

20 DE NOVEMBRO

# DIA NACIONAL DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Não basta não ser racista. É preciso ser antirracista!



PETROBRÁS APRESENTA **TERCEIRA CONTRAPROPOSTA**

*Documento será analisado pela FUP e depois será submetido à decisão soberana da categoria - PÁGINA 2*

# PETROBRÁS APRESENTA **TERCEIRA CONTRAPROPOSTA**

Documento será analisado pela FUP e depois será submetido à decisão soberana da categoria

Depois da resistência e dos fortes atos realizados pelos trabalhadores, a **Petrobrás apresentou sua terceira contraproposta**, com avanços em relação a pauta defendida pela categoria. A proposta começou a ser avaliada pela FUP e seus sindicatos no Conselho Deliberativo no sábado (18) e terá continuidade na terça (21), quando a Federação já deverá ter recebido todas as minutas da contraproposta de ACT do Sistema Petrobrás. Somente depois desta avaliação é que a FUP apresentará o indicativo de aceitação ou não da proposta, para ser decidido de forma soberana pela categoria em assembleias a serem realizadas nos próximos dias. O CD teve uma expressiva participação de dirigentes sindicais das bases, entre eles o Sindipetro-RS.

Para os trabalhadores, a análise das minutas, além das cartas de encaminhamento da contraproposta, é essencial para verificar se todos os avanços obtidos nas últimas negociações foram realmente contemplados pelo Sistema Petrobrás nos documentos apresentados.

## AVANÇOS

As primeiras duas contrapropostas da empresa foram rejeitadas por unanimidade pela categoria petroleira, porque sequer se aproximavam da expectativa dos trabalhadores e não avançavam em questões fundamentais que, inclusive, estavam sendo tratadas há algum tempo nos Grupos de Trabalho (GT).

Durante o Papo Direto Online da sexta (17), a presidenta do Sindipetro-RS, Miriam Cabreira, destacou que a contraproposta traz alguns avanços, como em relação a **AMS**, mas mantém algumas questões anteriores, como o aumento real de 1%.

Segundo a dirigente, a reunião do dia 13 com a empresa iniciou



com a apresentação, à empresa, do resultado das assembleias e na sequência a gestão apresentou a sua contraproposta, quando os trabalhadores fizeram diversos questionamentos. “A contraproposta não atende a todos em tudo, mas várias demandas dos mais diversos públicos têm algum nível de atendimento”, esclareceu ela.

Miriam citou entre alguns avanços, a discussão sobre a **tabela de custeio da AMS** para reduzir a desigualdade do governo anterior de aumentar mais para quem ganha menos e reduzir para quem ganha mais. Ela citou como algo inédito a proposta de que a AMS receberá uma contribuição extraordinária de 2% de desconto sobre todas as rendas variáveis e este percentual será destinado a cumprir a relação de custeio, acabando ou reduzindo a cobrança extraordinária no final do ano sobre todas as remunerações, inclusive do alto escalão, entre outras questões.

Outros itens citados pela dirigente dizem respeito ao **dia ótimo de férias**, passivo com a Petrobrás a respeito da quitação do **banco de horas, vigência do acordo** por dois anos, criar uma comissão para negociar um **Acordo de Parada nacional**, criar um fórum para tratar o **PED**, entre outras demandas.

“Há muitas dúvidas e discus-

sões a respeito da proposta e, por isso, **é fundamental que os trabalhadores e trabalhadoras participem das assembleias** que serão realizadas, quando será debatido o pacote inteiro, com os avanços e limitações”, disse Miriam.

## RESGATE DE DIREITOS

De fato, a terceira contraproposta, ampliada após as intervenções da FUP, **resgata vários direitos históricos que foram retirados nos últimos sete anos**; amplia cláusulas sociais de grande impacto para a categoria; garante conquistas inéditas no campo da diversidade; constrói alternativas importantes para reduzir o endividamento dos aposentados e pensionistas; traz avanços significativos para a humanização das relações de trabalho no Sistema Petrobrás e retorna com a política de ganho real, após sete anos sem reajustes acima da inflação e um ano com zero de reposição.

Os avanços contidos na nova contraproposta beneficiam diversos segmentos da categoria: trabalhadoras e trabalhadores do administrativo, das subsidiárias, das refinarias, das plataformas, prestadores de serviço, aposentados e pensionistas.

**SINDIPETRO-RS | SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL | FILIADO À FUP, CNQ e CUT**

**DIRETORIA RESPONSÁVEL:** Miriam, Maia, Alex Frey, Terterola, Cadore, Márcio, Lautert, Aires, Medeiros, Fábio, Deporte, Stelmaki, Maurício, Nalva, Oscar, Dary, Jesus, João Aloísio, Russo e Lisboa.

**JORNALISTAS RESPONSÁVEIS:** Nara Roxo (MTb 6.771) e Rita Cardoso (MTb 14.278).

**SEDE PORTO ALEGRE** - Av. Lima e Silva, 818, Cidade Baixa, CEP 90.050-100 | Telefone (51) 3226.2799 - secretaria@sindipetro-rs.org.br

**DELEGACIA DE CANOAS** - Av. Victor Barreto, 3288, Centro, CEP 92.010-000 | Telefone (51) 3472.4622 - delegaciacanoas@sindipetro-rs.org.br

**DELEGACIA LITORAL NORTE** - Rua Deolindo Maggi, 52, Centro, Osório, CEP 95.520-970 | Telefone (51) 3663.2763 - delegacialitoralnorte@sindipetro-rs.org.br

20 DE NOVEMBRO

# DIA NACIONAL DA CONSCIÊNCIA NEGRA

No mês de novembro, e mais especialmente no dia **20, DIA NACIONAL DA CONSCIÊNCIA NEGRA**, há um conjunto de atividades que tratam o tema do racismo. E a realidade, dados e números, mostram não só a importância, como a urgência destes debates e de propostas que se transformem em realidade.

Um estudo do DIEESE sobre a situação do negro no mundo do trabalho, mostra que após quatro anos de retrocesso econômico e social, em 2023, abre-se novamente espaço para a retomada do debate sobre a construção da igualdade entre negros e não negros. Mas, diz o órgão, o desafio ainda é grande.

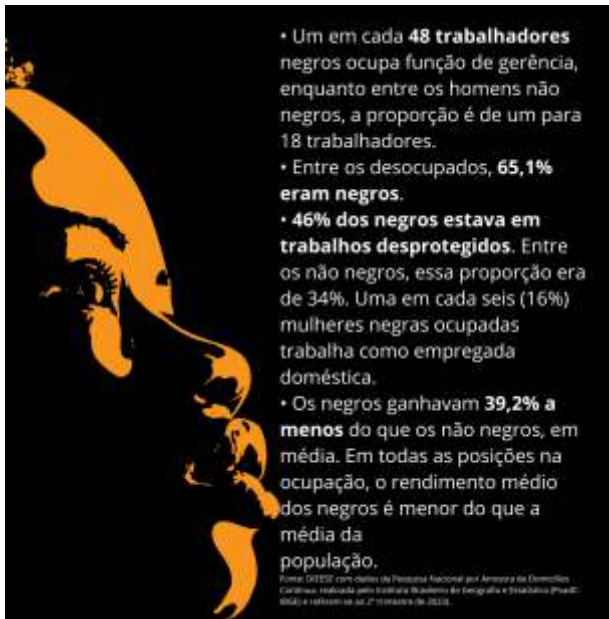
Até 2022 houve crescimento da precarização na ocupação e queda de renda para toda a população, o que aprofundou a desigualdade racial no mercado de trabalho.

Apesar de sinalizações positivas em relação a economia, **o mercado de trabalho permanece um espaço de reprodução da desigualdade racial**, com possibilidades de ascensão desiguais para a população preta e parda. E as mulheres negras acumulam as desigualdades não só de raça, mas também de gênero.

## OPORTUNIDADE DESIGUAL

A discriminação inicia desde a procura por uma vaga e os negros e negras têm uma dificuldade maior na inserção no mercado de trabalho. Tanto que a taxa de desocupação dos negros é sistematicamente superior à dos demais trabalhadores. Embora representem 56,1% da população em idade de trabalhar, os negros correspondem a 65,1% dos desocupados.

Quando conseguem ocupação, as condições de inserção dos negros são mais desfavoráveis. Em geral, conseguem se colocar em postos mais precários e têm maiores dificuldades de ascensão profissional. Apenas 2,1% dos trabalhadores negros – homens ou mulheres – estavam em cargos de direção ou gerência. Entre os homens não negros, essa proporção é de 5,5%. Isso significa que apenas **um em cada 48 trabalhadores negros está em cargo de gerência**, enquanto entre os



- Um em cada **48 trabalhadores** negros ocupa função de gerência, enquanto entre os homens não negros, a proporção é de um para 18 trabalhadores.
- Entre os desocupados, **65,1% eram negros**.
- **46% dos negros estava em trabalhos desprotegidos**. Entre os não negros, essa proporção era de 34%. Uma em cada seis (16%) mulheres negras ocupadas trabalha como empregada doméstica.
- Os negros ganhavam **39,2% a menos** do que os não negros, em média. Em todas as posições na ocupação, o rendimento médio dos negros é menor do que a média da população.

Fonte: DIEESE 2023, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuos, realizada pelo Instituto de Economia da Universidade Federal de Minas Gerais em 2023.

homens não negros, a proporção é de um para cada 18 trabalhadores.

A informalidade também é maior entre os negros. Praticamente metade dos negros ocupados estava em trabalhos desprotegidos: 46,5% das mulheres negras e 45,8% dos homens negros. Entre os não negros, essa proporção foi de 34%.

Uma em cada seis (15,8%) mulheres negras ocupadas trabalha como empregada doméstica – uma das ocupações mais precarizadas em termos de direitos trabalhistas e reconhecimento. As trabalhadoras domésticas negras sem carteira recebiam, em média, R\$ 904 por mês – valor R\$ 416 abaixo do salário-mínimo em vigência.

No 2º trimestre de 2023, os negros ganhavam, em média, 39,2% a menos que os não negros. Em todas as posições, o rendimento médio deles é inferior. Isso é uma evidência de que, **além das desigualdades de oportunidade, os negros enfrentam tratamento diferenciado no mercado de trabalho**.

Em 2023, foram anunciadas políticas com ações específicas para os negros e negras do país. Além de garantir igualdade salarial entre homens e mulheres, através da Lei nº 14.611/2023, o presidente Lula criou o Ministério da Igualdade Racial e alterou o Estatuto da Igualdade Racial, para incluir informações sobre raça e etnia de trabalhadores nos registros administrativos de empregados dos setores público e privado. O governo anunciou ainda

que destinaria 30% dos cargos em comissão e funções de confiança da administração federal a pessoas negras.

**Os sindicatos também podem ter um ambiente mais propício para as negociações coletivas, no qual poderão voltar a negociar cláusulas de igualdade de salário e de progressão na carreira, independentemente de raça/cor.**

Lembrando que já entre as Resoluções do **XIX ConFUP, o Coletivo de Combate ao Racismo e Promoção de Igualdade Racial** aprovou resoluções sobre a questão para enfrentar o racismo estrutural que permeia toda a sociedade. Para o coletivo, é preciso avançar no compro-

misso e na conscientização de todos os petroleiros e petroleiras com o tema de “Promoção de Igualdade Racial”, criando e fortalecendo as secretarias e os coletivos antirracistas para intensificar a luta contra essa forma de opressão e discriminação étnico-racial e sugere que a temática deve ser incorporada a todas as atividades de formação da FUP e dos sindipetros. Entre as deliberações, estão: **1)** priorizar o debate de combate ao racismo e promoção de igualdade racial, com estrutura e orçamento, fomentando atividades de formação e conscientização para os dirigentes sindicais, trabalhadores das bases e movimentos sociais; **2)** criar nos sindipetros coletivos e/ou secretarias de combate ao racismo e promoção de igualdade racial, tratando esses espaços de forma prioritária e transversal com relação a todos os outros temas abordados pelas instituições sindicais; **3)** criar um calendário de atividades/encontros regionais, culminando com uma atividade/encontro nacional que definirá a política de combate ao racismo e promoção de igualdade racial da FUP, assim com a estrutura que será necessária para implementá-la; **4)** criar mecanismos de comunicação seguros para que as pessoas possam denunciar atos racistas, inclusive os que aconteçam dentro das instituições sindicais; entre outras iniciativas.

**RACISMO É IMORAL, É ILEGAL E É CRIME!**

# A VIOLÊNCIA TEM COR

Arte: Latuff, para Mídia Ninja

O Relatório “**Pele Alvo: A Bala Não Erra o Negro**” revela que a política de segurança das polícias está permeada pelo racismo e que a prática vem crescendo. A situação é tão grave que a taxa de negros entre os mortos é maior que desse grupo racial entre a população brasileira. Os dados foram obtidos junto às secretarias estaduais de segurança pública da Bahia, Ceará, Maranhão, Pará, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro e São Paulo.



As mortes pela polícia em apenas 8 estados chegaram a 4.219 em 2022. Desse total, 2.700 foram considerados negros (pretos ou pardos) pelas autoridades policiais, ou seja, 65,7% do total. Se considerados apenas aqueles com cor/raça informada (3.171), a proporção de negros chega a 87,4% dos homicídios causados por operações policiais foram de negros, muitas crianças, e 67,7% dos policiais assassinados em combate também era de negros.

Mas muitos estados não informaram os números e entre os que informaram, em muitos não havia identificação de cor, o que consiste em dois problemas: primeiro, a falta de dados concretos e, segundo, é que, para especialistas, a dificuldade de ser transparente com esses dados também revela uma face racista ao não tratar com a devida preocupação que deveria. Se não tem dados para demonstrar o problema, não tem o problema e, se não há problema, políticas públicas não precisam ser desenhadas.

As mulheres negras também são as maiores vítimas dos estupros, representando 52,2% do número inteiro. Do total de feminicídios, as negras representam 62%, além de serem 70,7% das demais mortes violentas no Brasil. Elas também são as que mais sofrem assédio: mais de 43% enquanto 30% das brancas foram assediadas no período. Cresceu também o percentual da população negra encarcerada, 68,2% negros e 95% do sexo masculino.

Outros segmentos da população negra também têm sido vítimas da violência. O assassinato de quilombolas cresceu no país no período de 2018 a 2022. Foram mapeados 32 assassinatos, com registro de casos em 11 estados e em todas as regiões. A média anual, que era de 3,8 de assassinatos, passou a 6,4. Os dados fazem parte da pesquisa **Racismo e Violência contra Quilombos no Brasil**, desenvolvido pela Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (Conaq) e a Terra de Direitos, o estudo registra os diversos tipos de violência contra quilombos ocorridas no período de 2018 a 2022. Ao menos 13 quilombolas foram mortos no contexto de luta e defesa do território.

Além de assassinatos, o estudo traz um levantamento de violações de direitos sofridos por comunidades quilombolas em que houve identificação de assassinato, a situação fundiária destas comunidades quilombolas e estudos de casos.

Esses são dados que apontam a necessidade dos debates e, mais do que isso, de ações concretas para a superação do racismo estrutural, resultado dos mais de 300 anos de um processo escravagista desumano e que encontra ainda hoje na sociedade, espaço para ser desenvolvido de todas as formas.. **Não basta não ser racista. É preciso ser antirracista!**


**SERVIÇOS**

**PLANTÕES JURÍDICO - ESCRITÓRIO COSTA ADVOGADOS (Direito Civil e Tributário)** - Dr. Lúcio Costa e Dra. Graciele Santiago Gonçalves - Sede POA, c/agendamento, fone (51) 3226.2799 e Canoas às sextas, das 10h às 12h. Contato Escritório (51) 99630.6203 e [atendimento@costaadogados.adv.br](mailto:atendimento@costaadogados.adv.br)

**ESCRITÓRIO DIREITO SOCIAL (Direito Trabalhista e Previdenciário)** - Dr. Abrão Blumberg e Carolina Anversa - 4ª f., das 13h às 15h, na sede, em POA.

**ASSISTENTE SOCIAL** - O atendimento com a Assistente Social **JAQUELINE DA COSTA**, será realizado de forma presencial, somente com agendamento, fone (51) 3472.4622

## HIPOCRISIA

A Shell lançou uma campanha publicitária, a “Caminhos do Amanhã: O futuro da energia”, uma mininovela com 5 capítulos onde um casal, grávido, reflete sobre o mundo que vão deixar para seus filhos e falam de transição energética. Até aí todos concordam. O problema começa quando se olha para a vida real. Nela, a Shell cortou recursos para renováveis e decidiu investir mais em petróleo e gás fóssil. Ou seja, a substituição dos combustíveis fósseis sujos e poluidores por fontes renováveis e limpas de energia para salvar o mundo para o “filho” da protagonista da propaganda não está nos planos da Shell. A empresa também está pedindo na Justiça, uma indenização de 2,2 milhões de dólares do Greenpeace, em uma das maiores ameaças legais de todos os tempos contra o grupo onde pede um bloqueio indefinido de todos os protestos contra ela, em qualquer lugar do mundo.

## FOME

Um relatório divulgado pela Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO), apontou que **43,2 milhões de pessoas passam fome na América Latina**. Entre os fatores estão a persistente desigualdade, a pobreza e as mudanças climáticas, que revertem o progresso na luta contra a fome em pelo menos 13 anos.

## EMPURRADOS PARA A POBREZA

O especialista independente da ONU em Pobreza Extrema e Direitos Humanos, Olivier De Schutter, solicitou respostas da Amazon, DoorDash e Walmart, três gigantes nos EUA, sobre condições precárias de trabalho dos funcionários. Segundo ele, estas empresas empurram os trabalhadores para a pobreza, com salários inadequados, táticas agressivas de combate aos sindicatos e com “contratados independentes”, sem benefícios algum e sem a garantia de salário-mínimo. Para De Schutter a capacidade dos trabalhadores da Amazon e do Walmart de negociarem salários mais elevados é severamente prejudicada pelas agressivas atividades antissindicalistas dos seus empregadores. **Elas gastam milhões de dólares para contrariar os esforços dos trabalhadores para se sindicalizarem.**