

**SINPACEL-RS**

# UNIÃO SINDICAL

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE,  
PAPEL, PAPELÃO, ARTEFATOS E CORTIÇA DE GUAÍBA E REGIÃO RS

FUNDADO EM 27/11/1951 | FILIADO À CUT E CNQ

[www.sinpacel-rs.com.br](http://www.sinpacel-rs.com.br) | [facebook.com/SinpacelRS](https://facebook.com/SinpacelRS)

## “A CMPC valoriza seus empregados como parceiros de sua prosperidade”



Caros colegas, escolhi como título deste texto uma afirmação presente nos documentos que estruturam a filosofia organizacional da CMPC. Com isso, quero propor algumas reflexões: quem, com a verdade expressa no coração e na mente, quer ser atendido por trabalhadores desmotivados, com benefícios reduzidos, remunerações rebaixadas, instalações precárias e sem compromissos institucionais e duradouros com a entidade? Acho que todos nós sabemos e concordamos com a resposta: ninguém! Pois então, absurdamente são esses os reflexos das mudanças que vêm sendo implementadas com a atual diretoria da CMPC.

Se somos todos aqui na CMPC membros de uma "família", não cabe em momento algum, ainda mais durante a pandemia, aumentar o sofrimento alheio, impondo práticas punitivas infundadas, desligamentos de pessoas ou a redução de salários e mudanças nos benefícios conquistados aos colaboradores. Agir desse modo potencializa um clima de hostilidade e frus-

tra quaisquer expectativas de preservação de boas relações. Além, reforçando o título, de não ser uma atitude conceitualmente válida, já que fere os próprios valores da companhia, presentes em sua Missão e Conduta.

Por outro lado, a imagem da empresa apresentada pelo seu presidente nas redes sociais, em entrevistas, reportagens e artigos publicados, é outra. Um ambiente criado pelos seus devaneios, por sua imaginação, pois não sustenta a prática entre os meios-fios da CMPC. Cabe a responsabilidade social mínima da diretoria de não alastrar o caos e buscar o alinhamento de suas ações à filosofia organizacional, tão bem descrita e documentada.

Mantendo vivas as políticas que regem as boas relações de trabalho, esperamos que a direção da empresa estabeleça novas formas de obter resultados, lucros e atingimento de metas. Extrair do time que estrutura a base da produção é desonrar os valores presentes na política da Companhia, na metodologia hoje

adotada (Sistema Toyota), mantendo distantes práticas gerenciais de uma indústria que pretende inovar, promover entusiasmo e reconhecimento ao seu quadro de colaboradores.

Existem famílias por trás da força de trabalho de cada colaborador e, por conseguinte, de tudo que aqui é produzido e realizado. É preciso resgatar a dignidade e o direito de pertencer a todos os membros da "família CMPC".

Um projeto que pretende protagonizar o futuro (Beyond) só terá sucesso se, obviamente, olhar e reconhecer com respeito o que foi conquistado, mantendo o que de fato nos motiva orgulho e firmando um não ao retrocesso, a esta prática pejorativa da retração de direitos. Colegas, não lhes parece contraditória essa lógica manifestada pela alta administração da CMPC?

Nosso “valor” não tem preço! Ele deve estar acima de tudo, deve ser um caminho percorrido com coerência, como uma decisão e uma forma digna de se viver.

## Aposentadoria especial: STF firma entendimento que veda o trabalho de aposentados especiais em ambiente insalubre



O Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu o julgamento do tema 709, sobre a continuidade do trabalho de aposentados especiais em ambiente insalubre. Por maioria, a Turma manteve o entendimento de que é constitucional a vedação de continuidade da percepção de aposentadoria especial se o beneficiário permanece laborando em atividade especial ou a ela retorna, seja essa atividade especial aquela que ensejou a aposentação precoce ou não.

Em razão disso, o advogado João Lucas Machado de Mattos, especialista em Direito Previdenciário, reforça a orientação de que os trabalhadores, antes de qualquer atitude diante da empresa, procurem uma assessoria jurídica para avaliar o seu caso concreto, ante a possibilidade de readaptações no ambiente de trabalho, troca de setor, sem a necessidade de rompimento do vínculo de trabalho.

“Devemos ter claro que a decisão não determina o rompimento do contrato de trabalho, mas a proibição de exposição a agentes nocivos, ou seja, a realização de tarefas onde não há risco é plenamente permitida”.

### Profissionais da saúde

Em meio à pandemia da COVID-19, a decisão do STF pode gerar um impacto direto nos profissionais da saúde que estão atuando na linha de frente dos hospitais. Isso porque a exposição a agentes nocivos dentro do ambiente hospitalar é maior, o que torna a readaptação das funções menos provável. No entanto, para estes casos, Mattos

também aconselha que se busque auxílio jurídico para que cada caso seja examinado.

“No caso dos profissionais da saúde, se conferida a necessidade de rompimento do contrato de trabalho, existe a possibilidade de trabalhar em uma saída menos onerosa para o trabalhador”.

A aposentadoria especial é um benefício concedido pelo INSS que prevê condições mais benéficas para quem atua por determinado tempo exposto a agentes nocivos à saúde (insalubridade/periculosidade). Neste sentido, ela reduz o tempo de atividade laboral exigido para concessão de benefício de aposentadoria, visando resguardar a saúde dos trabalhadores. Na maioria dos casos, é discutida na via judicial por exigir comprovação da exposição, via Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e/ou perícia, visto que o INSS não realiza uma análise correta acerca dos dados apresentados pelos segurados.

*Fonte: WMSC & Advogados Associados*

## Assédio moral no trabalho: uma realidade crescente



Ao longo das últimas décadas, cresce de maneira assustadora o número de denúncias caracterizando agressões emocionais vivenciadas no ambiente de trabalho. Conforme dados recentes da Delegacia Regional do Trabalho na cidade de São Paulo (DRT-SP), demonstram que as denúncias de assédio moral

aumentaram 5,7% em meados de 2005. Neste sentido, foram totalizadas 242 queixas. Os dados estão sustentados na maioria das vezes, pela figura de um “chefe opressor”, desencadeando o anunciado assédio moral.

Conforme Rodolfo Daniel Veiga: “O assédio moral é um ato de violência dos mais perversos e devastadores, causando prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação, não só para o assediado, mas também, para a empresa”.

Por esta razão é de justificada importância que estejam muito bem esclarecidos todos os comportamentos que qualificam o assédio moral para que não ocorra equívocos. Seguindo esta perspectiva, o opressor jamais pode ser confundido com o executivo que segue particularidades de uma gestão agressi-

va, o notável “linha dura”, que adota posições mais radicais.

Pelo contrário, um verdadeiro líder sabe a diferença entre ser proeminente e ser importante. Consegue identificar a hora exata para variar de estratégia se a competitividade se tornar nociva, desleal e danosa para integrantes da equipe e para a imagem da empresa.

No mesmo instante, ele oportuniza condições adequadas para que todas as atribuições de cada função, sejam compreendidas e executadas com maestria. O propósito sempre será trabalhar em um ambiente acolhedor e colaborativo, edificando a importância do trabalho em equipe, onde cada um com suas habilidades contribuirá para o cumprimento de metas pessoais e, principalmente para atingir os objetivos da empresa.

## Softys repassou resultado do PPR na folha de fevereiro



Mesmo com toda a diversidade do setor de tissue na pandemia, a Softys distribuiu valores referentes à participação nos resultados da empresa. Durante o ano de 2020, a empresa deu mais de uma vez férias coletivas, sua produção ficou em um terço do planejamento, mas mesmo assim, conforme negociação com o SINPACEL-RS e esforço da empresa de

acordo com as faixas salariais, foram pagos valores no que dependia dos trabalhadores quando as condições necessárias foram estabelecidas para a manutenção da produção e ganhos de qualidade do produto com redução de custos. A negociação e a sinergia dos trabalhadores com a empresa deram condições do pagamento do PPR na folha de fevereiro.

## Acordo de turnos da Celupa é renovado após proposta de abono



A Celupa/Melitta, multinacional de capital alemão, líder no seguimento de papel filtrante para café no Brasil, no ano de 2020, em plena pandemia, viu as demandas por seus

produtos aumentarem. Em razão disso, conseguiu negociar com os trabalhadores através do SINPACEL-RS alteração de seu turno de trabalho, que parava nos finais de semana para um turno contínuo, passando de 6 para 8 horas de trabalho, sendo as horas geradas pagas como horas extras.

Esse acordo durou de abril a dezembro de 2020. A empresa tentou renovar o acordo para 2021 e na primeira votação realizada no dia 05 de janeiro de 2021 a proposta foi rejeitada por 66% dos votantes. Posteriormente, a empresa reformulou a proposta e além das garantias já

negociadas, acrescentou um Abono de R\$ 900,00, igual para todos os trabalhadores envolvidos nos turnos.

Na votação de 26 de janeiro a proposta foi aprovada por 78,9% dos votantes, cujo acordo se encerrará em dezembro do corrente ano. O avanço na proposta da empresa demonstra que as necessidades das empresas passam pela valorização da força de trabalho dos trabalhadores, pois não há geração de riqueza sem que tenha o reconhecimento para quem efetivamente bota a mão na massa. Trabalhadores conscientes e organizados sempre serão capazes de avançar nos seus direitos.

## CMPC apresenta ganhos de produção e PPR precisou de ajuste

Segundo o IBGE a produção industrial no Brasil fechou 2020 com queda de 4,5% em razão da pandemia. Claro que isso não se aplica a indústria de produção de celulose, que manteve seu parque industrial produzindo o máximo que pode e atendendo a demanda que se manteve em alta. Na CMPC – Celulose Riograndense a exemplo das outras empresas do segmento foi realizado investimento nos protocolos sanitários para a manutenção da atividade laboral, inclusive para a realização de suas paradas gerais de manutenção e inspeção de suas caldeiras.

Em relação ao Plano de Participa-

ção nos Resultados, a empresa alterou o sistema de pontuação para o ano de 2020, negociado com os representantes dos trabalhadores. Ocorre que no fechamento da pontuação e na apuração da distribuição de valores, se observou que se produziu mais em relação ao ano anterior, se manteve a qualidade e os custos controlados, porém a contagem de pontuação e valores a serem distribuídos foram 0,08 em pontos menores. Diante dessa constatação, a Comissão Representante dos Trabalhadores reivindicou uma compensação equivalente para atingir a mesma pontuação do ano anterior, mantendo

do assim os ganhos para os participantes do PPR.

A solução encontrada foi de transferir essa diferença de 0,08 pontos para o PPR2 e distribuir o valor correspondente a todos os trabalhadores em um valor de R\$450,00 no mês de março, através do cartão Alelo.

**Sendo assim, o PPR da empresa ficou com a seguinte distribuição:**

*PPR1 = 1,83 salários*

*PPR2 = 0,51 + R\$450,00 através do cartão Alelo.*

## Trabalhadores sentem na pele as decisões tomadas nas urnas



Nos últimos dias, o SINPACEL-RS recebeu contato de trabalhadores incomodados com as mudanças no seu ambiente de trabalho e algumas decisões por parte das empresas. Os trabalhadores pedem que o sindicato faça algo, como se o SINPACEL não estivesse cumprindo o seu papel.

Nossa diretoria aproveita o ocorrido para, mais uma vez, conversar

com os trabalhadores. Infelizmente, o sindicato já havia anunciado que o movimento iniciado com o golpe de 2018 não tinha como objetivo atacar um partido político e sim os trabalhadores. Alguns trabalhadores não levam a afirmação a sério e hoje sofrem na própria pele as decisões tomadas nas urnas.

Depois do golpe, veio a reforma da previdência, a reforma trabalhista, e está por vir a reforma da reforma trabalhista, que tem por objetivo trazer de volta a escravidão ao nosso país. Lamentavelmente, as mudanças “legalizadas” com as reformas não são algo que o sindicato pode brigar, pois são as novas regras que regem as relações de trabalho em nosso país. Isso é importante que os trabalhadores

compreendam. Quando afirmamos que as eleições são fundamentais na luta por nossos direitos, é disso que tratamos. Não adianta eleger quem tem como projeto acabar com os direitos dos trabalhadores e depois achar ruim quando isso acontece. Enquanto os sindicalistas estavam nas ruas, tomando gás de pimenta na cara e lutando contra a reforma, os trabalhadores dormiam em berço esplêndido, achando que nada iria mudar.

Diante dos fatos, só existe um caminho aos trabalhadores e certamente não é se levantar contra o sindicato que os representa. E sim unirmos forças na resistência e nas urnas. Trabalhadores desunidos e distantes do seu sindicato é tudo que o patrão quer e deseja.

## Petrobras anuncia novo reajuste: 5% na gasolina e 5% no diesel

Nos primeiros dias de março, a Petrobras anunciou novo reajuste dos preços dos combustíveis. A gasolina sofre alta de R\$ 0,1240 nas refinarias, o que equivale a 5%. Já o diesel teve acréscimo de R\$ 0,1294, ou 5%. As mudanças já entraram em vigor.

O aumento de preços de combustíveis foi o pivô de uma troca no comando da Petrobras, anunciado pelo seu acionista majoritário, o governo federal. O presidente Jair Bolsonaro decidiu não renovar o contrato com o atual presidente da estatal, Roberto Castello Branco. Ocorre que o mandato de Castello Branco só termina em 20 de março de 2021 e até lá a empresa poderá continuar a aplicar sua atual política de alta nos preços.

Hoje, para compor os valores, a Petrobras considera os preços internacionais e a cotação do dólar, entre outros itens. O governo federal gostaria que a Petrobras considerasse uma espécie de média móvel desses indicadores ao longo de um período mais longo, de 10 ou 12 meses, e que desse mais previsibili-

dade aos aumentos dos combustíveis. Castello Branco se negou a fazer esse ajuste e não teve seu mandato renovado. Deve ser substituído no final deste mês pelo general Joaquim Silva e Luna. Até lá, novos reajustes podem ser adotados.

Bolsonaro frente ao aumento do dia 18 de fevereiro anunciou que zeraria por 2 meses todos os impostos federais que incidem sobre o óleo diesel a partir de março. Ocorre que com os aumentos aplicados pela Petrobras, o efeito de menos impostos pode ser neutralizado pelos reajustes.

A preocupação do Palácio do Planalto é que os aumentos no diesel acabem precipitando um movimento de paralisação de caminhoneiros. Essa eventual greve tem sido sempre anunciada, por causa dos reajustes nos preços dos combustíveis.

A Petrobras já anunciou a alta dos preços de combustíveis 5 vezes em 2021. A última tinha sido em 18 de fevereiro, pouco antes da troca de comando ser anunciada pelo presidente Bolsonaro.

Com o novo reajuste, o preço da gasolina acumula uma alta de 41,5% em 2021 quando comparado ao último valor de 2020. Já o diesel subiu 34,1% neste ano. Os dados de fevereiro ainda não conhecidos, mas considerando o IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo), os combustíveis devem acumular uma inflação de 0,92% em 2021. Somente em fevereiro, houve uma alta de 3,34% no valor pago pelo consumidor final.

### EXPEDIENTE UNIÃO SINDICAL

*Publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Celulose, Papel, Papelão, Artefatos e Cortiça de Guaíba e Região/RS.*

Tiragem: Reprodução online

CNPJ 90.830.183/0001-65

Rua Bento Gonçalves, 304, Centro – Guaíba/RS

RESPONSÁVEIS: João Caldas, presidente do SINPACEL; Cesar Augusto Peteffi, diretor de divulgação e cultura

DIAGRAMAÇÃO: Ciao! Comunicação

CONTATO: 51 3480-2900 | 51 3480-2973  
sinpacel-rs.com.br | facebook.com/SinpacelRS

FILIAÇÃO A

**CUT**  
Rio Grande do Sul

**CNQ**  
Associação Nacional de Indústrias



O site da CUT-RS voltou a ficar com a cor lilás, a exemplo dos últimos anos, para homenagear o mês que celebra o 8 de Março, o Dia Internacional das Mulheres. Até o dia 31, essa identidade visual ajudará novamente a refletir sobre a realidade das mulheres, agravada pela pandemia, com o objetivo de elevar a consciência crítica das trabalhadoras e dos trabalhadores para a luta e a valorização das mulheres no trabalho e na sociedade. Todos os anos, o Sinpacel adere a essa luta, que é de todos.

“As pautas das mulheres, que são maioria no mundo do trabalho, são fundamentais na agenda da classe trabalhadora, especialmente para combater as discriminações, as desigualdades, as injustiças e as violên-

cias, aprofundadas no governo genocida de Bolsonaro”, destaca a secretária-geral da CUT-RS, Vitalina Gonçalves.

Globalmente, as perdas de emprego das mulheres situam-se nos 5% contra 3,9% dos homens, mostra o relatório “Monitor OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho”, da Organização Mundial do Trabalho (OIT).

No Brasil, a situação é uma das piores do mundo. A Pesquisa Nacional por Domicílios (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que 8,5 milhões de mulheres deixaram a força de trabalho no terceiro trimestre de 2020.

“O desemprego, os baixos salários e a tripla jornada são duras realidades enfrentadas no cotidiano pelas

mulheres. Como se não bastasse, muitos patrões quando contratam dão ainda prioridade para aquelas que não tenham filhos, uma vez que persiste o preconceito machista de que a maternidade pode prejudicar o desempenho profissional das mulheres”, denuncia a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT-RS, Ana Cruz.

Em âmbito nacional, mulheres da CUT, das demais centrais sindicais e de mais de 80 entidades sindicais, populares e feministas do país anunciaram no último dia 25 de fevereiro, o “Manifesto 8 de Março Nacional – 2021, Mulheres na Luta Pela Vida! Fora Bolsonaro, Vacina Para Toda População e Auxílio Emergencial Já!”.

Fonte: CUT-RS com CUT Brasil

## NOTA DE PESAR



Comunicamos com imensa tristeza o falecimento, no dia 23 de fevereiro, do sócio aposentado Sr. Walter Borba de Oliveira (o Nena), aos 79 anos, por com-

plicações de um Linfoma. Pai do atual presidente do SINPACEL-RS, Walter Fogaça, deixa mais dois filhos, dois netos, era divorciado de Benta Fogaça (falecida em 2019), também deixa uma companheira a qual tinha união estável há mais de 15 anos.

Trabalhou na Celupa, na antiga Brasi-lã. Após fazer um curso de soldador, foi trabalhar em São Paulo, de 1970 a 1983, quando retornou para a cidade de Guaíba e trabalhou na Riocell, onde se aposentou na categoria papeleira. Após se aposentar ainda trabalhou em empresas de transporte na parte de manutenção mecânica e empresa de produtos hospitalares.

Gostava muito de futebol, onde foi técnico de equipes de futebol de campo e futebol de salão. Fez cursos de arbitra-

gem de futebol em São Paulo e no Rio Grande do Sul. Nas horas vagas ainda foi árbitro de futebol. Por seu trabalho profissional e no ambiente futebolístico era muito conhecido pelo seu bom humor, pois vivia com brincadeiras e piadas nas suas relações.

Gostava muito de dançar músicas gaúchas e após se aposentar aperfeiçoou em um curso no CTG. Até antes da pandemia, junto com a sua companheira Lourdes, vivia nos bailes, dançando e encontrando os amigos. Entre suas brincadeiras dizia que nos bailes tinha muitos velhos. Era adepto a doutrina espírita, a qual acreditava que estamos nesse mundo para cumprir uma missão e nos aperfeiçoarmos. O SINPACEL-RS expressa suas condolências aos familiares e amigos.

## ATENÇÃO CMPC! ESTÃO MALTRATANDO SEUS HERÓIS

# ESTAMOS DE OLHO

Atenção CMPC – Celulose Riograndense, pedimos a obrigação de verificar as denúncias que o SINPACEL-RS tem recebido em relação à maneira com que o gerente da manutenção lida com seus

funcionários. Arbitrário e com postura de opressor, segundo informações demitiu funcionário por responsabilizá-lo por problemas técnicos que o próprio demitido avisou que o serviço teria proble-

mas, pois foi mal conduzido pela chefia. Outra situação está acontecendo em relação ao coordenador do pátio de cavacos e em relação ao coordenador da caldeira de recuperação, ambos com falta de respeito à operação.

Muitos fatos o SINPACEL-RS tem levado ao conhecimento da empresa pela gerência de RH, mas as coisas não melhoram e nos resta, por enquanto, externar esse tipo de situação no nosso jornal.

Atenção trabalhador/trabalhadora, se na sua área ainda tem chefia dos tempos das cavernas, use o seu sindicato para fazer a denúncia. Visto que o sistema de denúncias da empresa não está sendo efetivo.

**ESTAMOS DE OLHO! AS COISAS TÊM QUE MELHORAR, POIS OS ORGÃOS COMPETENTES DEVEM FISCALIZAR.**

## Apontamentos DIEESE | Taxa de desemprego se encaminha para 15% em 2021



*Taxa de desocupação é de 13,9% e taxa de subutilização é de 28,7% no trimestre encerrado em dezembro.*

A PNAD Continua visa acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho e é calculada pelo IBGE. O dado do trimestre findo em dezembro nos informa que a taxa se encaminha

para os 15% no primeiro trimestre de 2021, não dando sinal de recuperação. O nível de emprego depende do nível de atividade da economia, medida pelo PIB, e como a economia não está se expandindo é natural a taxa de desemprego não declinar. Não tem a ver com reforma trabalhista ou custo do trabalho. O que é relevante é a economia crescer, pessoas consumindo e empresários investindo. Algo muito longe

de 2012 e 2013 quando o IBGE iniciou a série histórica da nova Pesquisa Mensal de Emprego.

Este crescimento do desemprego, em máxima histórica, explica a baixa inflação do setor de serviços, principalmente os de interação direta com a população como restaurantes, turismo, lojas e shopping centers.

Fonte: DIEESE