



### Esquema furado:

## O regime da pelegocracia na Petrobrás

Pág. 3



## BENZENO NÃO É FLOR QUE SE CHEIRE

Campanha Permanente de Combate ao Benzeno

### Saúde do trabalhador:

## Petrobrás é condenada por expor trabalhador ao benzeno

Pág. 7



# JORNAL DO SINDIPETRO

## PARANÁ E SANTA CATARINA



Informativo do Sindicato dos Petroleiros do Paraná e Santa Catarina | Ano XXIX | Nº 1300 | 25/02 a 10/03/2013

# FUP cobra valor integral para a PLR e mesmo tratamento dado aos acionistas

Em resposta à cobrança da FUP, a Petrobrás e demais empresas do Sistema reuniram-se na última quinta-feira, 28, com a Federação e seus sindicatos para dar continuidade às negociações da PLR. A FUP iniciou a reunião, cobrando um posicionamento da empresa em relação ao calendário de negociação que havia sido proposto no dia 14, tanto no que diz respeito à quitação da PLR 2012, quanto ao regramento das PLRs futuras.

A gerência de RH esclareceu que está mantido o calendário e também todos os demais itens da

proposta. Seguindo o encaminhamento definido pelo seu Conselho Deliberativo no último dia 15, a FUP cobrou uma nova proposta para pagamento integral da PLR 2012 e reafirmou a reivindicação da categoria de que a empresa dê aos trabalhadores o mesmo tratamento praticado com os acionistas.

A última proposta da Petrobrás, apesar de ter elevado os valores da PLR em comparação ao que havia sido apresentado em dezembro, ainda mantém a diferenciação em relação aos percentuais praticados com os acionistas.



### Reivindicações apresentadas pela FUP à Petrobrás:

- Tratamento isonômico para o montante total da PLR 2012, nos mesmos moldes do que foi praticado pela empresa com os acionistas.
- Possibilidade de pagamento integral da PLR 2012.
- Calendário de reuniões para negociação do regramento das PLRs futuras.
- Detalhamento das tabelas de efetivos.

# Empregado que denunciou fraude no Tefran foi demitido pela Petrobrás

**A DENÚNCIA:** O empregado demitido é autor de uma denúncia de um malversar no TEFTRAN – Terminal de São Francisco - SC. Alguns funcionários, sob o comando da coordenação da área operacional, teriam combinado entre si para receberem uma compensação por estarem na condição de substitutos de supervisão. Isso teria acontecido por um período de quatro anos segundo o denunciante, que também haveria se beneficiado com a falcatura, mas que alega ter sido induzido ao erro pelo fato da proposta ter partido dos seus superiores imediatos na Transpetro.

A tal “compensação” viria através do pagamento de horas extras não realizadas, ou seja, os lançamentos eram forjados, inclusive muitas destas “sobrejornadas” fictícias teriam ocorrido no período de férias dos infratores. O “adicional” teria um cálculo sofisticado para dar um tratamento equânime aos envolvidos. O grupo se defende com argumentos do tipo: “...as normas da empresa não previam situações como esta...”; “... a interinidade do cargo só era permitida por um período máximo de seis meses...”; “... não havia gente nova qualificada para assumir estes postos” e outros álibis.

Quando o caso chegou ao conhecimento do Sindicato associado ao fato de que denunciante estava sofrendo “perseguição”, a primeira providência foi exigir proteção ao denunciante e cobrar esclarecimentos à Transpetro quanto ao esquema, cuja resposta fora a confirmação do ocorrido e de que o caso estava em tratamento administrativo, e que havia motivos para penalizar o autor da denúncia. O Sindipetro PR SC cobrou uma investigação profunda, levantando a suspeita de orientação gerencial, considerando que no período havia um controle rigoroso do pagamento de horas extras, inclusive com cortes de treinamento, ou pressão dos gerentes para os empregados compensassem com folga as horas

que deveriam ser pagas.

O Sindicato foi procurado por vários envolvidos, que apresentaram a preocupação com eventuais demissões. Os diretores sindicais à época questionaram esses se haveria envolvimento de gerentes do terminal no embuste, a resposta foi de que não tinham conhecimento. A entidade sindical alertou-os de que, caso isso ocorresse, seria importante vir à luz em suas defesas, considerando a proporcionalidade das punições, conforme o nível de autoridade e responsabilidade na organização corporativa.

A empresa terminou por afastar os participantes dos cargos de confiança e aplicou punições que variaram de cinco a quinze dias de suspensão. Porém, cerca de seis meses após, a Transpetro “devolveu” o delator, que estava na condição de cedido, ao ABAST/ Petrobras. O Sindicato imediatamente identificou o fato como retaliação da gerência local, que se defendeu justificando a medida com base em ocorrências que não tinham ligação alguma com os desdobramentos da referida denúncia. O Sindipetro orientou o empregado quanto a alguns procedimentos para evitar que o seu impedimento de acesso ao local de trabalho fosse caracterizado como abandono de emprego, já que a Transpetro simplesmente bloqueara o seu acesso ao TEFTRAN.

**OUTRA DENÚNCIA:** O empregado também disse que foi vítima de perseguição pelos denunciadores, que naquele momento ainda eram sua chefia imediata. Isso teria afetado o seu equilíbrio mental e, abalado, procurou tratamento médico, sendo afastado com quadro de depressão em 31/05/2010, pelo período de 90 dias. Medicado e estabilizado, retornou ao trabalho em 01/09/2010. Em maio de 2011 ocorreram as punições aos denunciadores. Com isso houve revolta dos mesmos, que retornaram a perseguição e assé-

dio moral ao empregado Milton Luis Olegário Silva. Com o decorrer dos acontecimentos, em 01/01/2011 o funcionário foi novamente afastado para tratamento psiquiátrico, apresentando o mesmo quadro de depressão, e permaneceu fora das atividades laborais até 01/01/2013. Quando se apresentou ao trabalho, foi impedido de entrar no terminal e informaram que ele estava sendo devolvido a holding Petrobrás e que deveria aguardar em sua residência o pronunciamento da empresa. O convocaram no dia 23/01/2013 e informaram que a comissão instaurada decidiu pela sua dispensa sem justa causa, e em 30 minutos foi lhe apresentada sua carta de demissão.

**A DEMISSÃO:** No dia 21 de janeiro, com base na cláusula 81 do Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa (ABAST/PETROBRAS) instituiu uma Comissão Interna para avaliar a

demissão sem justa causa do delator do esquema das “horas extras não trabalhadas”. No dia 23 convocou-o para uma rápida entrevista e o demitiu em seguida, sem justa causa.

Assim que comunicado pelo empregado, o Sindicato buscou esclarecimentos junto ao RH/ABAST. Porém, tendo retorno apenas após alguns dias, quando o gerente interino apresentou como justificativa para a demissão os mesmos argumentos utilizados pela Transpetro para explicar a “devolução” do denunciante, ou seja, de que a motivação não tinha vínculo algum com o caso das “horas extras não trabalhadas”, mas havia solicitado mais informações à Transpetro quanto a este fato, pois só tomou conhecimento disso a partir da entrevista com o demitido. O próximo passo foi agendar uma reunião com a assessoria jurídica sindical e o empregado.

**CLÁUSULA 81ª:** A cláusula 81 (ver abaixo) é um entulho que deve ser banido do nosso acordo coletivo de trabalho, pois em nada garante a defesa dos trabalhadores diante de uma demissão sumária. É inadmissível que no Sistema Petrobrás, cujo ingresso se dá mediante concurso público, aconteçam demissões imotivadas.

O caso recente ocorrido no TEFTRAN é um claro exemplo de ato discricionário. A comissão sequer tinha conhecimento da denúncia e nem se deu ao trabalho de investigar a possível correlação antes do seu “veredicto”, pois, como é de praxe, o tempo mínimo previsto para analisar a proposição de dispensa sempre é interpretado como o tempo máximo.



## Cláusula 81ª – Dispensa sem Justa Causa

Na hipótese de proposição de dispensa, sem justa causa, o seguinte procedimento deverá ser observado, no âmbito da Unidade:

- encaminhamento à chefia mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- o Titular da Unidade designará comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar num prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) Empregado não-gerente;
- o empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à comissão;
- a comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:

- A efetivação da dispensa; ou
- A reconsideração da proposta de dispensa.

# A pelegocracia na Petrobrás

Ao fazer uma breve pesquisa sobre o significado de “pelego”, encontrar-se-ão termos como “traidor”, “puxa-saco”, “sem convicção”, “submisso”, “bajulador”, “rato”, entre outros adjetivos nada desejáveis. Talvez o dicionário Informal traga a definição mais adequada: “pessoa ou entidade que não age com honestidade. Procura sempre seus próprios interesses e se vende (deixa-se comprar) com facilidade”.

A avidez por dinheiro ou poder está entre as causas mais perceptíveis do peleguismo. O

indivíduo se deixa encantar pelo canto da sereia, com notas não musicais, mas monetárias, e arranjos em forma de cargos. Em troca disso, um preço muito alto, na ótica da cole-

**A avidez por dinheiro ou poder está entre as causas mais perceptíveis do peleguismo. O indivíduo se deixa encantar pelo canto da sereia, com notas não musicais, mas monetárias, e arranjos em forma de cargos.**

tividade, maior do que qualquer bem material: a dignidade humana. Pois nada é menos digno do que a traição. Ao furar movimentos reivindicatórios, cujos bene-

fícios são coletivos, e não individuais, o sujeito que antes era um trabalhador, se torna um pelego. Trai não apenas seus companheiros de trabalho, mas toda a

categoria e também a história de luta da classe trabalhadora. Uma classe composta pelos lutadores do passado e do presente, onde não há, em hipótese algu-

ma, lugar para pelegos.

Sim, os gestores da Petrobrás veem com bons olhos os pelegos. Juntos formam o contingente submisso da empresa, capazes até de colocarem em risco a segurança dos trabalhadores, das instalações e da comunidade no entorno das unidades industriais para ostentar o título de “pró-ativos”, haja vista o exemplo da Repar em 2011. Os petroleiros estavam (e continuam) em campanha pela recomposição do efetivo próprio e endureceram as ações, com restrição de PT's, constantes atrasos,

cortes de rendições, entre outras estratégias de mobilização da categoria. Foi aí os gestores tiveram a “brilhante ideia” de formar grupos com supervisores e gerentes para operar a refinaria. E esses não titubearam, mesmo sabendo dos perigos que corriam por estarem há muito tempo longe da função de operador. Aceitaram os riscos, mas não escaparam da vergonha pública: O Sindicato formou uma Comissão de Ética que julgou caso-a-caso, garantindo o direito

## O BICHO 'PELEGO'



de ampla defesa dos acusados. O resultado foi a expulsão da imensa maioria do quadro de sindicalizados, algumas poucas advertências, mas nenhuma absolvição. Na justiça dos trabalhadores também não há espaço para traidores.

São inúmeras as situações criadas pela pelegocracia que colocam em risco a vida dos trabalhadores. Cabe aqui ressaltar uma delas, que é a atuação antiética dos profissionais médicos que rasgam os seus diplomas para rezarem a cartilha da subnotificação de acidentes e doenças ocupacionais, pior, ao preço do que há de mais valioso, a vida, dos outros, é claro.

Em toda mobilização, os pelegos continuam com suas velhas atitudes de boicote às lutas da categoria. Por outro lado, quando a pauta é meramente econômica, são os mais interessa-

dos nas informações sobre o andamento das negociações e as propostas. Não é de se estranhar, pois a discussão é por dinheiro. Estranho seria se estivessem preocupados com a segurança e as condições de trabalho.

Mudança nesse cenário só com muita, mas muita conscientização de classe. Para finalizar esta indigesta matéria, apenas um lembrete aos candidatos a pelegocrata, aqueles que não se asseguram na competência profissional e recorrem à esfera psicossocial da submissão corporativa para ascenderem na carreira: não há vagas para todo mundo e não haverá mais vaga alguma quando o último lutador capitular, neste triste dia, será tábua rasa para todos, pois a pelegocracia é fundamentada na traição e sem lutadores não há quem trair para se promover.

## Procop x Pelegocracia

Em julho de 2012, mês onde usualmente são concedidos os avanços de níveis por mérito, a gerência de SMS deixou de preencher as metas corporativas, o que ocasionou na não promoção de grande parte dos trabalhadores do setor. Por outro lado, dois meses antes a gerência optou por beneficiar um supervisor com indenização do adicional de turno e em julho concedeu dois níveis ao empregado, mesmo sabendo que ele iria se aposentar em dezembro, uma espécie de bonificação pelos anos de peleguismo prestados à gerência de SMS.

Toda essa armação vai à contramão do Programa de Otimização de Custos Operacionais (Procop). Enquanto há restrição de verbas para treinamentos e recomposição do efetivo, fundamentais para a saúde e segurança na Refinaria, o regime da pelegocracia abre os cofres da companhia para seus afetos.

A situação quase que inversa aconteceu com outros três trabalhadores do mesmo setor. Como forma de “arrumar a casa”, leia-se mascarar a falta de efetivo, a gerência de SMS deslocou-os para o expediente administrativo com a promessa de retorno ao regime de turno após seis meses. Acontece que nesse período o gerente de SMS se aposentou e os trabalhadores tiveram que permanecer no administrativo para cumprir com o “pedágio” pelos anos de indenização do trabalho em turno. Cabe acrescentar que o mesmo gerente voltou à ativa como terceirizado na função de fiscal de contrato. Seria a aplicação realística da máxima popular “vaso ruim não quebra”?

### ➔ TRABALHO EM ESPAÇOS CONFINADOS

## Repar descumpre NR 33 e combina responsabilidades de operadores e com as de técnicos de segurança

A Norma Regulamentadora N° 33 do Ministério do Trabalho estabelece os requisitos para identificação de espaços confinados, bem como monitoramento e controle dos riscos existentes a fim de que se garanta a segurança e saúde dos trabalhadores. Entende-se como espaço confinado toda área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, com restrição de entrada e saída e ainda com ventilação insuficiente para remover elementos contaminantes.

Essa norma estabelece que a capacitação mínima para supervisores de entrada nos espaços confinados deva ser de 40 horas presenciais. A Repar descumpriu a regra ao oferecer 16 horas de curso virtual sobre a NR 33 e agora está complementando as 24 horas restantes com curso presencial.

A violação da norma não para por aí. A empresa elaborou um documento chamado “Permissão de Entrada em

Espaço Confinado” onde misturou as responsabilidades de operadores com a de técnicos de segurança, como verificação de itens de procedimentos de emergência e resgate, por exemplo. O Sindicato repudia tal combinação de papéis e orienta os trabalhadores que não possuam a devida capacitação sobre a NR 33 a não emitirem ou liberarem permissões de trabalho em espaços confinados.

O Sindipetro Paraná e Santa Catarina emitiu o Comunicado Sindical N° 022/2013, onde solicitou à Repar mais informações referentes ao treinamento de empregados envolvidos na execução e supervisão de trabalho em espaço confinados, sobretudo na área da DH-2100, onde existem trabalhos desta natureza em andamento, mas, mesmo diante da urgência em se verificar a qualificação dos responsáveis, não obteve resposta alguma até o momento. O Sindicato levará os problemas para serem tratados nas Comissões Local e Nacional de SMS.

# Sindicato faz orientações sobre a declaração de Imposto de Renda sobre o processo de Descanso Semanal Remunerado (DSR) de São Mateus do Sul



## Imposto de Renda Ação 266/2004

1. Considerando a existência de dúvidas em relação à forma de preenchimento da Declaração de Imposto de Renda ano-calendário 2012, exercício 2013 (DIRPF), no que toca aos rendimentos recebidos em 2012 decorrentes da ação trabalhista n. 266/2004, o Sindipetro PR/SC presta os seguintes esclarecimentos à categoria.

2. Inicialmente, o Sindicato lembra que foram efetuados dois pagamentos referentes à mesma ação. O primeiro em 04/2012 e o segundo em 12/2012. Ambos devem ser informados na DIRPF do exercício 2013.

3. Por se tratarem de verbas pagas em atraso e, portanto, de forma acumulada, o valor deve ser informado no campo “*Rendimentos Recebidos Acumuladamente*”, constante no programa fornecido pela Secretaria da Receita Federal.

4. No campo “*Rendimentos Recebidos Acumuladamente*”, deverá optar pela opção “*Ajuste Anual*” ou “*Exclusivo na Fonte*”. Em regra, a opção “*Exclusivo na Fonte*” é mais vantajosa para o contribuinte. Simule seu caso concreto no programa e verifique o que lhe é mais vantajoso.

5. Em seguida, deverá informar a fonte pagadora e o correspondente CNPJ. Apesar de os rendimentos pagos em 04/2012 e 12/2012 derivarem da mesma ação, as fontes pagadoras são diversas. O primeiro pagamento foi efetuado pelo Banco do Bra-

sil S/A, enquanto o segundo pela Caixa Econômica Federal.

6. Portanto, na forma exigida pela Receita Federal, o Sindicato esclarece que será preciso informar na DIRPF dois pagamentos, indicando duas fontes pagadoras distintas: *Banco do Brasil S/A* e *Caixa Econômica Federal*.

7. Na seqüência, será questionado sobre o valor pago à previdência oficial (“*Contribuição previdenciária oficial*”) e pensão alimentícia. Como não houve desconto de qualquer valor a título de contribuição ou pensão, o valor a ser informado em ambos os casos é R\$ 0,00 (zero).

8. Prosseguindo, deverá o contribuinte informar a data do recebimento. O Sindicato sugere indicar a data em que o valor foi creditado na conta corrente do contribuinte/petroleiro.

9. Por fim, caberá ao contribuinte indicar o número de meses a que diz respeito o rendimento.

10. No caso concreto, os dois pagamentos efetuados em 2012 correspondem ao mesmo período de meses pagos em atraso: 12/2003 a 08/2004 (9 meses).

11. Explica-se: O cálculo apurou o valor total devido pela empresa no período de 12/2003 a 08/2004. O Poder Judiciário, no entanto, liberou inicialmente o equivalente a 50% do valor total (04/2012) e o restante apenas em 12/2012.

12. Diante de tal quadro, surge a dúvida: Qual é, afinal, o número de meses que devo informar em cada parcela?

13. A solução é dada pelo art. 10º, I, da Instrução Normativa SRF n. 1.127/2011, cujo teor segue abaixo:

**Art. 10.** Para efeito de apuração do imposto de que trata o art. 3º, no caso de parcelas de RRA pagas:

I - em meses distintos, a quantidade de meses relativa a cada parcela será obtida pela multiplicação da quantidade de meses total pelo resultado da divisão entre o valor da parcela e a soma dos valores de todas as parcelas, arredondando-se com uma casa decimal, se for o caso; [...]

Parágrafo único. O arredondamento do algarismo da casa decimal de que trata o inciso I do caput será efetuado levando-se em consideração o algarismo relativo à 2ª (segunda) casa decimal, do modo a seguir:

I - menor que 5 (cinco), permanecerá o algarismo da 1ª (primeira) casa decimal;

II - maior que 5 (cinco), acrescentar-se-á uma unidade ao algarismo da 1ª (primeira) casa decimal; e

III - igual a 5 (cinco), deverá ser analisada a 3ª (terceira) casa decimal, da seguinte maneira:

a) quando o algarismo estiver compreendido entre 0 (zero) e 4 (quatro), permanecerá o algarismo da 1ª (primeira) casa decimal; e

b) quando o algarismo estiver compreendido entre 5 (cinco) e 9 (nove), acrescentar-se-á uma unidade ao algarismo da 1ª (primeira) casa decimal.

14. Da leitura do dispositivo acima, extraí-se a seguinte fórmula de cálculo do número de meses:

***Número de meses da 1ª Parcela = total de meses x (valor da 1ª parcela / valor da soma da 1ª e 2ª parcelas)***

***Número de meses da 2ª Parcela = total de meses x (valor da 2ª parcela / valor da soma da 1ª e 2ª parcelas)***

15. Para facilitar, é o exemplo prático a seguir. Considere as seguintes informações:

Total de meses = 9 (12/2003 a 08/2004)

Valor da 1ª parcela = R\$ 9.000,00 (ver no termo de prestação de contas)

Valor da 2ª Parcela = R\$ 10.000,00 (ver no termo de prestação de contas)

Somas da 1ª e 2ª parcela = R\$ 19.000,00

16. Para calcular o número de meses, basta aplicar os valores na fórmula:

Número de meses da 1ª Parcela =  $9 \times (9.000,00 / 19.000,00)$

Número de meses da 1ª Parcela =  $9 \times 0,526$

Número de meses da 1ª Parcela = 4,263

Número de meses da 2ª Parcela =  $9 \times (10.000,00 / 19.000,00)$

Número de meses da 2ª Parcela =  $9 \times 0,473$

Número de meses da 2ª Parcela = 4,736

16. Para identificar o algarismo da primeira casa decimal a utilizar, aplique as regras do art. 10, parágrafo único, incisos (citado acima). No exemplo prático, a primeira parcela terá número de meses igual a 4,3 e a segunda parcela igual a 4,7.

17. O Sindicato lembra, ainda, que do valor do rendimento recebido em cada parcela pode ser abatido o montante pago aos advogados e ao contador (valores indicados nas notas fiscais).

18. Por fim, o Sindicato salienta que o presente informativo tem a função de apenas colaborar no preenchimento da DIRPF, ficando a critério de cada contribuinte adotar o procedimento que entender mais adequado.

➔ SAÚDE DO TRABALHADOR

# Petrobrás é condenada por expor trabalhador ao benzeno

Petroleiro da Reduc contraiu a síndrome mielodisplásica, doença da medula óssea que diminui a produção de células saudáveis e pode avançar para patologias mais graves, como a leucemia aguda.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT/RJ) condenou a Petrobrás a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 300 mil a um operador que trabalhava na Refinaria de Duque de Caxias (Reduc) por ter contraído a síndrome mielodisplásica, correspondente a um grupo de doenças da medula óssea que diminui a produção de células saudáveis e pode avançar para patologias mais graves, como a leucemia aguda, por exemplo.

A doença foi gerada pela exposição do trabalhador ao benzeno, matéria-prima da indústria do petróleo reconhecidamente cancerígena. Para provar o nexo causal entre a enfermidade do petroleiro e a culpa da empresa, a juíza Nelise Maria Behnken, da 5ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias, considerou os conjuntos de provas apresenta-

das pelo autor da ação, que inclui documentos como atestados de saúde ocupacional periódicos e laudos dos peritos médicos que comprovaram que o trabalhador é portador de doença ocupacional. "O diagnóstico foi dado no ano de 2005, quando o autor estava com 37 anos. E a partir de então, teve que conviver com a possibilidade de sua doença evoluir e converter-se para leucemia, fato que lhe causou distúrbio depressivo moderado, conforme avaliação psiquiátrica. É evidente que a doença ocupacional da qual o autor é portador repercutiu no seu equilíbrio psíquico e físico, no seu bem-estar geral, pois atingiu a sua saúde física, ocasionando, evidentemente o dano moral, pois é o que normalmente ocorreria", afirmou a juíza.

A Petrobrás tentou se defender, mas esbarrou nos próprios argumentos. Afir-

mou estar inscrita no Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno (PPEOB), mas somente em novembro de 2004 o setor que o petroleiro atuava desde 1995 foi enquadrado como área com riscos de exposição ao benzeno. Em 2007, inclusive, o nome do autor constava na lista dos possíveis expostos à substância química.

Enquanto a companhia não cumprir o Acordo Nacional do Benzeno e continuar tentando modificá-lo,

afirmando que existe tolerância à substância, mesmo quando a legislação diz o contrário, os trabalhadores que ajudam a construir a riqueza da maior empresa do país continuarão correndo perigo mortal. O conceito quantitativo que a Petrobrás tanto quer impor não é seguro. Neste caso, a justiça agiu corretamente, mas não existe indenização que cubra o valor da vida. A Petrobrás insiste em não entender que benzeno não é flor que se cheira.



## Não há limite seguro para a exposição ao benzeno!

Na intoxicação pelo benzeno não há definição estabelecida quanto à dose-dependência para sua ação cancerígena. Não há dose mínima para que haja a ação cancerígena, não possuindo, portanto, limite seguro de exposição, mesmo em 19 baixas concentrações. Esta afirmação pode ser encontrada na legislação brasileira (BRASIL, 1195; 2004), na legislação da União Européia (EU, 2004), em documento da NIOSH (1994) e no texto da Agency for Toxic Substances and Disease Registry (ATSDR, 2000). Esta é a agência federal dos Estados Unidos para o registro de substâncias tóxicas e doenças.

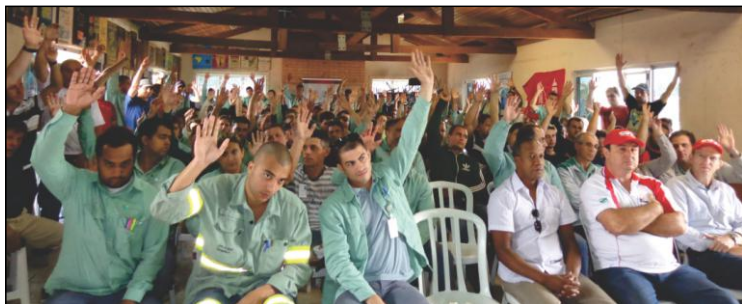
# Agenda Sindical

**Março**

- 06** - Marcha da Classe Trabalhadora a Brasília Desenvolvimento, Cidadania e Valorização do Trabalho.
- 07** - Bate Papo Sindical, 15h30, Repar.
- 08** - Dia Internacional da Mulher.
- 11 e 12** - Seminário de Planejamento do Sindicato. Local: CEPAT - Curitiba.
- 13 a 15** - 1º Encontro das Populações Atingidas por Barragens do Paraná.
- 14** - Bate Papo Sindical, 15h30, Repar.
- 20 a 22** - Reunião do Comissão Nacional Permanente do Benzeno (CNPBz), em Porto Alegre-RS.
- 21** - Bate Papo Sindical, 15h30, Repar.
- 22** - Consultas jurídicas na Regional de São Mateus do Sul.
- 23** - Dia Internacional de Luta Contra o Trabalho Infantil.
- 28** - Bate Papo Sindical, 15h30, Repar.
- 29** - [Feriado] Paixão de Cristo.



## Petroquímicos do Paraná aprovam a filiação de seu Sindicato à FUP



Trabalhadores da Araucária Nitrogenados estão junto com os petroleiros na FUP

Os trabalhadores das indústrias petroquímicas do Estado do Paraná agora são também filiados à FUP, fortalecendo e ampliando a unidade classista por melhores condições de trabalho, segurança e intervenção na sociedade. A filiação foi aprovada por unanimidade em assembleia realizada na manhã do dia 05 de fevereiro na sede do Sindiquímica-PR, em Curitiba, com a participação de cerca de 200 trabalhadores, que lotaram o auditório do sindicato em um dia histórico, tanto para eles, quanto para a categoria petroleira.

A FUP agora passa a representar 16 sindicatos em todo o país. A filiação do Sindiquímica Paraná tem

sido discutida desde o ano passado. Em outubro, durante uma reunião com a FUP e o Sindipetro Paraná e Santa Catarina, a direção do Sindiquímica formalizou o pedido de filiação, que foi agora submetido e aprovado pelos trabalhadores. O Sindipetro, a FUP e seus demais sindicatos saúdam a chegada do Sindiquímica Paraná e reiteram o compromisso com a unidade e a luta classista em defesa das questões relacionadas ao trabalho e à soberania nacional, como a construção de políticas unificadas para o ramo químico e a reestatização das empresas que foram privatizadas, entre elas a Araucária Nitrogenados/Ultrafertil.

## Vote no nome dos bonecos do Sindicato

No último trimestre de 2012 o Sindipetro Paraná e Santa Catarina lançou um concurso para a o envio de sugestões de nomes para os bonecos que ilustram a luta da categoria. Terminado o prazo, chegou a hora de escolher os nomes sugeridos pelos petroleiros. A votação será feita pela enquete do site do Sindicato ([www.sindipetroprsc.org.br](http://www.sindipetroprsc.org.br)). O primeiro a ser "batizado" será o petroleiro zangado, cujos nomes sugeridos foram: Petroira, Zangonildo e Sinérgico. A votação acontece de 01 a 14 de março. Logo após, no dia 15/03, começa a votação para o boneco do Vampiro da Petrobrás, que vai até 31/03.



Os nomes concorrentes serão Vampibrás, Vampiróleo e Vampebras. Os autores dos nomes escolhidos serão premiados com uma assinatura anual da Revista Caros Amigos.

**JORNAL DO SINDIPETRO**

**EXPEDIENTE**

O **Jornal do Sindipetro** é o órgão oficial de comunicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Refinação, Destilação, Exploração e Produção de Petróleo nos Estados do Paraná e Santa Catarina. Com Sede em Curitiba, na rua Laménha Lins, 2064, CEP 80220-080. Tel/Fax.: (41) 3332-4554. **Regional São Mateus do Sul:** rua Paulino Vaz da Silva, 535, CEP 83900-000. Tel/Fax.: (42) 3532-1442 - e-mail: [saomateus@sindipetroprsc.org.br](mailto:saomateus@sindipetroprsc.org.br). **Regional Paranaguá:** rua Odilon Mader, 480, bairro Estradinha, CEP 83206-080. Tel/Fax.: (41) 3424-0255 - e-mail: [paranagua@sindipetroprsc.org.br](mailto:paranagua@sindipetroprsc.org.br). **Regional Joinville-SC:** rua Ely Soares, 127, sala 2, bairro Floresta, CEP 89211-715. Tel.: (47) 3025-4014 - e-mail: [joinville@sindipetroprsc.org.br](mailto:joinville@sindipetroprsc.org.br).  
Jornalista Responsável: Davi S. Macedo (MTB 5462 SRT/PR)  
Impressão: IdealGraf. Tiragem: 2,7 mil exemplares  
Distribuição gratuita e dirigida  
Diretoria: Adriano, Alhan, Anacélias, Anselmo, Celso, Claudiney, Dagoberto (Gaúcho), Edison (Ramos), Edison (Edinho), Evaldo (Lamin), Faissal, Fernando Melo, Fernando Vieira, Igor, José, Leomar, Luciano (Zanetti), Luiz A. dos Santos, Luiz A. Gonçalves, Luiz Carlos (Caus), Luiz E. Castro, Marcelo, Márcio, Maria de Lourdes, Mário, Natálio (Roncada), Nelson, Nizzar, Olson, Rafael, Rodrigo Camargo, Rodrigo Miltidiero, Roni, Rui, Silvaney, Valton e Wilson.

### Proposta de Sindicalização

Nome: \_\_\_\_\_ Nome de Guerra: \_\_\_\_\_  
 Sexo ( ) M ( ) F Nascido em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_  
 Admissão na empresa: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Nível Salarial: \_\_\_\_\_  
 Empresa: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_  
 Aposentadoria: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ CB: \_\_\_\_\_  
 CPF: \_\_\_\_\_ Cargo/Função: \_\_\_\_\_ Setor: \_\_\_\_\_  
 Gerência \_\_\_\_\_ Órgão: \_\_\_\_\_  
 End. Res.: \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_ Bairro: \_\_\_\_\_  
 Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
 Tel Res.: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ Tel Com: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
 E-mail: \_\_\_\_\_

- ( ) **Aposentados** - Autorizo o desconto em folha de pagamento do valor correspondente a 0,8% do rendimento bruto (INSS+Petros).  
 ( ) **Ativos** - Autorizo o desconto em folha de pagamento do valor correspondente a 2,5% do salário básico.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de 201\_\_.

\_\_\_\_\_  
assinatura