



**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO
COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO**

CNPJ 33.672.197/0001-64
Rua Álvaro Alvim nº 31, Grupo 1.201 - Centro
CEP: 20031-010 - Rio de Janeiro - RJ
Telefones = (31) 3201-1951 – (31) 9.9975-7744 – (41) 9.9112-9596
e-mail: fetramicobr@gmail.com

PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES – ACT-CCT 2026

Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo – FETRAMICO e Sindicatos Filiados e os seguintes sindicatos que aderem a esta pauta unificada:

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado do Rio de Janeiro – RJ- Rio Grande do Sul- RS, Ceará Interior-CE, Florianópolis e Região.

Sindicatos dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo-SP, São José do Rio Preto e Região, São José dos Campos, Vale do Paraíba e Região, Santos e Região e Presidente Prudente e Região.

01 - REAJUSTE SALARIAL

Em 01.01.2026, os salários vigentes em 31.12.2025 de todos os empregados serão reajustados linearmente em 10%(dez por cento), englobando a inflação acumulada dos últimos 12(doze) meses medida pelo INPC ou IPCA/IBGE, o que for maior, a reposição de perdas salariais anteriores e o aumento real a título de produtividade.

§ Único - Na cláusula de correção salarial serão incluídos os não repactuados do Plano Petros, aposentados da Vibra Energia S.A.

02. SALÁRIO DE ADMISSÃO

A partir de 01.01.2026, as empresas praticarão o piso de salário de admissão no valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) por mês, acrescido do adicional de periculosidade.

03. ABONO SALARIAL

As empresas pagarão a todos os empregados, até 10 dias após a comunicação da aprovação pela Assembleia, um abono salarial de R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

04. VALE ALIMENTAÇÃO

Em 01.01.2026, as empresas concederão vale alimentação a todos os seus empregados, eliminando qualquer linha de corte salarial, reajustando o valor mensal do vale alimentação para R\$ 900,00 (novecentos reais), eliminando a participação do empregado, e passando a conceder um vale alimentação extra no mesmo valor, até 20.12.2026.

05. VALE REFEIÇÃO

Em 01.01.2026, as empresas reajustarão o valor unitário do vale refeição para R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), passando a conceder o benefício nas férias, e nos afastamentos por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional e licença maternidade / paternidade, garantindo o mínimo de 30 (trinta) vales refeição por mês.

Parágrafo primeiro: As empresas se obrigam a corrigir anualmente o valor do Vale-refeição independentemente do valor já praticado pela empresa.

Parágrafo segundo: As empresas pagarão novo vale-refeição a partir da segunda hora extra trabalhada.

06. AUXÍLIO CRECHE OU ACOMPANHANTE

Em 01.01.2026, as empresas reajustarão o valor do auxílio creche e do auxílio acompanhante para R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais), por mês e por filho ou enteado até seis anos de idade, e estenderão o benefício a todos os empregados (as).

07 – AUXÍLIO À PESSOA DEPENDENTE COM NECESSIDADES ESPECIAIS OU INVÁLIDOS

Em 01.01.2026, as empresas pagarão, no mínimo, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sem necessidade de renovação do laudo.

Parágrafo único: Os dependentes com incapacidade laboral terão os direitos constantes na cláusula independentemente da idade, sem a necessidade de comprovação de gastos e de despesas.

08 – SALÁRIO FAMILIA

Em 01.01.2026, as empresas reajustarão o valor do benefício para R\$ 110,00 (cento e dez reais).

09- AUXILIO FUNERAL

Em 01.01.2026, as empresas reajustarão o valor do benefício para R\$ 6.100,00 (seis mil e cem reais).

10 – BOLSAS DE ESTUDOS

A partir de 01.01.2026, as empresas aumentarão em 100% o número de bolsas de estudo atualmente concedidas a cada entidade sindical, fixando o valor unitário em R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

11- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Em 01.01.2026, as empresas reajustarão o valor do pagamento mínimo do benefício para R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), mantidas as demais condições.

Incluindo-se as seguintes faixas no ATS:

Tempo de Serviço na Empresa	Percentual
>10 a 15 anos	110%
>15 a 20 anos	120%
>20 a 30 anos	130%
>30 anos	150%

12- DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

Em 01.01.2026, as empresas reduzirão a jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, considerando uma escala semanal máxima de 5X2, sem prejuízo da remuneração e reajustarão em 30% (trinta por cento) os valores dos pagamentos previstos na cláusula da Convenção.

Parágrafo único: Fica vedada às empresas a prática do contrato de trabalho intermitente, independentemente do nível salarial do empregado.

13- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E / OU RESULTADOS

Fica garantida a negociação coletiva, com a participação dos empregados e das entidades sindicais, nos termos da Lei 10.101/2000, para a implementação dos programas de PLR, enquanto direito adquirido de todos os empregados, com o pagamento, até 31.03.2026, a todos os empregados, de no mínimo 200% (duzentos por cento) da remuneração de cada empregado, a título de participação nos lucros e/ou resultados, referente ao exercício de 2025, que poderá ser compensado dos referidos programas de PLR obrigatoriamente implantados nas respectivas empresas e que tenham obtido resultados superiores.

14. VALE TRANSPORTE

Na cláusula Auxílio Transporte / Vale Transporte da CCT em vigor fica substituída a expressão “Fica facultado à empresa que assim o quiser” pela expressão “As empresas praticarão”.

Parágrafo Primeiro: Se a jornada de trabalho iniciar ou finalizar entre os horários de 20h00 às 06h00, as empresas fornecerão transporte ou reembolsarão o valor de taxi ou carro de aplicativo no mesmo mês de uso a fim de preservar a integridade física do empregado.

Parágrafo Segundo: Para os empregados afastados pelo INSS em tratamento, será fornecida a quantidade de vale transportes necessários para o transporte casa/tratamento/casa, enquanto durar o afastamento, mediante comprovação do tratamento.

15. TERCEIRIZAÇÃO

As empresas ficam impedidas de contratar mão de obra de terceiros para execução de serviços operacionais, comerciais e administrativos.

16. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas concederão assistência médica e odontológica a todos os empregados, aposentados e seus dependentes legais, os quais ficarão isentos de quaisquer pagamentos de exames e consultas (co-participação), limitando a contribuição mensal a 1% sobre o custo da mensalidade/valor fixo, devidamente demonstrados pela empresa.

17. BRIGADA DE INCÊNDIO / SOCORRISTAS

A partir de 01.01.2026, os empregados integrantes da brigada de incêndio/socorristas receberão mensalmente, além da remuneração devida, o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), a título de “Prêmio Brigada/Socorrista”, durante o período em que permanecerem nessa condição.

18. ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas efetuarão as homologações de rescisões do contrato de trabalho exclusivamente através da entidade sindical.

19. LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A partir de 01.01.2026, as empresas estenderão as licenças maternidade e paternidade para 180 (cento e oitenta) e 20 (vinte) dias respectivamente.

20. TELE-TRABALHO (TRABALHO REMOTO)

Em 30 (trinta) dias, a partir da assinatura da CCT, o Sindicom e as empresas negociarão com a Fetramico e sindicatos a revisão da cláusula.

Parágrafo Único - A empresa deverá providenciar avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho e/ou Análise Ergonômica do Trabalho nos postos de teletrabalho, a depender da análise de profissional habilitado em ergonomia.

21. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica eliminada a possibilidade de as empresas compensarem horas extraordinárias trabalhadas.

Parágrafo Primeiro: As empresas incluirão no cálculo do pagamento das horas extras todos os itens de remuneração variável, além do adicional de periculosidade e do adicional noturno, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

Parágrafo Segundo: As empresas que necessitarem utilizar a força de trabalho de seus empregados nos feriados de 2026 pagarão ajuda de custo de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por dia, sem prejuízo das demais vantagens asseguradas no ACT vigente.

Parágrafo Terceiro: A empresa garantirá uma folga compensatória pelo feriado efetivamente trabalhado, garantida a folga semanal presente na legislação pertinente, que será concedida até 30 (trinta) dias após o evento.

22. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

As empresas implantarão e/ou revisarão, na vigência da CCT, plano de cargos, carreiras e salários, previamente negociado com as entidades sindicais.

23. DIA DO COMERCIÁRIO

Fica estabelecido que não haverá expediente normal nas empresas no Dia do Comerciário.

24. DIA DO ANIVERSÁRIO

As empresas concederão folga aos empregados no dia de seus respectivos aniversários, sem prejuízo da remuneração e benefícios.

25. INDENIZAÇÃO AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Em caso de dispensa por iniciativa do empregador, de empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 48 (quarenta e oito meses) da aquisição do direito a melhor aposentadoria, em seus prazos mínimos, bem como a regra instituída pela Lei 13.183/2015, referente ao fator previdenciário, fica assegurado o pagamento de uma indenização correspondente a 12 (doze) salários acrescidos do adicional de periculosidade, quando devido, além do aviso prévio legal, com o objetivo de ajudá-los a efetuar os recolhimentos previdenciários.

26. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA /ACIDENTE / DOENÇA OCUPACIONAL

As empresas estenderão o direito à complementação do Auxílio Doença/Acidente/Doença Ocupacional da seguinte forma:

- a) Do 37º mês até cessar a inaptidão para o trabalho ou conversão do benefício em aposentadoria por incapacidade permanente – 50%.
- b) Nos casos de afastamento por motivo de Acidente de Trabalho ou Doença ocupacional, a complementação será feita integralmente, observado o prazo máximo 36 (trinta e seis) meses.
- c) As empresas comprometem-se a propiciar aos empregados que vierem a sofrer redução de sua capacidade laborativa por motivo de acidente de trabalho/doença ocupacional, treinamento adequado com vistas a sua readaptação funcional.

27. INDENIZAÇÃO ADICIONAL EM CASO DE DISPENSA

As empresas passarão a pagar o benefício para empregados a partir de 56 anos no valor de 3,5 salário mensal total.

28. VALE CULTURA

O Vale Cultura instituído pela Lei 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº 8.084 de 26 de agosto de 2013, será disponibilizado aos empregados associados a este sindicato no valor único mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais).

29. PREVIDÊNCIA PRIVADA PATROCINADAS AOS EMPREGADOS(AS)

As empresas que possuem plano de previdência privada aos seus empregados, ficam obrigadas na condição de patrocinadoras a dar sua cota/parte de participação no fundo aderido pelo empregado(a), equivalente ao mesmo valor correspondente ao que foi contribuído pelo empregado(a), enquanto durar o contrato ou termo de adesão ao programa.

§1º - Será garantido a todos os empregados(as) o direito a cota/parte mensal da patrocinadora, independentemente da faixa salarial do empregado(a) na empresa e/ou o valor contributivo por ele adotado ao programa.

§2º - É vedado no regramento do plano de previdência privada patrocinado pelas empresas, dispositivo ou clausula que somente possibilite ao empregado (a) o saque ou levantamento dos saldos de recursos acumulados em caso de desligamento da ou levantamento dos saldos de recursos acumulados em caso de desligamento da empresa.

§3º - Fica garantido ao empregado(a) sacar os valores acumulados em sua conta

(recursos próprios somados ao da patrocinadora) nas seguintes condições:

- a) Em caso de acometimento de doenças graves nos termos do artigo 151 da Lei 8.213/91;
- b) Afastamento por acidente do trabalho por mais de 3 (três) anos consecutivos;
- c) A qualquer tempo após ter contribuído por mais 10 (dez) anos;
- d) Aposentadoria pelo INSS, podendo nesse caso facultar o recebimento em parcelas que complementam a aposentadoria oficial e ou levantamento total;
- e) Desligamento da empresa. Desligamento da empresa sem justa causa o levantamento do valor será total (recursos próprios + patrocinadora) e em caso de justa causa o saque será parcial com direito apenas aos recursos próprios.

30. SOBRE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As empresas se comprometem em suas políticas internas de pessoal adotar medidas que alertem e repudiem a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Parágrafo único - As medidas internas que as empresas devem adotar, sem prejuízo de outras que venham a ser aplicadas pelas empresas são:

- a) As empresas estabelecerão ações internas que promovam o conhecimento sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher, física, moral, patrimonial. Psicológica, sexual e virtual, com envio dos relatórios específicos das ações às entidades sindicais.
- b) As empresas divulgarão informações a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que servem para apoio das mulheres em caso de violência, com envio dos relatórios específicos das ações às entidades sindicais.
- c) As empresas incluirão nos seus calendários de campanhas internas ações educativas e informativas, o dia 25 de Novembro, que é o dia internacional de luta pelo fim da violência contra a mulher.

31. DA GARANTIA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A fim de garantir os direitos e a inclusão plena das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, com base na Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), e as pessoas reabilitadas pelo INSS, as empresas se comprometem a incorporar ações organizacionais que garantam a igualdade de oportunidades e a inclusão plena das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

32. DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 02 (dois) dirigentes sindicais por empresa que faça parte da diretoria de cada entidade sindical do cumprimento do respectivo horário de trabalho até o final do mandato para os quais foram eleitos, sem prejuízo dos respectivos salários e dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo Único - Afastando-se o Diretor para gozo de férias ou benefício previdenciário, o ora convencionado se aplicará ao seu substituto legal.

33. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

As Empresas descontarão na folha de pagamento dos seus empregados no mês de assinatura do Instrumento Coletivo de Trabalho, Contribuição Assistencial/Negocial conforme critério aprovado pela assembleia da Entidade Sindical, a qual será recolhida até 10 (dez) dias úteis ao mês subsequente ao desconto.

§1º. O empregado não associado que desejar se opor ao desconto dessa contribuição deverá manifestar sua oposição, em termo próprio fornecido pela entidade sindical presencialmente, portando documento pessoal e que comprove o vínculo empregatício, até 10 (dez) dias contados da Assembleia que aprovou as cláusulas do novo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º. A Entidade Sindical se compromete a não estabelecer, no período da vigência da presente convenção, qualquer nova contribuição com a mesma finalidade, assim como assume integral responsabilidade por qualquer reivindicação que vier a ser deduzida contra as Empresas pelo desconto da contribuição aqui prevista uma vez que as mesmas atuam nisto como simples agentes.

§3º. Se a Entidade Sindical for parte em Termo de Ajustamento de Conduta junto ao Ministério Público do Trabalho, deverá disso dar ciência às Empresas através da mesma correspondência em que comunicar o valor dessa contribuição.

§4º - Será considerada conduta anti-sindical ensejando a aplicação de multa prevista na cláusula 59, em favor do Sindicato laboral, qualquer ato das empresas que estimulem, fomentem e contribuam para que o empregado faça oposição. Não pode haver qualquer ingerência das empresas na decisão dos empregados.

34. ABRANGÊNCIA

A Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, abrangerão todos os empregados, independentemente do nível de remuneração de cada um.

35. MANUTENÇÃO DE DIREITOS

As Empresas garantirão a manutenção de todas as cláusulas e condições da Convenção e Acordos Coletivos de Trabalho vigentes, inclusive a contribuição

assistencial, não modificadas pela presente Pauta e também todos os demais benefícios praticados que não constem na CCT e/ou ACT, e não implementarão nenhuma alteração de condições de trabalho e emprego sem a prévia negociação e acordo expreso com as entidades sindicais.

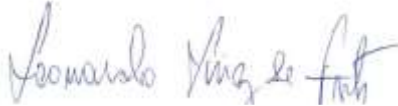
36. VIGÊNCIA

A Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2026,

Parágrafo Único - Ficam garantidos todos os direitos da CCT e/ou ACT em vigor até a assinatura da nova Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho posterior, a qual deverá ser assinada pelas partes em até 10 dias após a assembleia sindical laboral que aprovou o novo instrumento, devendo o referido Instrumento Coletivo de Trabalho ser inserido no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

Rio de Janeiro- RJ, 30 de OUTUBRO de 2025.-

Atenciosamente



**Leonardo Luiz de Freitas
Presidente.-**

Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo – FETRAMICO e Sindicatos Filiados e os seguintes sindicatos que aderem a esta pauta unificada=

P/ Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado do Rio de Janeiro – RJ- Rio Grande do Sul- RS, Ceará Interior-CE, Florianópolis e Região.

P/ Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo - SP, São José do Rio Preto e Região, São José dos Campos, Vale do Paraíba e Região, Santos e Região e Presidente Prudente e Região.-