs adequados às trabalhadoras;
- ✘ Programas específicos de saúde da mulher;
- ✘ Mais investimento em prevenção e manutenção;
- ✘ Participação efetiva das trabalhadoras nas CIPAs;
- ✘ Ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

SEGURANÇA NÃO É FAVOR. É OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS

As empresas têm obrigação legal de cumprir as Normas Regulamentadoras e garantir:

- ✘ Avaliação permanente de riscos;
- ✘ Manutenção preventiva;
- ✘ Treinamento contínuo;
- ✘ Efetivo adequado;
- ✘ Cultura real de prevenção;

Não basta protocolo no papel. É preciso prática, fiscalização e participação das trabalhadoras.

QUANDO AS MULHERES AVANÇAM, A CATEGORIA AVANÇA

Ambientes mais diversos são mais atentos aos riscos, mais comprometidos com a prevenção e mais humanos. Por isso, neste 8 de Março, reafirmamos: **a luta das mulheres petroquímicas é luta por democracia, por soberania industrial e por respeito à vida.** Não queremos discursos. Queremos condições reais de trabalho seguro. Queremos igualdade. Queremos respeito.

Mulheres petroquímicas na luta têm pressa.



PAREM DE NOS MATAR!



NOSSA LUTA É PELO DIRETO DE VIVER. CHEGA DE VIOLÊNCIA!

O feminicídio no RS e no Brasil tem alcançado números dramáticos. E é impossível desvincular esses assassinatos com a destruição de políticas protetivas entre os anos de 2019/2022 no país e no descaso do governo do RS com a questão, conforme denunciado pela Secretaria da Mulher Trabalhadora da CUT-RS, que reitera a situação de desmonte de políticas públicas de proteção à vida das mulheres também no RS.

Em 2025, depois de longos 7 anos de governo, após intensa pressão dos movimentos feministas e das organizações sindicais e, por coincidência, às vésperas de um ano eleitoral, o governador recriou a Secretaria das Mulheres, porém com um minúsculo orçamento.

É necessário mais que discurso, é preciso investimento real, além do envolvimento de todos os órgãos públicos, na luta em defesa da vida das mulheres.

PACTO NACIONAL BRASIL CONTRA O FEMINICÍDIO - Frente aos números, foi lançado, este ano, o Pacto Nacional Brasil Contra o Feminicídio, iniciativa conjunta do Legislativo, Executivo e Judiciário para enfrentar a escalada da violência contra as mulheres. O pacto, em nível nacional, é um passo fundamental para garantir proteção, responsabilizar agressores e afirmar o direito das mulheres à vida.

AO PRESENCIAR QUALQUER SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA, LIGUE 180.

TODA FORMA DE VIOLÊNCIA DEVE SER COMBATIDA!

O feminicídio é a violência máxima. Mas muitas vezes a situação começa com outros tipos de violência, que são importantes de serem identificadas:

VIOLÊNCIA FÍSICA - É qualquer agressão contra o corpo da mulher: empurrões, tapas, socos, chutes, queimaduras, estrangulamento.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA - É quando a mulher sofre humilhações, ameaças, xingamentos, controle excessivo, perseguição, chantagem ou isolamento. Afeta a saúde mental e pode ser tão grave quanto a violência física.

VIOLÊNCIA SEXUAL - Acontece quando a mulher é forçada, coagida ou pressionada a manter relações sexuais ou outras práticas de cunho sexual que não deseja. Inclui estupro, impedir o uso de métodos contraceptivos ou obrigar a engravidar ou abortar.

VIOLÊNCIA MORAL - A mulher é atacada na sua honra ou reputação, por meio de xingamentos, calúnias, mentiras, acusações falsas ou exposição pública, inclusive redes sociais.

VIOLÊNCIA PATRIMONIAL - É a tentativa de controlar ou destruir a autonomia econômica da mulher. Inclui reter dinheiro, destruir documentos, quebrar objetos pessoais, controlar salário, impedir de trabalhar ou estudar.

VIOLÊNCIA VICÁRIA - A violência vicária, ainda pouco conhecida no Brasil, ocorre quando o agressor utiliza os filhos como instrumento para prolongar o controle e o abuso sobre a mulher, especialmente após a separação, manifestando-se por meio de manipulação das crianças, ameaças de retirada da guarda, pensões alimentícias insuficientes, abuso emocional, alienação parental ou, em casos extremos, o assassinato dos filhos.

NÃO ACEITE NENHUMA FORMA DE VIOLÊNCIA. DENUNCIE!

SOMENTE EM 2026 (ATÉ O DIA 04/03) FORAM 20 MULHERES ASSASSINADAS NO RS, A MAIORIA DENTRO DE SUAS CASAS, ALGUMAS NA FRENTE DOS FILHOS, E NO GERAL POR COMPANHEIROS OU EX-COMPANHEIROS. NO ANO DE 2025, FORAM 80 FEMINICÍDIOS, COLOCANDO O ESTADO NO TOPO DA LISTA NO PAÍS, EM SEGUNDO LUGAR, ATRÁS APENAS DE SÃO PAULO. PAREM DE NOS MATAR!

SINDIPOLO HOMENAGEIA ÀS TRABALHADORAS PELO 8M - DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES

O **8 de Março (8M)** é um dia de memória e luta pela vida das mulheres. Uma data que nasce da resistência das trabalhadoras e da coragem para reivindicar direitos e dignidade. A violência de gênero continua uma chaga aberta, atingindo especialmente as mulheres trabalhadoras, negras, periféricas, indígenas e do campo.

Para homenagear as Trabalhadoras Petroquímicas, o SINDIPOLO estará distribuindo, nos próximos dias, uma **camiseta** alusiva a campanha "Mulheres na Luta Têm Pressa" à todas sócias do sindicato e, também, às que não fizeram oposição a **Contribuição Assistencial** estabelecida na Negociação Salarial.

Procure o sindicalista de sua unidade para receber a sua camiseta, ou, se preferir, entre em contato com a Secretaria da entidade, informando a unidade em que trabalha e o tamanho da camiseta! As que trabalham em Turno, é importante informar o grupo de turno para agilizar a entrega da camiseta - **WhatsApp (51) 9679.9088**.

Neste 8 de março, a CUT e o SINDIPOLO convocam as trabalhadoras e trabalhadores a **ocuparem as ruas e os espaços de decisão** com o mote: "Pelo direito à vida, por maior representação política, em defesa da soberania dos povos e pelo fim da escala 6x1."

A luta feminista é uma luta por democracia, justiça social e dignidade.

BRASKEM - SINDICALISTAS SE REÚNEM COM DIRETOR E O RH



Em reunião realizada na Braskem – RS, com o Diretor Industrial, RH e Relações Institucionais, o SINDIPOLO levou à mesa a profunda indignação da categoria diante do pacote de “contenção de custos” e das demissões já em curso na empresa.

As dispensas começaram e, na sequência, foi anunciado um conjunto de medidas que atinge diretamente os trabalhadores e

trabalhadoras: redução do número de uniformes, retirada do lanche da madrugada para quem está em regime de turno e outras iniciativas que **penalizam justamente quem mantém as plantas operando**, garante a produtividade e sustenta os resultados da companhia.

O SINDIPOLO, em conjunto com os demais sindicatos que representam os trabalhadores e trabalhadoras em todas as unidades da empresa no país, cobrou da gestão nacional a realização de reunião com o coletivo de entidades, exigindo:

- **Transparência total** sobre os números e critérios que embasam as decisões;
- **Suspensão imediata das demissões**;
- **Abertura de negociação efetiva** antes de qualquer medida com impacto social;
- **Respeito aos acordos** e às condições de trabalho historicamente construídas.

Tanto na reunião nacional que ocorreu no dia 22 de janeiro, em São Paulo, como na reunião ocorrida aqui no Sul, a empresa apresentou o cenário econômico e os desafios apontados pela direção. Novamente o

SINDIPOLO reafirmou que crise não pode ser pretexto para retirar direitos, reduzir condições mínimas de dignidade ou jogar a conta sobre os ombros da categoria. **Ajuste que sacrifica trabalhador não é solução — é precarização.**

Em resposta, a gestão afirmou que foram necessários alguns ajustes no sentido de preservar os postos de trabalho e que as demissões ocorridas já estavam mapeadas para ocorrerem no transcorrer do ano. Porém, foram antecipadas para agora e na maioria dos casos serão repostas.

Os sindicalistas afirmaram que os Petroquímicos e Petroquímicas não aceitarão pagar a conta. Defender cada posto de trabalho é defender o Polo Petroquímico, a indústria nacional e a soberania produtiva do país.

Também reiteraram que manter a senioridade é fundamental para retomada do Setor Petroquímico com foco na segurança operacional e, principalmente das pessoas que ali trabalham e fazem as plantas operarem.

Seguimos mobilizados, atentos e organizados.

ASSEMBLEIA PARA TRATAR SOBRE PLANO DE SAÚDE SULMED: DIA 10 DE MARÇO, 18H, NO SINDIPOLO

Desde novembro de 2025, o SINDIPOLO vem buscando um plano de saúde que seja mais acessível para os trabalhadores petroquímicos, especialmente os aposentados que, muitas vezes quando se aposentam, não conseguem continuar mantendo o Bradesco Saúde ou Unimed em função dos altos valores.

Para isso, o Sindicato firmou uma parceria com a ASCORSAM (Associação de Conscientização e Organização Socioambiental) para que os trabalhadores/as Aposentados/as da Categoria Petroquímica, **SÓCIOS e SÓCIAS do SINDIPOLO**, possam ter acesso ao Plano de Saúde médico SULMED.

O objetivo é oferecer uma alternativa a todos os associados ao Sindicato mas, principalmente, aos trabalhadores/as APOSENTADOS da Categoria Petroquímica do RS e seus dependentes, com possibilidade de adesão para filhos maiores de 24 anos, a partir de algumas condições. O Plano atende Região Metropolitana de Porto Alegre e litoral norte/RS, cobrindo consultas, exames e internações nos hospitais credenciados.

São duas as modalidades de Cobertura: **ACOLLE** e **OPEN**, ambas podendo ser ambulatorial ou hospitalar, com coparticipação do usuário e diferentes tipos de coberturas e



profissionais.

Em função da parceria, estão sendo oferecidas condições especiais para adesão ao Plano, como isenção das consultas eletivas e exames simples que forem realizados diretamente na Clínica da SULMED em Porto Alegre (Av. Independência, 386, Centro), por um período que poderá variar de 30 a 60 dias. Além disso o PAD (Pronto Atendimento Digital), não terá custo para o usuário.

Apesar de ter um atendimento regional, a SULMED tem se mostrado uma boa opção. A operadora está há mais de 40 anos

atuando no mercado e, em 2019, foi adquirida pela Unimed Porto Alegre, mas manteve sua gestão independente. Ela oferece planos de saúde, além de serviços de saúde e segurança no trabalho, com uma rede credenciada de médicos e hospitais.

A Operadora tem modalidades diferentes de planos, o que pode ajudar na escolha de acordo com a necessidade do associado, com atendimento ambulatorial, hospitalar e cuidados completos em todas as etapas da saúde.

PARTICIPE DA ASSEMBLEIA

Para tratar e deliberar sobre esta questão, o SINDIPOLO está chamando assembleia para o dia 10 de março, terça-feira, às 18h, na sede do Sindicato

(Av. Júlio de Castilhos, nº 596, 8º, Centro de POA), onde a Corretora Benet, a SULMED e a ASCORSAM esclarecerão todas as dúvidas dos interessados, detalhando questões como tipos de plano, formas de adesão, abrangência, portabilidade, valores, dependentes, entre outros.

O SINDIPOLO reforça a importância da participação dos interessados nesta assembleia. Será o momento de esclarecer todas as dúvidas e conhecer o plano, que pode ser uma opção mais acessível para atendimento na saúde.

PARTICIPE DA ASSEMBLEIA E TIRE AS SUAS DÚVIDAS!

PLR BRASKEM 2025

ENTENDA COMO FUNCIONA O PAGAMENTO DOS RESULTADOS

O **Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) 2025** da Braskem estabelece que o valor a ser recebido pelos trabalhadores/as é composto por **duas parcelas distintas**, cada uma com critérios próprios, são elas:

PARCELA OPERACIONAL – DEPENDE DO DESEMPENHO DO TRABALHADOR - A Parcela Operacional está vinculada exclusivamente ao desempenho individual, medido por meio do Programa de Ação (PA) de cada trabalhador/a. Essa Parcela é paga independentemente do lucro da empresa. A avaliação do PA é composta por:

- **80% de metas Individuais** (produtividade, projetos, redução de custos, inovação, entre outras);
- **20% de avaliação individual** (qualitativa, relacionada ao alinhamento do trabalhador aos valores e à cultura da empresa, feita pela chefia).

Ou seja, mesmo que a empresa não alcance o resultado financeiro orçado - **EBITDA**, o trabalhador/a que cumpriu suas metas individuais fará jus a essa parcela/valor, que deve ter sido “pactuada” com sua chefia direta.

PARCELA ECONÔMICO-FINANCEIRA – DEPENDE DO RESULTADO DA EMPRESA - A Parcela Econômico-Financeira está diretamente ligada aos resultados globais da Braskem, tendo como indicador o EBITDA “Operacional”. O valor dessa parcela **varia conforme o desempenho financeiro da empresa** em relação ao que foi orçado para o ano pelo Conselho de Administração (CA) da Braskem.

- Se o resultado ficar **abaixo de 75% do orçado**: o pagamento desta Parcela pode ser zerado ou pode ser reduzido, vai depender da decisão do CA;
- **Entre 75% e 125% do orçado**: o valor desta Parcela da PLR varia proporcionalmente;
- **Acima de 125% do orçado**: pode haver aumento desta Parcela, proporcional ou não, vai depender da decisão do CA.

Destaque importante sobre esta Parcela (EBITDA): o resultado individual do trabalhador/a no PA (% obtido) será fator coeficiente no resultado desta Parcela para este mesmo trabalho/a. Podendo diminuir o valor da Parcela Econômica se menor que 100% no PA (o que geralmente ocorre para a maioria dos trabalhadores/as) e, se maior que 100% no PA, terá proporcionalmente um valor maior nesta Parcela Econômica.

A FINAL, COMO É CALCULADA A PLR?

O valor total da PLR de cada trabalhador/a é a soma das duas parcelas multiplicada pela avaliação individual do PA.

1º) Ter em mãos o valor acertado (pactuado) com a chefia para PLR, deste valor, 50% são referentes à Parcela Operacional e 50% é referente à Parcela Econômica (EBITDA)

2º) Ter a avaliação pela chefia do seu PA, que pode ser de 0 a 104%;

3º) Ser conhecido o resultado do EBITDA do ano (neste caso 2025);

Se o EBITDA ficar entre 75% a 125% do orçado, aplicar o percentual obtido no seu PA no percentual do valor (R\$) determinado pela chefia para esta Parcela.

FÓRMULA E EXEMPLO:

$PLR = \text{Parcela Operacional (50\%)} + \text{Parcela Econômico-EBITDA (50\%)} - \text{o resultado deve ser multiplicado pela avaliação individual do PA.}$

PLR = Resultado do PA + (Resultado do EBITDA x %PA)

Exemplo, considerando:

- Um **valor de R\$ 20 mil**, supostamente pactuado com a chefia no início do ano, sendo:

- R\$ 10 mil para a Parcela do PA;
- R\$ 10 mil para a Parcela do EBITDA;

- Resultado do PA deste trabalhador tenha ficado a 90%;
- Resultado do EBITDA Operacional da BRASKEM tenha ficado a 50% do orçado.

$$PLR = 90\% (PA) + (50\% \text{ EBITDA} \times 90\%)$$

$$PLR = 90\% \text{ de } 10 \text{ mil} + (50\% \text{ de } 10 \text{ mil} \times 90\%)$$

$$PLR = 9 \text{ mil} + (5 \text{ mil} \times 90\%)$$

$$PLR = 9 \text{ mil} + 4,5 \text{ mil}$$

$$PLR = 13,5 \text{ mil}$$

QUANDO SERÃO PAGAS AS PLRs NO POLO DO RS?

A PLR, segundo a **Lei Federal 10.101** deve ser paga até final do mês de Maio de cada ano.

- **INNOVA – Já foi paga** na segunda quinzena de fevereiro!
- **ARLANXEO – previsão de pagamento** na segunda quinzena de abril!
- **OXITENO/INDORAMA – pagamento em final de abril!**
- **BRASKEM – reunião do Conselho no final da primeira quinzena de março**, a partir desta reunião se terá indicativo de data de pagamento!

A IMPORTÂNCIA DOS TRABALHADORES/AS ENTENDEREM COMO FUNCIONA A PLR

O SINDIPOLO reforça a importância de que os trabalhadores/as compreendam como funciona a PLR, especialmente por quê:

- O atingimento da **Parcela do PA** não depende diretamente do Lucro (EBITDA);
- A **Parcela Econômica** (EBITDA) é uma decisão somente da Direção e CA da Braskem;
- **É fundamental garantir que os critérios da PLR sejam aplicados de forma justa e objetiva**, sem distorções ou avaliações subjetivas indevidas;
- Os trabalhadores devem ter conhecimento do Acordo de PLR;
- Os trabalhadores/as devem cobrar informações de seus representantes na Comissão de PLR, principalmente dos eleitos;
- Os trabalhadores devem saber que a regra de distribuição de PLR é diferente para os trabalhadores (Grupo 1) em relação os Gerentes e Diretores (Grupo 2). Estes do Grupo 2 além de ter salários maiores, o cálculo de suas PLR é diferenciado.

SOBRE OS ACORDOS DE PLR E COMISSÕES

Cabe destacar que os ACORDOS de PLR acabam na prática sendo uma imposição das Direções das empresas, pois todas as propostas de melhorias para a distribuição dos valores da PLR apresentadas pelos representantes dos trabalhadores nas comissões, foram recusados monocraticamente pelas chefias que compõem as Comissões de PLR.

As chefias são indicadas pelas direções das empresas para a composição da Comissão, geralmente gerentes e coordenadores. Estes ocupam 50% das vagas e, os outros 50% são eleitos pelos trabalhadores/as. E mais UMA vaga na Comissão para a representação do SINDIPOLO (por força da Lei 10.101).

O fato dos representantes eleitos não terem estabilidade fragiliza a representação dos trabalhadores, fazendo com que a vontade da patronal prevaleça e a pauta por uma distribuição mais justa não avance!

O SINDIPOLO seguirá propondo por meio de seus sindicalistas que compõem as Comissões, melhorias aos Acordo de PLR, mesmo tendo a negação sumária das chefias que compõem a Comissão.

A PRODUÇÃO NÃO É RESULTADO DE UMA PARCELA DOS TRABALHADORES E SIM DO ESFORÇO CONJUNTO DE TODOS/AS!

