



SINDIQUIM



Boletim Específico BASF DEMARCHI - nº 1 - Fevereiro/2023

Adicional de Periculosidade em risco

A gerência da empresa informou a direção do Sindicato que está revendo a obrigação de pagar o adicional de periculosidade para algumas funções e cargos de algumas áreas, como Suvinil, Logística e Laboratórios, entre outros.

O pagamento do adicional, que corresponde a 30% do salário, foi uma conquista da greve de 1989 conduzida pelo nosso Sindicato. Ou seja, uma vitória dos nossos companheiros daquela época que beneficia a todos nós até hoje. A eles devemos nossa gratidão e reconhecimento.

Agora a gerência quer tirar o adicional argumentando que muitas melhorias de segurança foram feitas durante esses anos e que o risco de incêndio e explosão ou choque elétrico já não existe mais para algumas funções e cargos de alguns setores.

A VISÃO DO SINDICATO E DA COMISSÃO DE FÁBRICA

Primeiro, reconhecemos que toda e qualquer melhoria na área de segurança e saúde no ambiente de trabalho, é positiva. Quem trabalha na indústria química sabe o risco que corremos. Muitos companheiros/as já perderam a vida ou a saúde, ou ficaram permanentemente incapacitados para o trabalho em razão de um acidente de trabalho, uma explosão, ou devido à exposição a substâncias químicas nocivas à saúde.

Em muitas áreas ou atividades, o risco é inerente ao desempenho da função ou tarefa. Basta estar lá por um segundo que seja para acabar sofrendo as consequências de uma explosão, um incêndio, ou a intoxicação devido ao vazamento de um produto químico tóxico, venenoso ou radiativo, por exemplo. O adicional de periculosidade é uma forma de compensação pela realização do trabalho nessa condição de risco que não pode ser totalmente eliminada por medidas de engenharia ou administrativas, como o fornecimento de EPIs ou o controle do tempo de exposição.

EQUIPE TÉCNICA DEVE AVALIAR AS MEDIDAS DE SEGURANÇA IMPLEMENTADAS

Existem leis e normas que regulamentam o trabalho perigoso e insalubre, seja para fins de proteção ou para o pagamento de adicionais quando o risco é inerente a função, atividade ou local de trabalho. Essa análise é o objeto de trabalho dos técnicos.

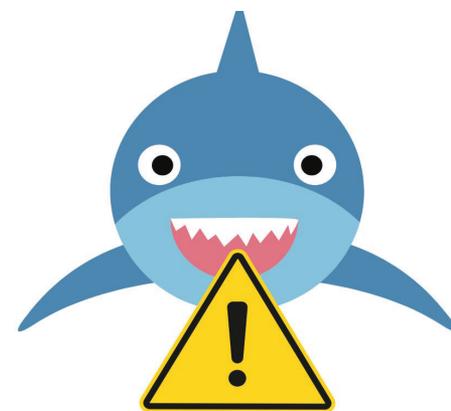
O Sindicato constituiu uma equipe técnica para avaliar as informações prestadas pela empresa.

A equipe é formada por Engenheiro e Técnico de Segurança do Trabalho e advogados. Além disso, designou o diretor Tonhão, da Regional de São Bernardo do Campo, para, junto com o Coordenador da Comissão de Fábrica (CF), companheiro Iran, acompanha-

rem as reuniões e avaliações. Todos os membros da Comissão de Fábrica acompanharão de perto os trabalhos.

Nas reuniões já realizadas com a empresa, o Sindicato e a CF expressaram não concordar com qualquer precarização da qualidade de vida e de trabalho, atuais ou futuras. Pelo contrário, entendemos que ainda há condições de trabalho e situações sociais que devem ser melhoradas na empresa. Além disso, tem a questão social e econômica, já que os trabalhadores/as incorporaram o valor do adicional no orçamento familiar e na sua qualidade de vida.

A legislação alemã sobre os direitos humanos na cadeia de suprimentos das empresas multinacionais daquele país, como é o caso da BASF, reforça o compromisso com a dimensão social e humana dos negócios, com especial atenção para a segurança e saúde no trabalho e o meio ambiente, e a proibição de privar o funcionário/a de uma remuneração apropriada.



FIQUE DE OLHO! Fale com o SINDICATO ou a COMISSÃO de FÁBRICA

Uma equipe formada por engenheiros peritos da empresa e do Sindicato devem percorrer algumas áreas e entrevistar alguns trabalhadores/as para confirmar que as informações que constam do Laudo Técnico da empresa refletem as reais condições de trabalho das funções.

Especialmente, a frequência e o tempo de duração das tarefas e os locais onde são realizadas; se próximas ou distante

de áreas de risco como: locais de armazenamento de produtos inflamáveis, painéis elétricos, locais onde se manuseiam substâncias inflamáveis, explosivas ou radiativas etc.

Qualquer informação é bem-vinda. Fale com um membro da Comissão ou um diretor do Sindicato.

Conquistada na luta! Garantida na luta!

Diálogo Social em Risco



Por Fabio Lins*

A legislação alemã sobre os direitos humanos na cadeia de suprimentos das empresas multinacionais daquele país, como é o caso da BASF, reforça o compromisso com a dimensão social e humana dos negócios, com especial atenção para a segurança e saúde no trabalho e o meio ambiente, e a proibição de privar o funcionário/a de uma remuneração apropriada. Além disso, reforça o respeito às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os direitos fundamentais do trabalho, incluídos o direito à sindicalização, à negociação coletiva e ao diálogo social.

A legislação recente na Alemanha, Suíça e União Europeia reforça as diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) que determinam que as subsidiárias das empresas desses países devem agir de maneira socialmente responsável e de acordo com os padrões da matriz, independente da legislação do país em que estejam.

Muitos dos benefícios e direitos que hoje temos na BASF se devem à luta daqueles que vieram antes de nós. Por isso, devemos reconhecer e valorizar a Comissão de Fábrica e o Sindicato, que foram os principais instrumentos dessas lutas.

Construímos uma rede de sindicatos de trabalhadores/as da BASF que inclui as unidades da empresa no Brasil e na América do Sul.

Por meio de nossa federação sindical internacional – industriALL Global Union -, nos unimos ao sindicato dos trabalhadores/as da BASF na Alemanha, IGBCE, e ao Comitê de Empresa Europeu da BASF.

Juntos e unidos somos mais fortes para fazer frente aos desafios que se apresentam com o passar do tempo.

Foi dessa forma que criamos o processo de diálogo social entre os sindicatos e a gerência que vai além da negociação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou do PPR. Negociação salarial e PPR é uma obrigação legal da empresa. Diálogo social é uma conquista que nos permite conhecer e opinar sobre as principais decisões da gerência, de preferência antes que sejam anunciadas ou implementadas. Para a empresa, decisões tomadas no contexto do diálogo social tendem a ser sustentáveis e de melhor qualidade.

Quando se rompe esse princípio básico de informação e consulta prévia sobre decisões que afetam os trabalhadores/as, o diálogo social está em risco. Quando uma lógica legalista se impõe sobre a lógica da boa gestão industrial, o diálogo social e as boas relações industriais estão em risco.

Esperamos que a questão do adicional de 30% sobre o salário, conquistado na greve de 1989, não esteja em risco. Que prevaleça o diálogo, a negociação coletiva de boa fé e, sobretudo, o respeito aos direitos econômicos e sociais dos trabalhadores/as.

O Sindicato, a Comissão de Fábrica e toda a Rede BASF América do Sul e suas conexões internacionais estão atentas e comprometidas em preservar esses legados históricos.

O risco é não haver diálogo.

Fabio Lins é secretário de Administração e Finanças do Sindicato dos Químicos do ABC, funcionário da BASF desde 1995 e coordenador da Rede BASF América do Sul

Regional São Bernardo do Sindicato dos Químicos do ABC

Rua das Tulipas, 48 - Jd. Maria Cecília - São Bernardo do Campo



(11) 4127-2999 e 4127-3374



sbc@quimicosabc.org.br



www.quimicosabc.org.br

Impressão: NSA - Tiragem: 1.500 exemplares

Foram cinco dias de greve: como foi a conquista do adicional de periculosidade na BASF Demarchi

Expedito Feitosa,
ex-diretor do Sindicato
e trabalhador da BASF
na época, dá o seu
testemunho, acompanhe!



A greve foi em 1989 e durou cinco dias, começamos no turno da noite no domingo e a negociação foi acontecer só na sexta-feira, quando a greve acabou e retornamos ao trabalho às 22h.

Tudo começou com o Sindicato abrindo processo coletivo – representando todos os trabalhadores e trabalhadoras – para obter o adicional de periculosidade, uma luta iniciada em 1987 com um processo coletivo que no ano de 89 saiu o resultado.

A empresa contratou um cartório de São Paulo e colocou um posto no subsolo do prédio do escritório para que todos os trabalhadores/as fossem lá assinar uma procuração desautorizando o Sindicato a representá-los no processo.

Enquanto isso, nós mobilizamos a fábrica, fizemos a assembleia e os trabalhadores/as decretaram a greve.

Nesse meio tempo a empresa parou com as procurações e se comprometeu a contratar um perito e fazer o laudo, mas não aceitava a assistência do perito do Sindicato. O perito da Justiça do Trabalho fez o laudo sozinho.

O laudo que o perito apresentou só dava direito a 136 pessoas do total da fábrica a receberem adicional. Suvinil ficou fora, boa parte de resinas também. Poucos trabalhadores/as foram contemplados, o que criou uma revolta que desencadeou a greve.

Na assembleia nenhum trabalhador/a concordou com o laudo e após cinco dias de greve a empresa nos chamou para negociar. Ela concordou em fazer outro laudo, agora conjunto: um perito dela e um do Sindicato.

E isso ficou correndo, e quando ameaçamos parar novamente, a empresa voltou atrás e fez um acordo incluindo todo mundo no adicional. Até o pessoal do escritório, mensalista, que trabalhava dentro da área de produção, começou a receber o adicional.

Uma importante conquista!

Demarchi, como a maioria das empresas químicas, é um local com riscos e já teve acidentes graves, como um na resina, no final da década de 70, e outro em 2000 - a explosão na BSG -, que feriu 28 trabalhadores e resultou na morte do bombeiro Lourival Ferreira Sobral.”

Alguns questionamentos da fábrica



Diante da revisão no pagamento do adicional de periculosidade, os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica estão querendo algumas respostas:

“Se algum setor da BASF Demarchi explodir, algum outro vai ficar de pé?”

“Por que querem tirar nossos direitos?”

“Onde trabalham os que querem o fim do adicional de periculosidade?”

Com a palavra, a empresa!

Explosão e incêndio devastam indústria química nos EUA



Incêndio e explosões consumiram uma grande parte da indústria química Carus, localizada em LaSalle, cidade no estado de Illinois, EUA, no último dia 11 de janeiro.

As autoridades dizem que não houve vítimas e que todos os trabalhadores/as foram retirados a tempo. Moradores locais foram orientados a se abrigarem em lugar seguro.

De acordo com o noticiário, os bombeiros foram chamados pela manhã e conseguiram conter o fogo antes que ele se alastrasse.

A Carus Chemical produz um oxidante utilizado, entre outras coisas, para tratamento de água potável e águas residuais.

Uma espécie de oxidante de cor verde foi observado no local, exigindo às autoridades que advertissem os moradores da cidade a não tocar na substância.

Uma agência ambiental foi ao local para testar a qualidade da água e do ar.

Com informações do Euronews

SINDICALIZAÇÃO é sinônimo de manutenção de direitos!

Juntos sempre somos **MAIS** fortes!

Nada vem sem luta e um Sindicato forte se faz com a participação das trabalhadoras e trabalhadores da categoria.

O Sindicato prioriza o diálogo, mas não renuncia ao direito à organização de paralisações e outras ações voltadas a **GARANTIR** a manutenção dos nossos direitos duramente conquistados.

E a sindicalização de todos é a sustentação para melhores salários e condições de trabalho.

E mais, nossos associados e associadas têm benefícios como:



- **Colônia de férias** em Caraguatatuba e parceria com Colônia de Férias em Solemar
- **Departamento Jurídico** para causas trabalhistas e previdenciárias
- **Médico do Trabalho**
- Convênios com **clínicas médicas, dentárias e oculista**
- Convênios com **faculdades e cursos profissionalizantes**, entre outros.

Vem com a gente!

PREENCHA SUA FICHA DE SINDICALIZAÇÃO E ENTREGUE NO SINDICATO OU PARA A COMISSÃO DE FÁBRICA!



FICHA PARA NOVO SÓCIO**

Nº DE MATRÍCULA

FICHA PARA RECADASTRAMENTO**

ASSINALE COM UM X DE ACORDO COM SEU CASO (NOVO SÓCIO OU RECADASTRAMENTO)

É TRABALHADOR TERCEIRIZADO? SIM NÃO

NOME: _____

SEXO*: MASCULINO FEMININO

RAÇA*: NEGRO BRANCO AMARELO INDÍGENA OUTRA, QUAL? _____

CIDADE EM QUE NASCEU: _____ ESTADO: _____

ESTADO CIVIL*: CASADO SOLTEIRO OUTROS

DATA DE NASCIMENTO: ____/____/____ CPF: _____

ENDEREÇO: _____ Nº _____

BAIRRO: _____ CIDADE: _____

CEP: _____ TEL: _____ E-MAIL: _____

CONTATO DE EMERGÊNCIA: _____

EMPRESA: _____ REGISTRO Nº: _____ SETOR: _____

ENDEREÇO: _____ BAIRRO: _____ CIDADE: _____

FUNÇÃO: _____ DATA DE ADMISSÃO NA EMPRESA: ____/____/____

SE É TERCEIRIZADO, QUAL A EMPRESA EM QUE PRESTA SERVIÇO? _____

DATA DE ASSOCIAÇÃO: ____ DE ____ DE ____

ASSINATURA DO NOVO SÓCIO: _____

▶ AUTORIZO A EMPRESA A REALIZAR O DESCONTO MENSAL DE PERCENTUAL DE 1,5% DO SALÁRIO BASE EM FOLHA DE PAGAMENTO, RELATIVO À MENSALIDADE SINDICAL, DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, BEM COMO AS DELIBERAÇÕES DE ASSEMBLEIA E ME COMPROMETO A COMUNICAR O SINDICATO, SEJA EM CASO DE AFASTAMENTO PELO INSS OU OUTRO MOTIVO, O MEU RETORNO AO TRABALHO PARA O DEVIDO RECADASTRAMENTO.
PARA TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E SÓCIOS USUÁRIOS, A COBRANÇA DAS MENSALIDADES SERÁ FEITA ATRAVÉS DE BOLETO BANCÁRIO.

▶ LI E ESTOU DE ACORDO COM A UTILIZAÇÃO DOS DADOS PESSOAIS COLETADOS POR MEIO DA PRESENTE FICHA DE SINDICALIZAÇÃO A SEREM TRATADOS CONFORME PREVISTO NO TERMO DE SINDICALIZAÇÃO DO SQABC EM CUMPRIMENTO DA LEI Nº 13.709/2018.

* Informações coletadas para fins estatísticos com objetivo de saber o perfil de trabalhadores (as) da categoria.

** O cadastramento de dependentes poderá ser realizado por meio do nosso app ou site www.quimicosabc.org.br

