



SINPACEL-RS

INFORMATIVO ANO XXIII - N.º 183 - MARÇO E ABRIL DE 2024

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, CNQ E FETIESC

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

Eleição sindical para o quadriênio 2025/2028 CHAPA UNIÃO E LUTA TEM RESPALDO DOS SÓCIOS DO SINPACEL-RS



Nos dias 05, 06 e 07/03/2024 foram realizadas as eleições sindicais para o próximo período de quatro anos, que compreende o quadriênio 2025/2028. Sendo chapa única, a diretoria atual obteve 98,1% dos 746 votos que deram legitimidade a eleição, superando os 2/3 dos associados, conforme exige o estatuto da entidade. O processo eleitoral teve apoio de dirigentes de sindicatos filiados à

CUT – Central Única dos Trabalhadores do RS: Sindipetro-RS, Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita, Sindipolo – Porto Alegre e Triunfo.

Nesse período das eleições sindicais, associamos mais 33 trabalhadores/ras, aos quais, damos boas-vindas e agradecemos por ajudar a fortalecer o sindicato. Também agradecemos a participação dos sócios ativos das empresas e dos sócios aposenta-

dos, que fizeram questão de votar na sede do Sindicato, valorizando nosso esforço de sempre fortalecer a classe trabalhadora, nos ajudando a manter forte toda a estrutura, que serve para valorizar quem produz as riquezas da nação.

Reafirmamos nosso compromisso de fazer a diferença na vida dos trabalhadores, defendendo e lutando para a ampliação dos seus direitos.

Campanha: Seja sócio e receba um dia de trabalho



No Sinpacel-RS, os sócios recebem um dia de trabalho, como forma de valorizar a associação de cada trabalhador e a união da categoria, que fortalece o sindicato, que luta pela ampliação de direitos e defesa daquilo que já está nas convenções coletivas de trabalho e na CLT.

Nossa campanha já começou. E no mês de março, os novos sócios foram beneficiados com o valor de um dia de seu trabalho, pagos pelo Sindicato. Os sócios ativos também já receberam seu bônus.

Com exceção da CMPC, que os trabalhadores receberam por depósitos em conta bancária, os de outras empresas da base sindical, receberam diretamente das mãos dos dirigentes sindicais.

TRABALHADOR/TRABALHADORA, seja sócio da sua entidade de classe, fortaleça quem te representa e ainda receba a premiação de um dia de seu trabalho. Essa campanha está valendo até o mês de outubro desse ano.

CMPC: marketing e realidade

Em dezembro de 2023, o Sinpacel-RS finalmente foi recebido em reunião pela Diretora de RH da CMPC. A reunião, cuja pauta é de vital importância para as relações de trabalho, foi adiada diversas vezes. A devolutiva por parte da empresa, dos pontos levantados pelo sindicato, foi tratada em reunião na última semana de março de 2024. Abaixo confira os principais pontos e seus encaminhamentos.

- Tratamos da relação de algumas chefias, cujas posturas com seus subordinados são inadequadas e de constrangimento, sendo que, nos chegamos relatos de assédio moral. Para a empresa nominamos as chefias envolvidas. Como resposta estão ampliando os procedimentos de orientação para os cargos de liderança, com o objetivo de que as relações de trabalho sejam aperfeiçoadas, evitando um possível assédio moral.

- Tratamos das alterações dos cargos de Assistentes para Especialistas, sendo que essa alteração foi imposta, sem o devido debate com os atingidos. Os Especialistas não registram ponto, estão à disposição da empresa, assim expostos a jornadas que extrapolam frequentemente o limite legal de 10 horas diárias. O limite mínimo de 11 horas de interjornada também não está sendo respeitado, sobrecarregando a saúde física e mental dos trabalhadores, que precisam cumprir plantões não remunerados aos fins de semana e feriados, pois são cobrados constantemente para estarem à disposição da empresa. Na CMPC prega-se o discurso de que a segurança é um valor, mas algumas de suas práticas, além de ilegais, são extremamente exaustivas e colocam em risco a segurança dos trabalhadores, dos processos e das equipes como um todo. Como resposta, a

empresa está implantando um plano de verificação e gestão de jornada.

- Tratamos da dificuldade de comunicação entre RH e os trabalhadores, pois recebemos várias reclamações de falta de agilidade de atender as demandas do dia a dia, do não atendimento do RH nos seus telefones, demora demasiada de responder e-mails. Como resposta, a empresa garante que está implementando pontos de contato para agilizar e deixar mais preciso o atendimento.

- Tratamos da qualidade da alimentação fornecida pela empresa através da contratação de empresa terceira, que há vários anos mantém serviços prestados para a CMPC. Como também da superlotação do refeitório satélite da Secagem, variação da qualidade do refeitório central, qualidade dos refeitórios satélites, organização e limpeza, principalmente nos finais de semana. Como resposta, a empresa informa que está monitorando essas condições e pede que os usuários participem mais efetivamente das pesquisas a disposição nos refeitórios, pois é uma ferramenta importante para a prestadora do serviço e para a CMPC. Referente a superlotação do refeitório satélite da Secagem, já existe uma orientação, desde 25/03/24, na qual algumas terceiras foram orientadas a utilizarem o Refeitório Central.

- Tratamos sobre a contradição do sistema de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares, que pela ótica dos trabalhadores é uma ferramenta de punições, que não tem espaço para o contraditório e serve de blindagem para os superiores imediatos. Como resposta, a empresa declara que o documento tem suas previsões de revisão e, na verdade, também os superiores imediatos recebem medidas disciplinares. Não é

divulgado, pois quem recebe não divulga sua advertência.

- Cobramos a participação de um dirigente sindical na análise de acidentes, conforme foi acordado em dezembro de 2023, por ocasião do Acordo de Turnos de 12 horas para as necessidades do startup do Projeto Bio, a qual, não ficou definido a sistemática de comunicação para essa participação. Como resposta, ficou definido que será enviado e-mail ao Sindicato, com pelo menos 24 horas de antecedência para a realização da análise.

Percebemos a grande preocupação da CMPC com o marketing em torno de seu nome, pois aumentou seus investimentos nessa área, patrocinando inclusive o campeonato gaúcho de futebol. Também se projetou no South Summit Brasil, com seu Fundo de Inovação. Acreditamos que uma grande empresa deve ter essa visão de inovação e reconhecimento de seu nome na área da sustentabilidade, contudo, fazemos uma crítica construtiva, na construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor e mais seguro, inclusive para contribuir no endomarketing junto aos seus trabalhadores, pois essa realidade deve ser construída com a participação e valorização dos que estão na ponta, produzindo as riquezas da empresa. Para evitarmos desabafos de trabalhadores, do tipo: “aplaude o que eu mostro, mas não questiona o que faço”, referindo-se às contradições da empresa entre o marketing e sua realidade no dia a dia.

Na última reunião foi firmado um compromisso da empresa em realizar reuniões mensais com o Sindicato dos Trabalhadores, no sentido de receber as demandas e tentar viabilizar encaminhamentos e esclarecer pontos de divergência.

Reunião com RH da Santher

Em fevereiro deste ano, os dirigentes sindicais da Santher, juntamente com o presidente do Sinpacel-RS, tiveram uma reunião com a gerente do RH da empresa, para tratar de situações que impactam com a vida laboral dos trabalhadores, pois o quadro da empresa está muito enxuto, dificultando as substituições de férias e a necessidade de horas extras em paradas.

Tal condição acabada por necessitar de horas extras nas folgas acima da normalidade, assim como extensões de jornadas frequentemente. Também nos foi informado que um cargo de chefia trabalhou com tala no pé, e uma outra situação em que outro cargo de confiança trabalhou em suas férias.

Recebemos como resposta que a situação de horas extras será normalizada, pois houve necessidade pontual, segundo a empresa. E em relação a as outras questões, também foi colocado como algo momentâneo, de iniciativa dos envolvidos, de apenas algumas horas.

Outro ponto abordado na reunião foi referente a um melhor alinhamento entre os técnicos de segurança da Santher e da Combio, responsável pela Caldeira de Biomassa, pois a falta desse alinhamento deixa a operação em dúvida sobre os procedimentos de segurança e operação. Foi solicitada também uma avaliação sobre a manutenção da Caldeira a óleo (AALBORG/ SANTHER), sendo que essa caldeira pode ser acionada, quando na eventualidade da Caldeira

de Biomassa (BREMER / COMBIO) estiver em manutenção.

Foi nos informado que a empresa está aperfeiçoando a fiscalização das condições das vans/ônibus que transportam os trabalhadores, como resposta, de indagação do Sindicato em reunião anterior.

O Sindicato coloca que está sempre vigilante, pois as empresas sempre têm como alvo maximizar seus lucros, muitas vezes postergando melhorias de condições de trabalho, ou de contratações. Assim como cobra dos trabalhadores procedimentos, sendo que, qualquer pequeno desvio é punido e em algumas situações os cargos de confiança, deixam de dar o exemplo, ou mesmo, não são cobrados.

Funcionários da planta-fantasma



A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sancionada em 1943 pelo então presidente Getúlio Vargas, foi um marco nas relações de trabalho no Brasil. Empregados e empregadores passaram a ter direitos e deveres que não existiam até então, em um país

que entrava na era da industrialização.

Entre outras coisas, aos empregados, trouxe o mínimo de dignidade para suas vidas, e aos empregadores, a responsabilidade de garantia do cumprimento da referida lei. Infelizmente, ainda hoje muitas empresas burlam a legislação com o objetivo de maximizar seus lucros, aumentando a exploração dos trabalhadores. Caso nesta linha aconteceu recentemente na CMPC, em movimento liderado por um dos gestores da área industrial em acordo com o RH, infringindo a legislação vigente em um “ousado” projeto para redução do pagamento de horas extras. Lideranças da manutenção, dos processos e da produção tiveram seus cargos alterados arbitrariamente, sem consulta prévia ou consentimentos, passando de Assistentes para “Especialistas”, deixando de terem remunerados os seus tempos dedicados à empresa.

Esses cargos não registram mais o ponto e ficam na área industrial como

funcionários-fantasma - talvez uma inspiração para a criação da “planta-fantasma”. Desse modo, são expostos a jornadas que extrapolam frequentemente o limite legal de 10 horas diárias. O limite mínimo de 11 horas de interjornada também não é cumprido, sobrecarregando a saúde física e mental desses trabalhadores, além de precisarem cumprir plantões não remunerados aos finais de semana e feriados.

Na CMPC tem-se o seguinte discurso: “Segurança é um valor!”. Mas que valor? E para quem? Essas práticas, além de ilegais, são extremamente exaustivas e colocam em risco a segurança dessas pessoas, dos processos e das equipes como um todo.

O Sinpacel-RS vai procurar a diretoria da empresa para solicitar explicações sobre esses desvios. Os pontos podem não evidenciar, mas os registros das roletas da portaria são passíveis de auditoria, caso haja recorrências.

Cumprimento da lei da igualdade salarial entre homens e mulheres



O governo federal publicou o decreto nº 11.795, que regulamenta a lei da igualdade salarial entre homens e mulheres. Publicada em novembro de 2023, a norma detalha mecanismos a serem utilizados para garantir e fiscalizar o cumprimento da Lei 14.611, sancionada em julho de 2023 pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Dessa forma, empresas com 100 ou mais funcionários terão que divulgar a cada seis meses, em março e setembro, o chamado Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remune-

ratórios.

Assim, esses relatórios deverão conter informações como cargo e ocupação dos empregados, além dos valores da remuneração. O decreto cita ainda itens como 13º salário, gratificações; comissões, horas extras, adicionais (noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade), terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado (DSR), gorjetas e outras remunerações previstas em norma coletiva.

“Além de envio ao MTE, as empre-

sas também deverão publicar os Relatórios em seus sítios eletrônicos, nas redes sociais ou fazendo uso de outros canais que garantam a ampla divulgação para empregados, colaboradores e público em geral.”

Se for constatada desigualdade salarial entre mulheres e homens, o MTE irá notificar a empresa, para que elabore, em 90 dias, um plano de ação com medidas a serem adotadas. Tanto a elaboração como a implementação deverão ter participação de entidades sindicais.

Fonte: Rede Brasil Atual (RBA)

Nova delegada sindical na CMPC



Em janeiro deste ano foi escolhida uma nova delegada sindical na CMPC. Foi oficializado junto a empresa a trabalhadora Luciane Nunes Souza, técnica de materiais, funcionária direta desde 2015. Luciane está substituindo o delegado sindical Pedro Bitdinger, que encerrou suas atividades laborais em 2022. Desejamos a nova delegada um bom trabalho na representação dos trabalhadores, que venha somar junto aos dirigentes sindicais na defesa da classe trabalhadora.

Ato do 8M reúne mulheres em defesa da vida



Mulheres cutistas participaram, no dia 14 de março, do ato do dia 8M, que reuniu milhares de pessoas na Esquina Democrática, no Centro de Porto Alegre. Adiada em função das chuvas na última semana, a manifestação também marcou os seis anos do assassinato (2018) da vereadora Marielle

Franco e de seu motorista Anderson Gomes.

Defesa da vida, fim da violência e feminicídio, contra assédio sexual e moral no trabalho e misoginia, igualdade salarial e democracia foram alguns dos temas que a central levou as ruas para somar a extensa pauta feminista.

A secretária da Mulher Trabalhadora da CUT-RS, Suzana Lauermann, destacou as injustiças sofridas pelas mulheres no trabalho e na vida e a luta diária pela valorização feminina nos espaços públicos e pelo fim da violência e feminicídio. "A unidade mais uma vez demonstra que é uma ferramenta de fortalecimento para lutas e conquistas", afirma.

Segundo dados da Força Tarefa de Combate ao Feminicídio da Assembleia Legislativa, o Rio Grande do Sul, em 2023, subiu o número para 87 mulheres mortas. Outro destaque foi de somar vozes para o fim do genocídio na Faixa de Gaza.

Após a concentração na Esquina Democrática, o ato seguiu em marcha pela Avenida Borges de Medeiros e terminou no Largo Zumbi dos Palmares. Fonte: CUT-RS

DIA INTERNACIONAL DA MULHER EM GUAÍBA

O Sinpacel-RS fez sua tradicional homenagem as mulheres com a entrega de uma rosa e material que aborda a origem do 8 de março e

destaca algumas lutas da Secretaria da Mulher Trabalhadora da CUT/RS, com o convite de reunir forças para o fortalecimento da luta

para uma sociedade mais justa, livre de sexismo e discriminação.

A luta em defesa da vida!



Comemoração do Dia do Aposentado

No dia 24 de janeiro, dia do Aposentado, foi realizada a comemoração na sede do Sindicato dos trabalhadores, com os aposentados da categoria. Foi servido um churrasco e teve a apresentação musical da Banda Bem Brasilis. O momento foi uma oportunidade dos associados reverem os amigos dos tempos de trabalho, relembrar ocasiões

e confraternizar a conquista da aposentadoria, sua importância e a valorização do legado de anos de dedicação e desenvolvimento da economia e do país.

O Sinpacel-RS tem um Departamento dos Aposentados e destina orçamento para este departamento, para que

possa realizar ações como essa, para manter os aposentados unidos e próximos à entidade. Historicamente, são esses aposentados que construíram a estrutura da representação sindical e devem utilizar essa mesma estrutura durante sua aposentadoria, é o entendimento do Sinpacel-RS



EXPEDIENTE UNIÃO SINDICAL

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

Tiragem: 2.300 impressos

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: Cíao! Comunicação

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

FILIADO À

