

Fim da 6x1: uma luta por saúde, dignidade e futuro! Reduzir a jornada é avançar na valorização da vida!

## CAMPANHA SALARIAL-2026 COMEÇARÁ MAIS CEDO



de Outubro para a Braskem, Innova e Oxite-no. Neste ano está em negociação **todo o Acordo Coletivo**, ou seja, cláusulas econômicas e sociais.

O SINDIPOLO estará se reunindo com os demais sindicatos do Setor Petroquímico brasileiro no próximo **dia 27**, onde, se debaterá a **Pauta Unificada para a Campanha Salarial-2026**. O objetivo é somar forças e novamente construir uma Pauta de Reivindicações vigorosa, a fim de avançarmos e equalizarmos os ACTs, respeitando as especificidades de cada região como a do Sindiquímica-BA, que neste ano, somente negociará às cláusulas econômicas.

dores pais, se enquadrando na equidade de gênero como pregam as gestões das empresas; Equiparar os valores dos do Auxílio-Educação, especialmente para os trabalhadores da Innova, Arlanxeo e Oxiteno em relação ao já praticado na Braskem.

Estes são alguns itens que já vem sendo colocado pela Categoria como prioritários na Campanha deste ano, que deverá iniciar mais cedo, pois é um **ano de Copa do Mundo e Eleições gerais**. É necessário **antecipar as negociações**.

Em breve o SINDIPOLO estará disponibilizando uma **pesquisa via Google Forms ou similar**, onde cada trabalhador/as poderá opinar e ajudar a construir a Pauta Reivindicatória da Campanha Salarial das duas Datas-Bases.

**PARTICIPE DA CAMPANHA SALARIAL DESDE A CONSTRUÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES E SE MANTENHA MOBILIZADOS NESTA LUTA!**

O SINDIPOLO desde já convoca a todos os trabalhadores/as Petroquímicos a se engajarem na **Campanha Salarial 2026**. Lembrando que aqui no Polo Petroquímico Gaúcho ainda são **duas Datas-Bases (DB)** para o Acordo Coletivo de trabalho (ACT), **1º de Setembro** para a Arlanxeo EPDM/ESBR e **1º**

### PONTOS DE PAUTA

Reajuste Salário acima do INPC, ou seja, com aumento real; reajuste significativo e real do valor do Vale Alimentação; Auxílio-Creche também para filhos/as de trabalha-

## REFLEXO DE HORAS EXTRAS NO DSR

**O Descanso Semanal Remunerado (DSR) é um direito garantido pela Lei nº 605 de 1949. Na prática, significa que o trabalhador/a tem direito ao descanso sem perder salário após cumprir sua jornada de trabalho.**

O **REFLEXO** de horas extras no DSR é um direito que ocorre quando o trabalhador/a faz horas extras no mês. O valor dessa integração (reflexo) deve ser considerado também no cálculo de outras verbas, como férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS.

O cálculo para descobrir o valor que reflete no DSR é realizado da seguinte forma:

- Some** o valor (R\$) total de horas extras feitas no mês.
- Divida** esse valor pelo número de dias úteis do respectivo mês.
- Multiplique** o resultado pelo número de domingos e feriados do mês.

**Exemplo prático de um mês com 22 dias úteis, 4 domingos e 1 feriado:**

Valor do total de horas extras feitas no mês: R\$ 500,00

Dias úteis: 22

Domingos e feriados: 4 + 1 = 5

**Valor: R\$ 500,00 ÷ 22 = R\$ 22,72**  
**Reflexo no DSR: R\$ 22,72 × 5 = R\$ 113,60**

O **valor total a ser recebido** pelo trabalhador/a na folha de pagamento (contracheque) correspondente a essas horas extras com os reflexos no DSR seria de **R\$ 613,60**.

Lembrando que por conquista nas negociações coletivas (ACT) no Polo Petroquímico, todas as Horas Extras são acrescidas de **100%** no valor da hora normal de trabalho, considerando os adicionais de periculosidade e de turno.

### ATENÇÃO PARA O THM

Importante neste cálculo levar em conta sua jornada de trabalho. Se trabalha em horário Administrativo (ADM) ou em TURNO.

No ADM o Total de Hora Mês (THM) é de **200 horas**, ou seja, uma jornada de **40 horas/semana**.

No TURNO o THM é de **180 horas**, sendo uma jornada de trabalho (em média) de **36 horas/semana**. Em "média" porque dependendo da Tabela de Turno e o Grupo que trabalha, as vezes estas horas pode ser um pouco mais, as vezes um pouco menos.

### HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO

O SINDIPOLO novamente alerta para a importância de fazer sua Homologação do

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) no Sindicato, assim é possível verificar com mais atenção se estas verbas do DSR, entre outras, estão corretamente sendo pagas. Isso deve ser verificado tanto quando a empresa demite, quando o trabalhador/a pede a demissão ou é desligado por aposentadoria.

Algumas empresas tentam convencer o trabalhador/a em fazer esta homologação na empresa, sem a assistência do SINDIPOLO, o que pode gerar prejuízo ao trabalhador/a. A "Deforma" Trabalhista feito no governo Temer (2017) além de vários retrocessos na CLT para a Classe Trabalhadora, também alterou esta obrigação de as homologações serem feitas no Sindicato, podendo ser feita na empresa. No Acordo Coletivo do Polo (ACT), ficou estabelecido que preferencialmente as Homologações sejam realizadas no SINDIPOLO, salvo se o Trabalhador/a demitiu do queira fazer na empresa.

**Não corra risco de ter prejuízo! Faça sua homologação no SINDIPOLO.**

# ATUALIZAÇÃO DA NR1/RISCOS PSICOSSOCIAIS

A atualização da **NR-1** sobre riscos psicossociais, **prevista para entrar em vigor no dia 26/5**, infelizmente ocorrerá sem a participação do SINIPOLO e coloca um debate inevitável dentro do Polo Petroquímico-RS, até porque os trabalhadores destas empresas, inclusive as CIPA's (ou CIPAs), não têm acesso aos Programas de Saúde que também irão gerenciar os Riscos Psicossociais, como **GRO, PGR, Inventário de Risco e Plano de Ação**. Os parâmetros de saúde mental não podem continuar sendo desconhecidos dos trabalhadores e sendo tratados apenas como protocolo burocrático. Menos ainda podem ser terceirizado para outras empresas que não conhecem o ambiente de trabalho e os desgastes que estes causam na saúde mental destes trabalhadores/as e seus familiares. Isso é uma maneira de as empresas se isentarem das responsabilidades.

Em ambientes de alta pressão, jornadas desgastantes, alta carga de serviços, efetivo baixo, baixa senioridade, exposição permanente a riscos operacionais, metas muitas vezes utópicas (que geram distúrbios emocionais), oferecer "acolhimento" superficial não resolve o problema. Muitos trabalhadores/as acabam inseridos em processos terapêuticos fragmentados, com parâmetros incoerentes e formulários questionáveis que são mediados por empresas contratadas pela própria gestão corporativa das empresas do Polo, que

não têm percepção real de autonomia, sigilo ou segurança emocional para falar sobre sofrimento, assédio, medo, adoecimento ou conflitos internos do trabalho.

Isso cria uma contradição séria: a empresa cumpre formalmente uma exigência, mas parte dos trabalhadores não se sente verdadeiramente acolhida, segura e confiante para participar de um processo terapêutico adequado, ético e capaz de contribuir positivamente para sua saúde psíquica.

## ACOMPANHAMENTO DEVE DE FATO ACOLHER

O próprio debate ético defendido pelo Conselho Federal e Regionais de Psicologia aponta para a necessidade de vínculo terapêutico baseado em autonomia, confiança, escuta qualificada, sigilo e independência profissional. Quando o trabalhador percebe proximidade entre o atendimento psicológico e os interesses corporativos, o processo tende a perder profundidade, espontaneidade e eficácia clínica e terapêutica. Também é importante destacar que, nas entrevistas psicossociais, o tempo técnico previsto pelas normas regulamentadoras precisa ser efetivamente respeitado para garantir escuta qualificada, acolhimento e avaliação adequada. Limitar esse processo à entrega de papel, caneta e aplicação apressada de perguntas protocoladas, de forma mecânica e impesso-



al, está muito distante de construir um acompanhamento que realmente acolha os trabalhadores e as trabalhadoras e contribua de forma positiva para sua saúde psíquica.

As empresas do Polo Petroquímico precisam avançar para modelos mais sérios e humanizados: disponibilizar clínicas independentes, profissionais sem vínculo contratual direto com as empresas, liberdade de escolha ao trabalhador e acesso real a acompanhamento contínuo de qualidade.

Porque, no ambiente de chão de fábrica, o desgaste não é apenas físico. É biopsicossocial. E saúde mental de verdade não se faz apenas com campanha interna, palestra motivacional ou canal corporativo. Faz-se com confiança, autonomia, escuta legítima e acesso digno ao cuidado psicológico.

## MAIS UM ACIDENTE COM INCÊNDIO É REGISTRADO NA ARLANXEO ESBR

Na madrugada da **quinta-feira (14/5)**, por volta das 2h, um incêndio atingiu o Secador da Linha A (Alfa) da fábrica da Arlanxeo ESBR. As chamas foram controladas pelos brigadistas da própria empresa, que são os Operadores de Processo da unidade.

Segundo informações recebidas pelo SINDIPOLO, este não é um caso isolado. Um incêndio no mesmo local já havia sido registrado no ano passado, o que reforça a preocupação com a recorrência deste tipo de ocorrência na planta.

Após ser comunicado pela empresa com informações preliminares sobre o acidente, **o Sindicato solicitou uma reunião para discutir o caso. O encontro já está agendado para esta sexta-feira, dia 22/06**, quando também serão debatidas medidas para evitar que novos acidentes semelhantes voltem a acontecer.

## EM TEMPOS DE ATAQUES E PRECARIZAÇÃO, ELEIÇÃO SINDICAL É AINDA MAIS IMPORTANTE



O SINDIPOLO deu início, em assembleia realizada no **dia 22 de abril**, ao **processo eleitoral que definirá a direção do Sindicato para o período 2026/2030**. Conforme edital divulgado pela Comissão Eleitoral, foi inscrita uma única chapa para disputar o pleito: a chapa **Movimento de Ação Sindical (MAS)**, formada por dirigentes da ativa e aposentados, com representação em diferentes empresas e áreas de atuação da categoria petroquímica gaúcha. Lembrando que o prazo para impugnação da chapas, conforme o calendário eleitoral, foi dia 18 de maio.

Diante da inscrição de chapa única, a **definição da nova direção ocorrerá por aclamação em assembleia marcada para o dia 25 de junho de 2026**, na sede do Sindicato, quando a

participação dos trabalhadores e trabalhadoras no processo será muito importante.

Mais do que um procedimento estatutário, a assembleia representa um momento fundamental de fortalecimento da organização sindical e de demonstração do compromisso da categoria com a defesa dos seus direitos e conquistas históricas.

A direção do Sindicato destaca que o atual cenário exige uma entidade cada vez mais forte, representativa e respaldada pela participação consciente da categoria. O setor petroquímico enfrenta desafios como ataques aos direitos trabalhistas, pressão permanente por redução de custos, aumento da precarização, terceirizações, riscos à saúde e à segurança, além de ameaças constantes às conquistas construídas ao longo de décadas de luta.

Neste contexto, a presença massiva dos trabalhadores e trabalhadoras na **assembleia do dia 25 de junho** será um **importante sinal de unidade, mobilização e compromisso coletivo com a manutenção de um Sindicato atuante, combativo e preparado para enfrentar os desafios dos próximos anos.**