



93 Anos

Informativo Sindical

O Petróleo

SITRAMICO-RJ | Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro, Dezembro de 2024 | Edição VI

Distribuidoras de Combustíveis e Lubrificantes

Negociações de 2025 serão realizadas em conjunto com a Federação Nacional



CCT 2025

No dia 30/10, o SITRAMICO-RJ realizou a assembleia deliberativa para a elaboração da pauta de reivindicações que será levada às mesas de negociação para a Convenção Coletiva de 2025 (CCT 2025) das distribuidoras de lubrificantes e combustíveis.

Estima-se que a primeira rodada aconteça ainda na primeira quinzena de janeiro, após a divulgação da inflação do período.

A campanha salarial deste ano foi elaborada de modo diferente dos anteriores. A pauta foi produzida de modo conjunto com a Federação Nacional – Fetramico, sindicatos filiados e o Sitramico-RJ. Como pode ser visto a partir da página 6, o documento lista 35 itens que apresentam as principais demandas dos trabalhadores este ano, como:

- **Reajuste salarial:** 10% (dez por cento);
- **Salário de admissão:** R\$ 3.500;
- **Abono salarial:** R\$ 5.500, entre outros.

Fiquem atentos aos nossos comunicados no site do sindicato e nas redes sociais!

Sempre na Luta

Em 2024, SITRAMICO-RJ conquistou 8 reintegrações ao longo do ano

Uma das grandes perdas da Reforma Trabalhista de 2017 foi a retirada das homologações realizadas nos sindicatos. Antigamente, questões como condições de estabilidade ou erros de cálculo na rescisão eram detectados pelo sindicato prontamente. Assim, era possível reverter casos que no longo prazo seriam danosos, seja por perdas financeiras ou, até mesmo, demissões em casos de estabilidade.

Este ano, tivemos oito exemplos de demissões

que resultaram na reintegração dos empregados. Os motivos são muitos, mas notou-se uma concentração no GLP, segmento que teve 7 reintegrações e aviação, que teve 1 reintegração este ano.

A manutenção desses empregos é resultado de um trabalho constante e próximo. Fique atento aos seus direitos! Leia o seu Acordo ou Convenção Coletiva e caso tenha dúvidas sobre os seus direitos, nos procure!

BOAS FESTAS!

Em um ano de desafios superados e conquistas coletivas, é hora de celebrar os frutos do trabalho árduo e renovar as energias para o futuro. Que as festas tragam descanso merecido, união familiar e renovação de esperanças para 2025. Juntos, com força e solidariedade, continuaremos lutando por melhores condições e por um caminho de vitórias para todos. Boas festas e um Ano Novo repleto de saúde, paz e realizações!



SITRAMICO-RJ

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado do Rio de Janeiro

Sede: Rua México, 11 - Grupo 501 - Centro
Rio de Janeiro - RJ CEP: 20031-144
Tel.: (0XX21) 3231-2700 - Fax: (0XX21) 2532-0515
CNPJ: 34.056.812/0001-70

Presidente:

Ubiraci Pinho (Nacional Gás)

Vice-presidente:

Ednilson Lopes (Supergasbras)

1º Diretor Administrativo:

Maurício Carneiro Martins (Nacional Gás)

2º Diretor Administrativo:

Alex Francisco Azevedo (Supergasbras)

1º Diretor Financeiro:

Fábio Belchior Nunes Silva (Vibra Energia)

2º Diretor Financeiro:

Francisco Barbosa de Souza (Vibra Energia)

1º Diretor Jurídico:

Carlos Roberto Barcellos Rocha (Ale)

2º Diretor Jurídico:

Raphael Guimarães Frois (Nacional Gás)

1º Diretor de Patrimônio:

Paulo Cesar dos Santos (Iconic)

2º Diretor de Patrimônio:

Francisco Bezerra de Queiroz (Supergasbras)

1ª Diretora de Relação e Formação Político-Sindical:

Jane Maria do Rosário Gomes de Sant'ana (Vibra Energia)

2ª Diretora de Relação e Formação Político-Sindical:

Michelle Domingues da Cruz (Vibra Energia)

1º Diretor de Segurança, Meio Ambiente e Saúde:

Robson da Silva (Ultragaz)

2º Diretor de Segurança, Meio Ambiente e Saúde:

Marcos Jerônimo da Costa (Vibra Energia)

1º Diretor de Comunicação:

José Soares Nunes (Iconic)

2º Diretor de Comunicação:

Max Zamir Pereira Ambrosio (Copa Energia)

Diretor de Previdência Social:

Luiz Carlos Rufino (NeoLubes)

Diretor de Eventos e Cultura:

Sidnei Barcelos Marques (Nacional Gás)

Diretor do Segmento de TRR:

Roberto da Silva Patrocínio (NeoLubes)

Diretor do Segmento das Distribuidoras de Combustíveis e Lubrificantes:

Onivaldo Alves de Oliveira (Cosan)

Diretor do Segmento das Distribuidoras e Gás Liquefeito de Petróleo:

Diego Salazar Simão (Nacional Gás)

Diretor do Segmento Companhias de Minérios (Inclusive Pesquisa):

João Leonel (CPRM)

Diretor do Segmento das Revendedoras de Gás Liquefeito de Petróleo:

Amarildo Lemos da Silva (Supergasbras)

Diretor do Segmento de Revendedores de Combustíveis de Aviação:

José Carlos Garcia (Raízen)

Conselho Fiscal (efetivos):

Maurício de Almeida (Copa Energia)

Fernando de Jesus Sendim (Vibra Energia)

José Joaquim Neto (Iconic)

Conselho Fiscal (suplentes):

Gilvan Francisco de Andrade (NeoLubes)

Marcelo Ferreira Teixeira (Iconic)

Franklin França Araújo (Cosan)

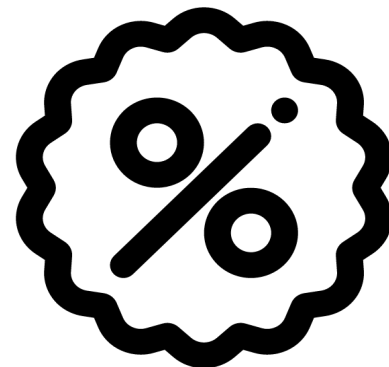
Todas as informações contidas neste informativo são de inteira responsabilidade do SITRAMICO-RJ, sob o arbítrio do seu diretor responsável.

Diretor responsável: José Soares Nunes (Iconic)

Jornalista responsável: Wagner Dornelles - (29921/RJ)

Tiragem: Edição Digital

Convênios e descontos para associados



Sempre pensando no bem-estar do trabalhador, o SITRAMICO-RJ tem buscado parcerias e convênios para melhores ofertas e serviços para os nossos associados. Filie-se hoje mesmo! Acesse www.sitramico-rj.org.br, apoie nossas lutas e aproveite os descontos e benefícios exclusivos ofertados pelo seu sindicato!



Atendimento Psicológico | Cuidar da saúde é fundamental. Pensando nisso, o SITRAMICO-RJ firmou convênio com a Dra Ana Paula S. Barreto, para atendimento individual, casais, adolescentes e adultos; palestras e Consultorias. Com este benefício, nossos associados e dependentes terão descontos nas consultas. Entre em contato e agende um horário pelos Whatsapp (21) 99209-0485



Universidade Estácio de Sá | A parceria com a Universidade Estácio de Sá garante ao associado e seus dependentes diretos até 70% de desconto em cursos de graduação e pós-graduação. Informações e inscrições exclusivamente whatsapp (21) 97915-0205 com a consultora Aline Levy



IBEU (Curso de Inglês) | Curso de inglês certificado pela Embaixada e Consulados dos EUA no Brasil. Condições especiais para novos alunos associados do SITRAMICO-RJ. Mais informações através do telefone: (21) 994621889



Look Autoescola | No convênio firmado pelo SITRAMICO-RJ com a auto-escola Look, nossos associados e seus dependentes tem descontos para 1ª habilitação e inclusão nas categorias A e B de moto ou carro. Contato: (21) 3656-9566/(21) 96441-1773



Nutricionista Dra Vanusa Boim | A saúde é nosso maior patrimônio. Cuide do seu estado nutricional e proteja sua qualidade de vida. Pensando na prevenção de doenças e na proteção de sua saúde o SITRAMICO-RJ firmou um convênio com a Nutricionista Dra Vanusa Boim para que você possa cuidar e proteger o seu bem maior. Nossos associados tem **desconto de 30%** na primeira consulta e **15% nas demais**. Agende sua consulta: 21 99561-4089 (Whatsapp).



Gênesis Benefícios | O SITRAMICO-RJ firmou uma parceria com a Gênesis Benefícios que garante: Adesão com desconto de 55%; Gratuidade nos benefícios de vidro e monitoramento; Recursos de multas e Assessoria jurídica. Para aderir, entre em contato com o telefone: 21 96019-0593 ou pelo e-mail santacruzdaserra.genesis@gmail.com e fale com Fabiana Dias.



Ótica Agatha | O SITRAMICO-RJ informa que firmou um novo convênio com a Ótica Agatha. Com esse benefício, os nossos associados terão descontos em armações e lentes de 20 a 40%, a depender do tipo de produto. Mais informações pelo Whatsapp: (21) 98854-8724 / Telefone: (21) 2759-6599 - Endereço: Rua Dr Laureano, 1231 - Laureano - Duque de Caxias/RJ



Ótica Golden do Bairro e KZA Ótica | O SITRAMICO-RJ informa que firmou um convênio com a rede de óticas que contempla a Ótica Golden do Bairro e KZA Ótica. Essa nova parceria garante descontos de 15% e parcelamento sem juros direto nas unidades comerciais para os nossos associados e dependentes. Tel: 2132735478 ramal 2312 falar com Paula Russo.

Convênios exclusivos para sócios do SITRAMICO-RJ e seus dependentes.

GLP: CCT 2024/2025



O SITRAMICO-RJ informa que a Convenção Coletiva de Trabalho de 2024/2025 foi assinada e já está disponível no nosso site. A proposta para a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2024/2025 foi aprovada em assembleias realizadas entre 10 e 14 de outubro em Macaé, Duque de Caxias e Rio de Janeiro.

A proposta, fruto de reunião entre o Comando dos Trabalhadores de Recursos de Minérios - CTRM e o Sindigás, sindicato patronal, inclui reposição do INPC (3,71%) para salários superiores ao piso, reajuste de 4,5% nos pisos salariais, aumento no vale-

-refeição (4,35%) e na cesta básica (4,79%), além do pagamento de PLR de 180% do salário com periculosidade, dividido em duas parcelas, mais uma parcela fixa de R\$500. Também foi alterada a cláusula de estabilidade pré-aposentadoria, garantindo a renovação da CCT em meio a adversidades e reforçando o compromisso com melhores condições para os trabalhadores do setor.



Para ver a CCT completa, aponte a câmera do seu celular para o QR Code ao lado.

Internalização de operações: uma luta constante

O SITRAMICO RJ tem se dedicado, de maneira constante, à internalização das operações das empresas nas atividades-fim, uma vez que muitas prestadoras de serviços não cumprem com suas obrigações trabalhistas. Frequentemente, essas empresas recorrem a CNAEs de outras atividades como forma de driblar a legislação e aumentar seus lucros.

Durante reuniões com os trabalhadores, o sindicato identificou insatisfações relacionadas aos salários e benefícios, com a principal reclamação sendo a remuneração abaixo do piso salarial. Os trabalhadores se sentem desvalorizados ao ver seus colegas de outras empresas recebendo salários e benefícios mais compatíveis com suas funções e necessidades financeiras, o que prejudica suas condições de vida e os impede de suprir necessidades essenciais para suas famílias.

Através de diálogos com as empresas, o SITRAMICO RJ apresentou as angústias dos trabalhadores, destacando que funcionários preocupados com a falta de recursos básicos não têm o mesmo desempenho daqueles bem remunerados. Além disso, alertou para os riscos operacionais que surgem dessa situação, podendo resultar em prejuízos maiores. Algumas empresas, como a Raízen no Aeroporto Santos Dumont e a Neolubs, que internalizou setores da fábrica de lubrificantes, já tomaram medidas para resolver essa questão.

A Vibra Energia também iniciou a internalização de atividades nas fábricas, e o Aeroporto Galeão deve seguir o mesmo caminho em janeiro de 2025. O sindicato espera que essas mudanças se consolidem, garantindo aos trabalhadores a tranquilidade necessária para desempenharem suas funções com maior rendimento e segurança.



É com profunda tristeza que recebemos a notícia do falecimento de Humberto Alexandrino, ex-diretor do SITRAMICO-RJ.

Nos 27 anos que esteve no sindicato, sua trajetória foi marcada pela dedicação ao movimento sindical e pela defesa dos direitos dos trabalhadores.

Funcionário da Ipiranga, foi Diretor Suplente, depois foi responsável pela subseção de Niterói e, por fim, até dezembro de 2015, pela nossa Colônia de Férias. Aos familiares, amigos e colegas, expressamos nossas sinceras condolências e desejamos força neste momento de grande tristeza.

Institucional:

Assembleia de Previsão Orçamentária



No último dia 27/11, o SITRAMICO-RJ realizou a assembleia de Previsão Orçamentária referente ao Exercício de 2025. Conforme edital, na ocasião houve a apresentação, discussão e deliberação da Previsão Orçamentária para o exercício de 2025, com parecer do Conselho Fiscal.

A proposta de orçamento para o próximo ano foi aprovada por unanimidade.

Institucional: Recesso de fim de ano



O SITRAMICO informa que em decorrência das festividades no fim de ano, nossas rotinas administrativas terão algumas modificações. Veja abaixo a programação:

- Recesso de fim de ano: 23/12/2024 a 06/01/2025

Recesso jurídico:

No período de 20/12/2024 a 22/01/2025, não teremos plantões jurídicos presenciais. A interrupção nas atividades segue as diretrizes do Código de Processo Civil, que institui as férias dos advogados de acordo com as datas do Recesso Forense.

Destacamos ainda, que os prazos processuais estarão suspensos no período de 20/12/2024 até 20/01/2025. Sendo assim, durante esse período serão feitos somente atendimentos emergenciais e por WhatsApp, como demissão de empregado estável e cancelamento de plano de saúde.

Após o recesso, nosso setor Jurídico retornará com atendimento normal, presencial e via WhatsApp, a partir do dia 22/01/2025.

CPRM: Trabalhadores aprovam proposta



Novo acordo foi assinado no último dia 10/12

Após meses de sucessivos adiamentos por parte da CPRM - Serviço Geológico do Brasil, no início de novembro, ocorreu a quarta rodada de negociações do XXXVI ACT 2024/2025. Há meses os sindicatos envolvidos na negociação buscavam uma

proposta que tivesse condições para nova apreciação dos trabalhadores, mas sem retorno satisfatório da companhia. A proposta apresentada pela empresa foi aprovada em assembleia realizada no dia 6/11. Veja abaixo os reajustes conquistados:

1. Reajuste de 2,96% ao salário e aos benefícios econômicos;
2. Devida aplicação do salário condição de periculosidade, insalubridade e penosidade: reconhecimento, em ata da reunião da quarta rodada de negociações, do pagamento do salário condição (periculosidade/insalubridade/penosidade) em grau máximo, a todos os empregados, até que oportuna atualização de laudo técnico venha confirmar ou atestar condição distinta em grau inferior. O pagamento será feito por mês, independentemente dos dias de campo efetivamente realizados mensalmente pelo trabalhador;
3. Inclusão da cláusula de qualificação profissional dos técnicos em geociências: adicional mensal no valor de R\$908,00 para todos os técnicos, mediante apresentação de diploma de nível superior reconhecido pelo MEC, com pagamento retroativo à data-base do ACT (01/07/2024), para todos os trabalhadores que apresentarem,

ou que já tenham apresentado e registrado no sistema da Empresa, diploma de nível superior, reconhecido pelo MEC, com data de formatura anterior à data-base;

4. Custeio da assistência médica: renovação da cláusula pré-existente;

5. Manutenção da cláusula de quitação, conforme XXXV ACT, vigente.

6. Possibilidade de participação, sem direito a voto, por meio de solicitação formal, de representante da Associação dos Ex-empregados nos processos de contratação/renovação de serviços que impactem os ex-empregados como seguro de vida, plano de saúde, plano previdenciário, etc.

7. Renovação das demais cláusulas do acordo vigente.

**A nossa luta é coletiva:
sindicalize-se!**

Projeto de lei propõe a reintegração dos funcionários da antiga BR Distribuidora e Liquigás

No dia 22/11, o Deputado Federal Lindbergh Farias (PT/RJ) protocolou um projeto de lei voltado à reintegração dos ex-empregados das subsidiárias e das ex-subsidiárias da Petrobras que foram privatizadas ou promoveram programas de demissão optativa após 2016. Conforme detalhado no portal da Câmara de Deputados, o texto altera a Lei nº 9.491/1997 para permitir a reincorporação desses trabalhadores no Sistema Petrobras, sob condições específicas, como restituição de parcelas rescisórias.

De acordo com o texto do Projeto de Lei 4494/2024, em 2016 houve uma mudança na política energética do país que começou com o anúncio do governo federal da intenção de desinvestir em determinadas unidades da Petrobras, incluindo a BR Distribuidora e a Liquigás. Desde então, a estratégia de privatização foi marcada por um desmonte agressivo dos quadros funcionais, prejudicando a política energética inte-

grada, colocando em risco a continuidade e a qualidade do serviço prestado à sociedade e deixando milhares desempregados. O sistema Petrobras encolheu para quase metade do seu tamanho nos últimos 10 anos, passando de cerca de 86 mil empregados em 2013 para 45 mil em 2021, afirma o texto com base em informações divulgadas pela FUP – Federação Única dos Petroleiros.

Em comunicado emitido em setembro de 2019, a empresa anunciou um esforço de realocação interna para os empregados das unidades em processo de desinvestimento. No entanto, a promessa nunca foi cumprida e, na prática, ocorreram uma série de demissões que enfraqueceram ainda mais a estrutura da companhia. A situação se agravou com a implementação de seguidos Planos de Demissão Voluntária ou Optativa (PDVs ou PDOs), conduzidos sem planejamento adequado e, por muitas vezes, sem negociação com os sindicatos. Fato que, de

acordo com a justificativa do PL, resultou em pressões psicológicas sobre os trabalhadores, gerou adesões forçadas e violações das normas trabalhistas e princípios de transparência.

O SITRAMICO-RJ, a Contracs e a CUT-RJ defendem este projeto de lei e acreditam que, se aprovada, ela será uma vitória para todos! Contudo, a adesão dos trabalhadores a este PL é determinante. Aponte a câmera do seu celular para o QR code abaixo e deixe a sua opinião no portal da Câmara dos Deputados sobre o assunto.



Relatório sobre o uso da Inteligência Artificial gera controvérsia



Com informações da CUT - No dia 2/12, a CUT – Central Única dos Trabalhadores- e diversas entidades da sociedade civil realizam uma ação nas redes contra a aprovação do novo relatório do Projeto de Lei 2.338/2023, que estabelece o marco regulatório da inteligência artificial (IA) no Brasil. “Por trás da inteligência artificial existem pessoas e interesses, e, por isso, é indispensável manter mecanismos rígidos de governança, transparência e mitigação de riscos para proteger direitos fundamentais e evitar abusos tecnológicos. Esse debate em torno do PL da IA será um marco para o equilíbrio entre inovação e proteção de direitos no Brasil”, afirmou Maria Faria, Secretária de Comunicação da CUT Nacional, uma das signatárias do manifesto contrário ao texto, conforme nota divulgada no portal da central. A proposta de regulamentação da inteligência artificial (IA) no Brasil, atrasada em um ano, avança no Senado com a apresentação de um novo relatório pelo senador Eduardo Gomes (PL-TO).

O relatório tem gerado controvérsia: 54 entidades da sociedade civil divulgaram documento crítico apontando retrocessos em direitos trabalhistas e transparência. Entre as principais críticas está a exclusão de su-

pervisão humana em decisões automatizadas, como demissões, e a falta de medidas contra demissões em massa, expondo trabalhadores à automação desregulada.

Outros pontos polêmicos incluem a flexibilização de normas de governança e transparência, pressionada por setores empresariais, e mudanças que enfraquecem a proteção aos direitos autorais, dificultando a remuneração justa a criadores. A proposta também limita a proibição de tecnologias relacionadas à produção de material abusivo infantil, restringindo-a a ferramentas com esse fim específico. As entidades alertam para os riscos à segurança jurídica, à democracia e aos direitos fundamentais, enquanto o Senado se prepara para um debate que promete ser decisivo no equilíbrio entre inovação e proteção de direitos no Brasil.



PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES DA FEDERAÇÃO NACIONAL – FETRAMICO e SINDICATOS FILIADOS e SITRAMICO-RJ PARA A CCT - SINDICOM 2025

01 - REAJUSTE SALARIAL: Em 01.01.2025, os salários vigentes em 31.12.2024 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.

02. SALÁRIO DE ADMISSÃO: A partir de 01.01.2025, 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\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

04. VALE ALIMENTAÇÃO: Em 01.01.2025, 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\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), limitando a participação do empregado em até 2% (dois por cento) e passando a conceder um vale alimentação extra no mesmo valor, até 31.01.2025.

05. VALE REFEIÇÃO: Em 01.01.2025, 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, e limitando a participação do empregado em 1% (um por cento), 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-refei-

ção a partir da segunda hora extra trabalhada.

06. AUXÍLIO CRECHE OU ACOMPANHANTE: Em 01.01.2025, as empresas reajustarão o valor do auxílio creche e do auxílio acompanhante para R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais), por mês e por filho ou enteado até seis anos de idade, e estenderão o benefício a todos os empregados (as).

07 – AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL / INCAPACITADO LABORALMENTE: Em 01.01.2025, as empresas pagarão, no mínimo, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Parágrafo único: Os dependentes com incapacidade laboral terão os direitos constantes na cláusula independentemente da idade.

08 – SALÁRIO FAMILIA: Em 01.01.2025, as empresas reajustarão o valor do benefício para R\$ 110,00 (cento e dez reais).

09- AUXÍLIO FUNERAL: Em 01.01.2025, as empresas reajustarão o valor do benefício para R\$ 6.100,00 (seis mil e cem reais).

10 – BOLSAS DE ESTUDOS: A partir de 01.01.2025, as empresas aumentarão em 100% o número de bolsas de estudo atualmente concedidas a cada entidade sindical, fixando o valor unitário em R\$ 800,00 (oitocentos reais).

11- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Em 01.01.2025, 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 >10 a 15 anos Percentual 110% >15 a 20 anos >20 a 30 anos 120% 130% >30 anos 150%

12- DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO: Em 01.01.2025, as empresas reduzirão a jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, 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 31.03.2025, 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 2024, 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 das 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.

17. BRIGADA DE INCÊNDIO / SOCORRIS-

TAS: A partir de 01.01.2025, 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 01.01.2025, 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.

21. HORAS EXTRAORDINÁRIAS: Fica eliminada a possibilidade de as empresas compensarem horas extraordinárias trabalhadas. Parágrafo único: 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.

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 COMERCÍARIO: 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. AUXÍLIO ALUGUEL: As empresas concederão auxílio aluguel aos seus trabalhadores no valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

26. 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.

27. AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE/DOENÇA OCUPACIONAL: As empresas estenderão o direito ao 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.

28. 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.

29. 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;

b) As empresas divulgarão informações a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que servem para apoio das mulheres em caso de violência;

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.

30. 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.

31. DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: As empresas garantirão a liberação da jornada diária de trabalho de dirigentes sindicais para participação em reuniões, assembleias e atividades sindicais mediante prévia solicitação sem prejuízo da remuneração e dos benefícios.

32. CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO SINDICAL, ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA E NEGOCIAL - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS: As empresas descontarão em folha normal de pagamento e repassarão às entidades sindicais, quando devido, os descontos aprovados e autorizados conforme os ofícios encaminhados pela entidade sindical à empresa e ao Sindicom, sendo as contribuições indicadas devidas por todos os beneficiários da Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho.

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

34. 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 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 expresso com as entidades sindicais.

35. VIGÊNCIA: A Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2025. 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.

Marlim Azul

Assembleia aprova proposta patronal



Em 13/12, o SITRAMICO-RJ realizou uma assembleia deliberativa junto aos trabalhadores da Marlim Azul sobre a proposta apresentada pela empresa na última semana.

Ao fim da última rodada, os funcionários da empresa propuseram reajuste de 6% nas cláusulas econômicas, abono de R\$800 e ATS de 1% ao ano, mas a empresa não acatou a contraproposta. Por fim, os trabalhadores aprovaram os indicadores apresentados pela empresa, que contemplavam: *Manutenção da data base (01/10); reajuste dos salários dos empregados pela aplicação de 3,7%; piso salarial de R\$ 1.499,36 para R\$ 1.554,83; reajuste do valor unitário do vale refeição em aproximadamente 4,2% (de R\$ 37,89 para R\$ 39,50); reajuste do valor da cesta básica em 3,7% (de R\$ 397 para R\$ 413,00).*

Galeão e Redentor:

Trabalhadores aprovam proposta patronal

O SITRAMICO-RJ informa que a proposta apresentada pela Galeão Serviços e Redentor foi aprovada em assembleia realizada no último dia 25/10.

Conforme descrito no edital, o texto prevê reajustes de: 3,7% nos salários; 16,4% no vale-refeição; 10,92% na cesta-básica; 10% no vale-combustível; redução da participação do trabalhador no custo do Plano de Saúde e Odontológico de 30% para 20%; a empresa se compromete a incluir cláusula no ACT referente à concessão de 8 folgas mensais.

Redução da jornada 6x1 volta ao debate e divide opiniões no país

Proposta de 4 dias ganha apoio de sindicatos e resistência empresarial



Fonte: Agência Brasil | O debate sobre a redução da jornada de trabalho no país ganhou as redes e as ruas. Uma campanha pelo fim da jornada 6x1, ou seja, seis dias de trabalho e um de descanso, comum principalmente no comércio e na indústria, voltou a ser discutida no Congresso Nacional, com novas propostas para redução da jornada.

A jornada no Brasil já foi, inclusive, maior. Antes da Constituição de 1988, a jornada máxima era de 48 horas semanais. A partir de muitas lutas dos trabalhadores, foi possível diminuir para 44 horas, mas mantendo os seis dias úteis de trabalho por semana. Naquela época, empresários também afirmavam que a economia seria muito afetada, o que não ocorreu, como explicou o diretor adjunto do Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (Dieese), Victor Paganí.

Victor Paganí destacou que hoje, segundo dados do Ministério do Trabalho, cerca de 67% dos trabalhadores com carteira assinada têm jornadas superiores a 40 horas semanais, o que exige o sexto dia de trabalho. Essa mobilização atual surgiu, inclusive, em uma greve pela redução da jornada dos trabalhadores da PepsiCo do Brasil. Josenildo Antônio Silva, diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Laticínios e Alimentação de São Paulo, afirmou que os trabalhadores pedem essa redução há anos e viram neste momento uma oportunidade de luta.

No Brasil, algumas empresas já estão sensibilizadas com a situação. O empresário Fabrício Oliveira, CEO da empresa de tec-

nologia Vockan, adotou, desde 2023, a jornada de 4 dias de trabalho por semana e 3 de descanso. Ele relatou que essa mudança levou a um aumento de 32% na produtividade da empresa, trazendo mais felicidade aos empregados.

Por outro lado, a maior parte do setor empresarial é contra a redução da jornada. A Confederação Nacional da Indústria, em nota, afirmou que a proposta não considera a realidade nacional e tem potenciais efeitos negativos que beiram a irresponsabilidade econômica. Ressaltou ainda que reduzir a jornada de trabalho por lei não cria empregos.

Já as centrais sindicais veem o momento como oportuno para retomar essa luta. A CUT, maior central do país, afirmou que esse é um compromisso histórico do movimento sindical e que o fim da escala 6x1, sem redução de salários e sem retirada de direitos, já foi conquistado por outras categorias em negociações coletivas.

O Ministério do Trabalho e Emprego, em nota, informou que está acompanhando de perto o debate sobre o fim da escala 6x1, destacando que o tema exige o envolvimento de todos os setores em uma discussão aprofundada.

O mais novo projeto em tramitação na Câmara, de autoria da deputada Érika Hilton, tem gerado grande repercussão. Ele propõe a redução da jornada para 4 dias de trabalho e uma carga máxima de 36 horas semanais. O debate sobre o tema deve crescer ainda mais no país.