

**SINPACEL-RS**

**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, CNQ E FETIESC

www.sinpacel-rs.com.br | facebook.com/SinpacelRS

Renovação do acordo de turnos na Santher

Uma conquista dos trabalhadores que vem se renovando pela luta do Sinpacel-RS



No mês de março, após reunião com a Gerente de RH da Santher e convocação dos trabalhadores para que pudessem avaliar e votar a manutenção do acordo de turnos, a proposta de renovação foi aprovada pela unanimidade do conjunto de trabalhadores. Esse acordo prevê período de vigência de dois anos: de abril de 2021 a março de 2023. E poderá ser renovado por mais dois anos.

Entre as cláusulas repactuadas estão a escala de trabalho de 6x4 (seis dias de trabalho por quatro de folga), sendo a jorna diária de oito horas, contendo intervalo de uma hora para

descanso e alimentação, com cinco turnos se revezando a cada dois dias nos três turnos de trabalho, nos seguintes horários: das 00h às 08h, das 08h às 16h e das 16h às 24h (esse sistema de revezamento é conhecido por escala francesa de trabalho).

O adicional fixo de turno, composto pelos adicionais: noturno, hora reduzida noturna, feriados, reflexo no descanso semanal remunerado (DSR) e adicional complementar para percentual total de 37%.

O vice-presidente do Sinpacel-RS, João Caldas, que coordenou o processo negocial para a obtenção desse acordo, salienta: "Sabemos o quanto é difícil nos dias atuais obtermos avanços em razão de não termos nenhum amparo por parte do governo federal, que antes era dado pelo Ministério do Trabalho, extinto por esse governo. O que vem ocorrendo em todo o país é uma política de ataque e retirada de direitos, produzida pela atmosfera ideológica do governo que a define e a sedimenta quando diz que se o trabalhador tem trabalho não pode ter direitos. Isso é um prato cheio para os empresários

que enxergam na redução de direitos o aumento de seus lucros. Mas é possível sim manter os direitos e as condições conquistadas contando com o apoio e a união dos trabalhadores. Prova disso são os empregados da Santher, que sempre demonstraram união, mobilização e apoio ao Sindicato, o que fortalece e favorece a negociação. A empresa, por sua vez, está vivendo um momento de melhoria em toda sua estrutura, especialmente proporcionada pelos novos acionistas, o que facilita bastante a nossa argumentação, no sentido de mantermos nossas conquistas. É importante salientar e relembrarmos que a implantação dessa jornada de trabalho que denominávamos "5ª turma" na empresa é fruto de muita luta, durante anos, por parte dos trabalhadores e do Sinpacel-RS. Fizemos mobilizações, dezenas de reuniões e assembleias, o que culminou na greve de abril de 2006, quando a empresa então resolveu atender nossas reivindicações. Sabemos que nada vem de graça, temos que lutar sempre por aquilo que acreditamos ser justo. Todos estão de parabéns!"

Trabalhadores da Combio Energia S/A querem ser representados pelo Sinpacel-RS

A empresa Combio Energia S/A presta serviços de geração de vapor através de caldeira de biomassa para a Santher. Seus trabalhadores tiveram a iniciativa de procurar os dirigentes do Sinpacel-RS pedindo que a entidade sindical os representasse junto a empresa. O pedido foi formalizado por meio de uma ata assinada por todos os trabalhadores. Além da ata, todos formalizaram a associação ao

sindicato.

Em novembro de 2020, o Sinpacel-RS apresentou cópias dessa documentação para formalizar junto à empresa essa representação para que se iniciassem as tratativas em relação aos Acordos de Trabalho dos trabalhadores lotados na empresa em Guaíba. Infelizmente, a empresa não quer reconhecer a vontade dos trabalhadores e está dificultando essa

representação. Embora os últimos acordos assinados tenham a representação dos trabalhadores pela CNTI (Confederação), sabemos que isso só acontece, segundo a legislação, se não houver um sindicato para a representação. Como a condição está garantida, acreditamos que, logo, como outras empresas terceiras no setor, os trabalhadores da Combio serão representados pelo Sinpacel-RS.

Trabalhadores da BV aprovam acordo coletivo



Trabalhadores da Bureau Veritas – BV aprovaram acordo coletivo de trabalho, após negociação realizada pelo Sinpacel-RS. A empresa, que presta serviços de lubrificação em todos os setores das fábricas de celulose e papel da CMPC, teve prazo de seu contrato concluído em 31 de dezembro de 2020. Depois desse período, a CMPC

vem ampliando o prazo de contrato com a empresa por aditivo e, a data fornecida pela CMPC para a conclusão final dessa prestação de serviços é 30 de abril próximo.

Após essa data, os representantes da BV têm a expectativa de manutenção do contrato por mais dois anos. Porém, existe a possibilidade também, do contrato ser rescindido definitivamente. Por essa razão, na negociação do acordo coletivo, a empresa propôs o reajuste do piso da categoria e dos salários pelo INPC do período, que foi de 5,43%, retroativo a primeiro de janeiro (data-base). Mantendo todas as demais cláusulas, entretanto as econômicas sem reajuste.

A empresa comprometida em negociar as demais cláusulas econômicas em caso de manter o contrato ou negociar outras condições nas rescisões no caso de fim definitivo de sua prestação de serviços.

Os trabalhadores, por sua vez, preo-

cupados com a possibilidade de troca da empresa, com a expectativa no caso de assumir nova empresa e pela manutenção do nível salarial, avaliaram por bem aprovar a proposta e ficar na expectativa de continuar prestando serviço à CMPC independente de qual empresa assumirá.

O vice-presidente do Sinpacel-RS, João Caldas, que intermediou essa negociação avalia: “não foi uma boa negociação, porém, considerando as circunstâncias, foi a possível, ao menos para repor as perdas econômicas do período, restabelecendo assim o poder de compra dos salários. Espero que a BV cumpra com sua palavra no caso de rescisão definitiva. Também estou torcendo para que a CMPC reverta o processo de terceirização dessa área, de extrema importância para a continuidade operacional da fábrica. Acredito que com a primarização ocorrerá melhora substancial na prestação desses serviços.”

Fechado Acordo de Turnos com Empresa Solenis

A empresa Solenis é uma nova prestadora de serviços na área química, além de fornecer diversos produtos utilizados na indústria de celulose e papel, também presta consultoria nessas áreas. A empresa substitui a Nalco, fornecedora de químicos que assessorava e orientava a operação.

No início do mês de março, os representantes da Solenis procuraram a direção do Sinpacel-RS informando que iniciariam suas atividades no dia 15 do mês e que precisavam já ter o acordo de turnos para que seus empregados acompanhassem as atividades da CMPC nos mesmos horários e condições.

Em duas reuniões de negociação foi fechado o acordo que tem validade por dois anos, com início em 15 de março de 2021 e fim em 14 de março de 2023. Segue as mesmas condições negociadas no acordo de turnos da CMPC, com escala de revezamento a cada dois dias

com ciclo de jornada de 6x4 (seis dias trabalhados por quatro dias de folga) e adicional fixo de turno de 38%.

Para o vice-presidente, João Caldas, que foi o negociador desse acordo, “toda a negociação para reduzir a jornada de trabalho e ampliar o período de folga é importante, pois em ambientes insalubres como as fábricas de papel e celulose, com ruído, calor, vibração, atmosfera oxidante, poeira, etc., é necessário, depois de um período de contato com esses agentes, ter um período prolongado de afastamento para que o organismo possa se restabelecer. Nesse mesmo sentido, para reduzir as doenças produzidas pelo trabalho em turnos (Fischer, 2013) é importante reduzir o número de noites trabalhadas e ampliar o número de dias entre as jornadas noturnas. Essas condições são conseguidas com acordos desse tipo e isso é um ganho de qualidade e saúde para os trabalhadores!”

*FISCHER, F. M. – Trabalho em turnos e noturno: efeitos na saúde e no trabalho; possibilidades de intervenção. In: WORKSHOP: FADIGA NAS OPERAÇÕES DE TRABALHO, 2013, IBRAM, Belo Horizonte, 12/06/2013.

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

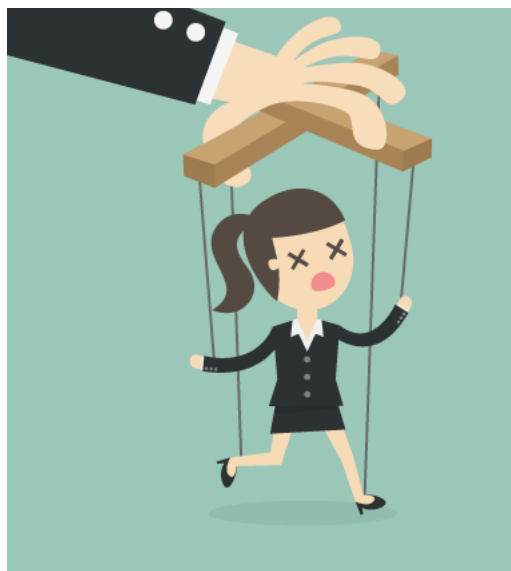
Rua Bento Gonçalves, 304, Centro – Guaíba/RS

RESPONSÁVEIS: Walter Fogaça, presidente do SINPACEL; Gilberto José Cedrez Macedo, diretor de divulgação e cultura

DIAGRAMAÇÃO: Ciao! Comunicação

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

Que clima queremos nos ambientes de trabalho? Combate ao assédio moral e sexual



Há alguns anos, o mercado vivencia, de modo mais intenso e possivelmente estimulado pelas novas gerações que chegam ao mercado de trabalho, um crescente movimento em prol de ambientes de trabalho éticos e saudáveis, que promovam bem-estar em suas relações. Nas empresas de nossa base não é diferente. Seus meios de comunicação têm apresentado intenções e projetos que pretendem estimular práticas inclusivas e salutaras. Porém, apesar do empenho institucional, algumas pessoas ressurgem, trazendo consigo a total incoerência com relação à proposta.

Enfim, do que estamos de fato falan-

do? Estamos, na verdade, tratando de assédio. Assédio nas mais diversas e assombrosas formas de existir. Que tremendo absurdo imaginar que pessoas (principalmente mulheres), nos ambientes de trabalho, ainda sejam vítimas desta prática. Assédio moral e sexual, como pode? Uma ação que expõe de maneira prolongada e repetitiva colaboradores a ataques, provocando constrangimento, humilhação e, ainda, ameaçando seu emprego e/ou degradando o clima de trabalho.

Segundo informações do CNMP, Conselho Nacional do Ministério Público, os assédios moral e sexual causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o aparecimento de novas doenças.

Recentemente, assistimos a relatos de mulheres de fibra da CMPC manifestando suas posições de empoderamento e conquista, algo realmente lindo. Como podemos permitir que pessoas incapazes de reconhecer essa luta possam agir com práticas inadequadas? Algo insustentável de digerir.

É preciso combatê-los, denunciá-los e expulsá-los. E esse movimento deve ser feito por todos – homens e mulheres. A luta é de todos. Os homens são

pais de meninas, têm parceiras que representam a classe feminina, irmãs que simbolizam a força da mulher e TODOS são filhos de mulheres guerreiras. Mulheres que ensinam e guiam. Mulheres são portais para a vida.

A sustentabilidade do bom clima das organizações precisa manter distante as práticas de assédio. Isso deveria ser imperativo. Neste sentido, é inaceitável que constantes piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, “brincadeiras” inapropriadas e cantadas continuem presentes nas relações de trabalho.

Esse tipo de acontecimento nas empresas deve ser denunciado e investigado. Algumas empresas mantêm seus canais de denúncia a exemplo do que temos na CMPC. Os trabalhadores(as) são orientados a utilizá-lo sempre que qualquer prática destoe das orientações presentes nos códigos ou nas leis da empresa e também fora dela.

Infelizmente é questionável em algumas empresas a credibilidade deste canal. Contudo, o Sinpacel-RS deve sempre ser acionado para combater qualquer forma de assédio.

Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos - 03/21

Cesta básica de Porto Alegre é a terceira mais cara do país em março e atinge R\$ 623,37

A cesta mais cara foi a de Florianópolis (R\$ 632,75), seguida pelas de São Paulo (R\$ 626,00), Porto Alegre (R\$ 623,37) e Rio de Janeiro (R\$ 612,56). Entre as cidades do Norte e Nordeste, Salvador registrou o menor custo (R\$ 461,28).

Salário Mínimo necessário é de R\$ 5.315,74

Em 12 meses, as cidades da região

Sul acumularam as maiores taxas, aponta o Dieese. Em Porto Alegre, por exemplo, o aumento foi de 25,2%, chegando a 24% em Curitiba. Já em Belém, na região Norte, a alta foi de 23,15%.

Com base na cesta mais cara que, em março, foi a de Florianópolis, o DIEESE estima que o Salário Mínimo necessário deveria ser equivalente a R\$ 5.315,74, o que corresponde a 4,83 vezes o mínimo vigente, de R\$ 1.100,00. O cálculo é feito levando em consideração uma família

de quatro pessoas, com dois adultos e duas crianças. Em fevereiro, o valor do mínimo necessário deveria ter sido de R\$ 5.375,05, ou 4,89 vezes o mínimo vigente.

POA – números de março de 2021

Valor da cesta: R\$ 623,37.

- Variação mensal: -1,47%.
- Variação no ano: 1,25%.
- Variação em 12 meses: 25,20%.

Mídia conservadora esconde atos simbólicos na pandemia



Em muitas matérias jornalísticas é mostrado o descontentamento em relação à falta de liderança do governo federal no combate a pandemia do coronavírus, o atraso do governo em obter vacinas, entre outras atrapalhadas e omissões que resultam em mais vítimas da covid-19 no Brasil. No entanto, a mídia esconde as diversas manifestações em atos simbólicos em diversos Estados e cidades no Brasil a fora. A razão é que o poder econômico,

mesmo com esses descontentamentos com relação ao governo, está muito satisfeito com a entrega do patrimônio público rentável através de privatizações e reformas aprovadas no Congresso Nacional. Se não fosse isso, o presidente da república já tinha caído há muito tempo, razões não faltam.

No Dia Mundial da Saúde, 7 de abril, o ato em frente à prefeitura de Porto Alegre contra Bolsonaro, as mortes diárias, a falta de uma vacina-

ção rápida e a retirada de direitos dos trabalhadores não chama a atenção da mídia conservadora. A mídia se comportou como se o ato não tivesse acontecido.

Diante disso, o Sinpacel-RS recomenda que os trabalhadores para ficarem informados dos atos/manifestações simbólicas que estão ocorrendo no Brasil acessem o site da CUT-RS – www.cutrs.org.br.

NOTAS DE PESAR



Lamentamos informar que perdemos de nossa convivência nesses últimos dias três companheiros sócios-aposentados do Sinpacel-RS, pessoas queridas e participativas de nossas atividades, que deixaram seu legado e suas histórias de vida. O sindicato expressa suas condolências aos familiares e amigos.

Faleceu no dia 17/03/2021, Celon Fagundes, aos 77 anos, de parada cardíaca. Trabalhou na Celupa/Melitta como mestre de máquina de papel, de

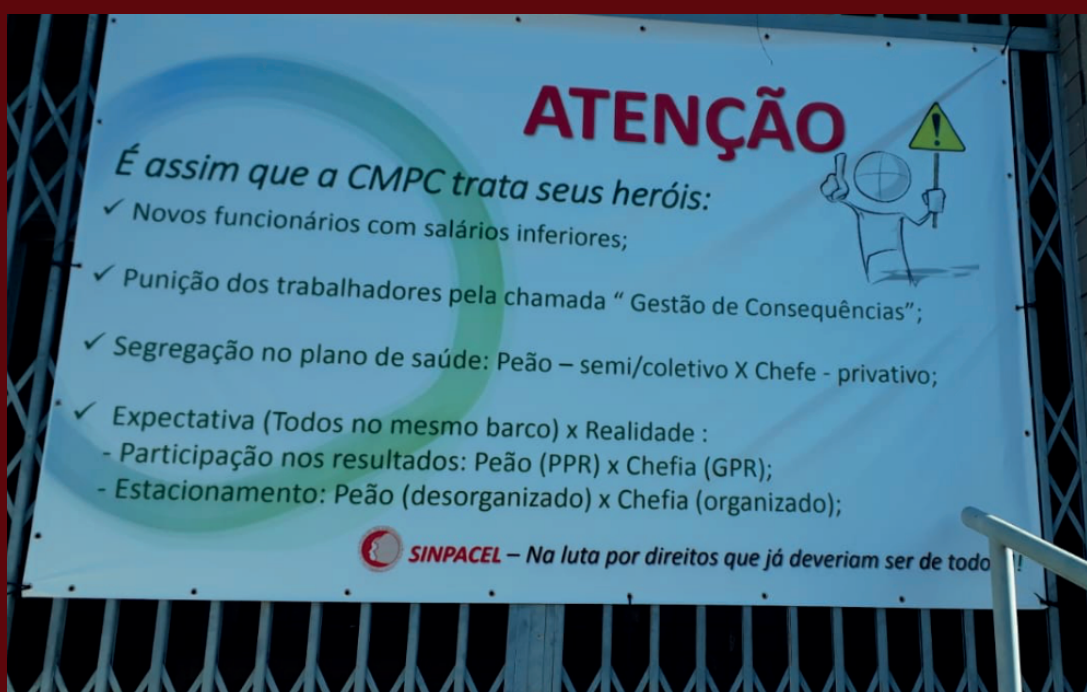
1962 até 1987, quando se aposentou. Era sócio do sindicato desde 1963 e participava nos últimos anos da Diretoria dos Aposentados. Casado com Neiva Teresinha Fagundes por 28 anos, não tiveram filhos e deixou um enteado.

Faleceu no dia 20/03/2021, Vilmar Magalhaes da Silva (Mais Mais), aos 67 anos, vítima da covid-19. Trabalhou na Celupa/Melitta como operador de trator, de 1989 até 2011, quando se aposentou. Era sócio do sindicato

desde 1998. Casado com Celina Sueli Duarte da Silva por 45 anos, deixa 6 filhos, 9 netos e 3 bisnetos.

Faleceu no dia 03/04/2021, Luciano Gonczorowski Maia, aos 60 anos, vítima de complicações da covid-19. Aos 14 anos de idade começou trabalhar na Celupa/Melitta, depois trabalhou na Riocell e na Santher, sempre sócio do sindicato. Em 2007 se aposentou. Casado com Janete Castilhos Maia por 38 anos, deixa 2 filhos e 1 neto.

ATENÇÃO, CMPC! Precisamos resolver!



O SINPACEL-RS colocou na frente de sua sede um banner que tem chamado a atenção de quem passa na frente da entidade sindical. O seu conteúdo relaciona alguns temas que o sindicato já há algum tempo tenta resolver com a empresa CMPC – Celulose Riograndense, problemas de alguns anos. A sociedade está acostumada a um marketing bastante positivo da CMPC, mas, nos últimos anos, a empresa de capital chileno vem adotando posturas que prejudicam seu endomarketing (marketing interno), que geram descontentamento e desconfiança de seus funcionários. Entre essas questões, destacamos as que estão listadas no banner:

- **Novos funcionários com salários inferiores** – A falta de divulgação de uma política salarial aos seus funcionários, sendo que a anterior não está sendo mais praticada está gerando grandes diferenças salariais dentro de uma mesma função e está passando que a ideia da empresa é de aumentar a rotatividade de algumas funções para diminuir os salários. Além disso, as promoções ficam com os valores salariais muito inferiores em que os promovidos não sabem se ou quando seus salários vão ser igualados aos funcionários mais antigos da função.

- **Punição dos trabalhadores pela chamada "Gestão de Consequências"**

– Uma política de gestão que segundo os trabalhadores não passou por uma divulgação e interação para o entendimento dos envolvidos, que gera punições desnecessárias e prejudica o clima no ambiente de trabalho.

- **Segregação do Plano de Saúde** – O plano de saúde da empresa sempre foi reconhecido como um bom plano, que sempre atendeu as necessidades dos trabalhadores. Só que a política de redução de custos da empresa também chegou ao plano de saúde. A empresa alterou o sistema de internação de privativo para semi-privativo, divulgando que seria para todos os trabalhadores. Porém, na última hora, manteve privativo somente para as chefias, gerando mal estar na maioria dos trabalhadores, que se sentiram discriminados.

- **Expectativa (todos no mesmo barco) X Realidade** – O discurso da empresa é de que todos os funcionários têm responsabilidade para atingir as metas da empresa, já divulgou que os funcionários são heróis em adotar os protocolos sanitários para manter a produção da empresa na pandemia. Porém, a realidade é que existem diferenças nas premiações em relação às metas, pois para a maioria dos trabalhadores a recompensa é pelo PPR e a chefia pelo GPR, sendo que o maior valor em salários do PPR é comparati-

vamente o menor valor pelo GPR, segundo informações não oficiais, pois o GPR não é registrado no Sindicato dos Trabalhadores.

- **Estacionamento** – Muitos trabalhadores utilizam o estacionamento da empresa, que há muito tempo vem apresentando problemas na sua estrutura, com buracos, desníveis e poças em dias de chuva, mais isso para a maioria dos trabalhadores, sendo que para a chefia existe um estacionamento mais organizado e menos problemático.

O SINPACEL-RS defende que a indústria deve ter um papel importante na economia do país, com desenvolvimento tecnológico, geração de emprego decente, salários dignos, que colaborem com o aumento da renda per capita. A indústria de celulose e papel no Brasil deve manter essa importância social e econômica, pois é um setor que tem demanda e essencial no mundo. Não pode ser administrada com os conceitos simplórios de redução de custo em cima de seus trabalhadores, que são responsáveis pela geração de riqueza e devem ser tratados como um de seus principais ativos. Em razão dessa visão, estaremos sempre cobrando das empresas diversas questões que têm esse papel de valorização dos trabalhadores, pois a vida e a economia dependem dessa valorização.

Brayan e seus pais precisam de ajuda



Brayan hoje tem 7 anos e foi, com poucos meses de vida, diagnosticado com a Síndrome de West e Lisencefalia, o que o coloca numa condição que aspira cuidados constantes. A combinação de ambas as patologias faz com que o menino viva acamado, alimentando-se com sonda e respirando com a ajuda

de aparelhos. Para controlar as convulsões, precisa de um kit de seis medicamentos que custa em torno de R\$ 1 mil por mês.

Além dos medicamentos, a família custeia fraldas, alimentação especial por sonda, sessões diárias de fisioterapia respiratória e para o restante do corpo, pois como não consegue se mexer, as sessões ajudam na manutenção do funcionamento físico necessário. É um gasto bastante alto, somado ao desgaste físico e emocional da família.

O pai de Brayan, Cristiano, é motorista da empresa que faz o transporte dos funcionários da CMPC no turno da noite e conta que nos primeiros cinco anos de vida do filho, eles praticamente moravam no Hospital de Clínicas, em Porto Alegre, por conta das recorrentes pneumonias do filho, até a realização da traqueostomia, que deixou Brayan numa condição mais estável.

Os pais de Brayan são seus principais cuidadores. Maria, conhecida como Pretinha Pires, a mãe do menino, nos últimos tempos, tem apresentado sinais de depressão e síndrome do pânico e, por conta disso, está com dificuldades emocionais para enfrentar essa grande batalha. A diretoria do Sinpacel-RS teve acesso a história da família e ofereceu, de forma gratuita, o acompanhamento psicológico da mãe. E traz essa história para a categoria, para fazermos uma corrente do bem em prol do menino.

PARA AJUDAR:

- Você pode entrar em contato com a família e combinar o que será doado (51 96969033 – Cristiano)
- Para doações em dinheiro, Cristiano disponibilizou os dados de sua conta bancária:

Cristiano G Salazar | AG 0342-5 | CC 48852-6 | BB

Confira novos convênios para sócios Sinpacel-RS

CONVÊNIO Sinpacel-RS TEM NA DOCTOR MED

DOCTOR MED
GUAÍBA

(51) 99600.2097

A rede de clínicas que mais cresce no Brasil.

Resp. Técnica: Dra. Marilena Bussmann - CRM/RS 35.665

PARCERIA: UNISINOS E SINPACEL

Sócios da SINPACEL têm 10% de desconto em todos os cursos EAD da Unisinos!

Para mais informações sobre cursos:
R. Cel. Marcos de Andrade, 15, Centro
Fone: 51 3480-3860
WhatsApp: 51 3178-8860

UNISINOS

Consultas em: Ortopedia e Traumatologia, Otorrinolaringologia, Cardiologia, Clínica Geral, Psicologia, Fonoaudiologia, Dermatologia, Endocrinologia, Fisioterapia, Gastrenterologia, Medicina da

Família, Medicina do Trabalho, Sexagem Fetal, Exame Toxicológico, Check-up Ginecológico Preventivo, Check-up Masculino, Exames Laboratoriais, Exames de Imagem, Ultrassonografia

Atenção! Agendar consultas pelos telefones: 3068-0812 / 51 99600-2097
Rua São José, 201 – Centro em Guaíba
Pegar autorização no SINPACEL-RS