



94 anos

Informativo Sindical

O Petróleo

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

Sindicato filiado à CUT

Rio de Janeiro, agosto de 2025 | Edição III

SITRAMICO-RJ

94 ANOS

SÓ HÁ VITÓRIA COM LUTA!

Fundado em 8 de agosto de 1931, quando o Rio de Janeiro ainda era a capital federal, o SITRAMICO-RJ nasceu do encontro entre a necessidade e a coragem dos trabalhadores. Nosso sindicato segue firme trilhando um caminho de lutas pelos direitos dessa categoria que é essencial para todo o Brasil.

A história do SITRAMICO-RJ se constrói dia após dia no calor das assembleias, nos enfrentamentos por justiça, nos acordos firmados sob pressão e nas vitórias. Cada cláusula conquistada é fruto de resistência. Cada benefício é a memória viva de uma luta coletiva que nunca cessou — mesmo diante das

constantes tentativas de silenciamento das pautas dos trabalhadores.

Essa é uma história feita com vozes que não se calam diante das injustiças! Segui-mos juntos na luta!

DIA DOS PAIS



Neste Dia dos Pais, celebramos todos aqueles que cuidam, acompanham, escutam. Pais de sangue, de escolha, de afeto. Homens que, com ternura e responsabilidade, constroem vínculos que resistem ao tempo e sustentam o amanhã.

Que o amor esteja sempre no centro de cada gesto!

MOBILIZAÇÃO NACIONAL DO PLEBISCITO POPULAR PELO FIM DA ESCALA 6X1

CUT

PLEBISCITO POPULAR

QR Code da Urna



Entidade: CUT ESTADUAL
Urna: 9039PK1780

Até setembro deste ano, você pode votar no plebiscito popular que aborda o fim da jornada 6X1. Mais informações na página 8.

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
www.sitramico-rj.org.br
www.facebook.com/sitramicorj
www.twitter.com/sitramicorj
www.instagram.com/sitramicoriodejaneiro
CNPJ: 34.056.812/0001-70

Presidente: Ubiraci Pinho (Nacional Gás)
Vice-presidente: Ednilson Lopes (Supergasbras)
1º Diretor Administrativo: Mauricio Carneiro Martins (Nacional Gás)
2º Diretor Administrativo: Alex Francisco Azevedo (Supergasbras)
1º Diretor Financeiro: Fabio 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 (Vibra Energia)
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)

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

Diretor responsável: José Soares Nunes (Iconic)
Apuração, redação, fotos, edição e diagramação:
Wagner Dornelles - RG 29921/RJ

Convênios

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 Agattha | O SITRAMICO-RJ informa que firmou um novo convênio com a Ótica Agattha. 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.



Espaço Vida | Atendimento psicológico para crianças (a partir de 3 anos), adolescentes e adultos. Terapias especializadas - Casais, famílias, grupos, adolescentes, mulheres e homens. Workshops e palestras empresariais - Foco na saúde emocional no ambiente corporativo. Cursos e formações - Psicanálise Clínica, Sexologia, Terapia Infantil, Terapia de Casais e Família, além de cursos voltados para mulheres. Contato: (21) 99216-4422

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

Distribuidoras de combustíveis e lubrificantes

Sindicatos se preparam para o Encontro Semestral



O SITRAMICO-RJ informa que em julho foi consolidada a pauta que será debatida no Encontro Semestral das distribuidoras de combustíveis e lubrificantes, prevista para o dia 19/8.

A reunião é considerada estratégica, pois reúne denúncias encaminhadas pelas bases, aponta pendências na aplicação da convenção coletiva firmada no início de 2025 e destaca problemas verificados na sua implementação. Este encontro também

funciona como um termômetro para a próxima campanha salarial, prevista para o fim do ano.

A expectativa é garantir o cumprimento dos direitos já conquistados e preparar o terreno para novas reivindicações.

Além do SITRAMICO-RJ, a bancada laboral será composta pela Federação Nacional. Já as empresas seguem sendo representadas pelo SINDICOM, sindicato patronal.

CPRM dá início à negociação do Acordo Coletivo 2025/2026



Foi realizada no dia 30 de junho, de forma virtual, a primeira rodada de negociações do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025/2026 da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais - CPRM.

A reunião marcou a abertura formal do processo de negociação entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

A pauta de reivindicações apresentada pelos trabalhadores foi definida em assembleia realizada no final de maio. No entanto, a rodada inicial não contou com a apresen-

tação de propostas por parte da empresa, que optou por manter, por ora, a data-base da categoria e a prorrogação do ACT vigente por períodos de 30 dias.

A prorrogação foi solicitada pelos representantes sindicais, com o objetivo de assegurar a continuidade dos direitos até o encerramento das negociações. A segunda rodada foi realizada no dia 6 de agosto, mas a proposta foi rejeitada em mesa.

Uma nova reunião está prevista para o início de setembro.

GLP

NEOGAS: Trabalhadores rejeitam proposta para ACT 2025/2026

Em Assembleia Geral Extraordinária realizada pelo SITRAMICO-RJ, no último dia 4/8, os trabalhadores da empresa NEOGAS rejeitaram a proposta apresentada pela empresa para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025/2026.

A proposta incluía reajuste de 6% no piso salarial, fixando-o em R\$ 1.816,01. Para salários até R\$ 8.725,35, o reajuste proposto era de 5,2%, enquanto valores superiores receberiam uma parcela fixa de R\$ 453,72. Também estavam previstos benefícios como ticket alimentação de R\$ 294,56, ticket refeição de R\$ 922,60, quinquênio de R\$ 118,34 e auxílio-creche de R\$ 476,98.

Após a rejeição do texto, seguimos em busca do agendamento de uma nova rodada de negociações.

Em breve divulgaremos mais notícias!

Copa Energia

Trabalhadores aprovam novo Acordo Coletivo para jornada 12x36

Em assembleia realizada no dia 1/8, os empregados da Copa Energia lotados na unidade de Duque de Caxias aprovaram a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho referente à jornada 12x36 para o período de 2025 a 2027.

O documento estabelece ainda que a escala deverá ser rotativa a cada seis meses e que os empregados terão direito a intervalo intrajornada de uma hora, alimentação fornecida pela empresa ou por meio de vale-refeição, e compensações em caso de não cumprimento das obrigações pactuadas.

O ACT terá vigência de dois anos e prevê, entre outras cláusulas, pagamento de horas extras conforme a convenção coletiva, fixação do acordo em quadro de avisos da empresa e multa por descumprimento das cláusulas.



Pauta de reivindicações

CCT 2025/2026

*A presente pauta foi **definida em assembleia realizada no dia 17 de julho às 18h na subsede Duque de Caxias do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado do Rio de Janeiro (SITRAMICO-RJ), conforme definido em edital específico divulgado no dia 17/7/2025 no site do sindicato. Esta proposta foi elaborada de forma coletiva, com participação da categoria. Após a consolidação das demandas dos trabalhadores vinculados aos demais sindicatos que compõem o CTRM - Comando dos Trabalhadores Rodoviários e de Minérios, a pauta foi encaminhada às empresas para nortear as discussões previstas para setembro.***

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletivas de Trabalho no período de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA: Nos termos do artigo 613, item III da Consolidação das Leis do Trabalho, as cláusulas estipuladas na presente Convenção Coletiva são aplicáveis a todos os empregados de todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo - SINDIGÁS existentes ou que vierem a se constituir no período de vigência do presente instrumento dentro da base territorial da Entidade Sindical infra-assinada.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL: As empresas reajustarão a partir de 01/09/2025 pelo INPC integral, mais 3% (três por cento) referente a perdas do período anterior, os salários vigentes em 31 de agosto de 2025 dos empregados que recebem salários acima dos pisos praticados.

CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS MINÉRIOS: A partir de 01/09/2025 os pisos salariais da categoria profissional ficam estabelecidas conforme abaixo:

- a) R\$ 1.981,08 (hum mil novecentos e oitenta e um reais e oito centavos), para os trabalhadores que ocupam o cargo de: jardineiro, faxineiro, mensageiro, recepcionista, porteiro, copeiro, contínuo.
- b) R\$ 2.541,22 (dois mil quinhentos e quarenta e um reais e vinte e dois centavos) para os trabalhadores que ocupam cargos de Ajudante de Caminhão, no serviço de Entrega Automática domiciliar e industrial, acrescido de prêmios e comissões quando praticados pelas empresas, Ajudante de Carga e Descarga, no serviço de carga e/ou descarga de vasilhames de gás liquefeito de petróleo, para os trabalhadores que ocupam cargos de Ajudante de Produção lotados no serviço da linha de produção de enchimento de vasi-

lhame de gás liquefeito de petróleo e para os demais trabalhadores que desempenham as atividades não mencionadas nos itens acima.

c) Os salários e pisos estabelecidos em leis federais ou estaduais, quando mais elevados, prevalecerão sobre o acordado neste instrumento.

d) A partir de 01/09/2025, serão criados os pisos salariais mínimos para as atividades que exigem qualificação profissional, conhecimento e experiência para exercer as seguintes funções: Mecânico de Manutenção, Mecânico Balanceiro, Eletricista de Manutenção Industrial, Soldador, Operador de Tanque GLP, Operador Granel, Conferente, Auxiliar Administrativo, Técnico de Segurança do Trabalho, Encarregado de Turma e para os demais trabalhadores que exigem as qualificações e conhecimentos específicos.

CLÁUSULA 5ª – PISOS SALARIAIS RODOVIÁRIOS

a) A partir de 01/09/2025, o piso salarial será de R\$ 2.316,41 (dois mil trezentos e dezesseis reais e quarenta e um centavos), para os trabalhadores que ocupam o cargo de Motorista em serviço de entrega domiciliar e industrial;

b) A partir de 01/09/2025, o piso salarial será de R\$ 3.085,51 (três mil e oitenta e cinco reais e cinquenta e um centavos), para os trabalhadores que ocupam o cargo de carreteiro de salário fixo;

c) A partir de 01/09/2025, o piso salarial será de R\$ 4.325,29 (quatro mil trezentos e vinte e cinco reais e vinte e nove centavos), para os trabalhadores que ocupam o cargo de R.M.M.G., para os carreteiros ta-refeiros;

CLÁUSULA 6ª - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO E SUA REMUNERAÇÃO: Respeitada a duração normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, as Empresas remunerarão como serviço extraordinário o que for prestado além de 40 (quarenta) horas semanais por empregado, cuja remuneração contratual seja fixa, calculada por hora, dia, semana, quinzena ou mês.

CLÁUSULA 7ª - REMUNERAÇÃO DE HORAS EX-

TRAORDINÁRIAS: As Empresas remunerarão o trabalho extraordinário com os percentuais de acréscimo, conforme abaixo, aplicados sobre a hora do salário normal, acrescido do adicional de periculosidade, quando devido:

- a) 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras horas;
- b) 80% (oitenta por cento) para o trabalho prestado a partir da terceira hora, inclusive;
- c) 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas em domingos e feriados;

6.1 - Ficam proibidos qualquer tipo de compensação de horas normais por extraordinárias de qualquer espécie ficando certo que, quando possível, as empresas poderão encerrar as atividades, em todo ou em parte, em seus estabelecimentos, nos dias de sábados e nos dias operacionais que recaiam entre feriados e domingos, de forma que as horas desses dias sejam repostas mediante acréscimo em outros dias sob o regime de compensação.

6.2 - As horas extras serão calculadas e pagas com o salário do mês do pagamento, sendo a apuração feita até o dia 15 (quinze) de cada mês e as horas extras realizadas do dia 16 (dezesseis) até o último dia do mesmo mês serão pagas no mês subsequente.

6.3 - Quando necessário, a duração da jornada diária de trabalho poderá ser prorrogada por até 2 (duas) horas na forma prevista no artigo 59 da CLT, sendo consideradas horas extraordinárias pagas com o acréscimo previsto nesta Convenção Coletiva.

6.4 – As empresas poderão implementar o regime de compensação de horas de trabalho observando os seguintes critérios:

- a) As empresas poderão optar pela compensação das horas extras eventualmente realizadas pelo empregado exceto domingos, feriados e as que excederem a 2 (duas) horas na forma prevista no artigo 59 da CLT, com redução da jornada no mesmo dia ou em outros dias. Neste caso, fica estabelecido que para cada hora trabalhada em regime de horas extras

corresponderá a uma hora vírgula sessenta.

b) Cada hora trabalhada em regime de horas extra corresponderá a uma hora vírgula sessenta de folga.

c) As horas guardadas e controladas pelas empresas serão compensadas em até 180 dias para as áreas administrativas e de 90 dias para as áreas operacionais, respeitado o limite de 25h mensais, as horas que ultrapassarem serão pagas, sendo definida data da compensação pelas empresas, devendo coincidir com repouso ou entre feriados, havendo o compromisso de que o empregado será notificado com pelo menos 2 (dois) dias de antecedência.

d) A não compensação das horas acumuladas dentro do prazo estipulado acima ou em caso de rescisão contratual serão pagas ao empregado com acréscimo previsto na redação dos itens “a”, “b” e “c” do caput desta cláusula, assim como as horas extras quando não compensadas dentro do prazo da letra “c” acima.

e) O saldo devedor de horas, ou seja, a favor da empresa, será assumido pela empregadora, isto é, não será descontado dos empregados, exceto quando a ruptura do contrato se der por iniciativa do empregado.

f) As empresas disponibilizarão aos empregados as regras de utilização desse Sistema de Compensação e o extrato diário para controle do limite das 25 horas mensais.

CLÁUSULA 8ª - VALE REFEIÇÃO: As empresas reajustarão a partir de 01/09/2025 o valor do vale refeição para R\$ 53,00 (cinquenta e três reais), em quantidade de 30 (trinta) vales, inclusive nas férias, afastamento médico e acidente de trabalho.

CLÁUSULA 9ª - CESTA BÁSICA : As empresas reajustarão a partir de 01/09/2025 o valor da cesta básica mensal para R\$ 956,00 (Novecentos e cinquenta e seis reais).

a) No início do mês de janeiro de 2026, as empresas concederão vale alimentação extra no valor de R\$ 956,00 (novecentos e cinquenta e seis reais);

b) No início do mês de julho de 2026, as empresas concederão vale alimentação extra no valor de R\$ 956,00 (novecentos e cinquenta e seis reais)

c) A participação no custeio da cesta do empregado que não tiver faltas injustificadas será de 3% (três por cento).

CLÁUSULA 10ª – VALE CAFÉ

As empresas fornecerão aos empregados vale café (VR) no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), em quantidade igual ao número de dias operacionais. A participação do empregado será de até 5% (cinco por cento) do valor facial nas épocas do fornecimento.

CLÁUSULA 11ª – LANCHES – JORNADA EXTRA

As Empresas deverão fornecer vale refeição no valor de R\$ 53,00 (cinquenta e três reais), para o pessoal que prestar serviços extraordinários após a jornada normal em caráter excepcional.

CLÁUSULA 12ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas se obrigam a contratar assistência médica e odontológica para os seus empregados, dependentes legais reconhecidos pela Previdência Social, para os cônjuges, pais e mães, desde que comprovadamente dependentes, com a participação dos mesmos nos custos, ficando limitado o desconto

a 10% (dez por cento) pelo grupo familiar e por coparticipação, prevalecendo às vantagens benéficas aos trabalhadores.

a) Os empregados poderão optar ou não pelo plano oferecido pela empresa.

b) As empresas se comprometem a implantar uma comissão paritária com a participação dos trabalhadores, através de sua Entidade Sindical, para a escolha da prestadora de serviços de saúde a ser contratada pela empresa, para acompanhar a evolução dos custos, sinistralidade, proporem melhorias, entre outros, nos planos de saúde.

c) Em caso de falecimento do titular, a assistência médica aos dependentes legais terá a duração de 2 (dois) anos a contar da data do óbito do titular, ficando o pagamento através de boleto nas mesmas condições do pessoal da ativa.

d) Sempre que o empregado for afastado por demissão sem justa causa, as empresas deverão informar sobre a utilização do plano, através do Termo de Opção, que deverá ser assinado em duas vias, ficando uma com o empregado e outra com a empresa, nos termos da Lei 9656/98.

e) Reajuste na parcela do desconto: Nunca poderá ultrapassar o Índice de Reajuste dos salários.

f) Em caso dos empregados afastados as empresas deverão emitir boleto de pagamento da cota parte do empregado afastado.

CLÁUSULA 13ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA A APOSENTADOS

As empresas manterão convênio de assistência médica para os atuais empregados aposentados, ainda em atividade, ou que vierem a se aposentar.

§ 1º A manutenção da citada assistência médica, extensiva aos seus atuais dependentes legais, terá duração de 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir da demissão voluntária ou sem justa causa.

§ 2º Em comum acordo a empresa poderá indenizar a manutenção da citada assistência médica no valor equivalente ao valor da mensalidade contratual da assistência médica do empregado e seus dependentes legais. Em caso indenização aqui prevista, as empresas ficam obrigadas a apresentar em 05(cinco) dias antes do pagamento aos empregados o cálculo e /ou extrato com o valor da mensalidade contratual do plano e o termo de opção para continuação com o valor que o empregado irá desembolsar com o pagamento da mensalidade para operadora no ato da rescisão de contrato de trabalho.

§ 3º Após o período mencionado de duração de 24 (vinte e quatro) meses, ou após a indenização, poderão os ex-empregados aposentados permanecer nos planos de saúde mediante o pagamento integral dos custos correspondentes conforme extrato da mensalidade contratual do plano.

CLÁUSULA 14ª - PLANO DE SAÚDE AO ACIDENTADO

As empresas responsabilizam-se com os custos integrais do plano de saúde originados por acidentes ocasionados durante o exercício da atividade do empregado na empresa bem como o fornecimento sem custo para o empregado de medicamentos até o final do tratamento.

CLÁUSULA 15ª - MEDICAMENTOS PARA ACIDENTADOS

Retirar “excluídas as doenças profissionais” e incluir as doenças profissionais que tenham nexo causal com a atividade profissional na empresa, atestada por profissional da previdência.

CLÁUSULA 16ª - BRIGADA DE INCÊNDIO

As empresas reajustarão, a partir de 01/09/2025, o valor do benefício para R\$ 250,00 duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo 1º - Quando ocorrer treinamento de combate a incêndio em domingos, feriados e folgas, as empresas, cada vez em que ocorrer o treinamento naqueles dias, fornecerão meio de transporte ou custearão as despesas e vale refeição no valor de R\$ 53,00 (cinquenta e três reais) aos seus empregados, sem quaisquer ônus para os mesmos.

Parágrafo 2º - As empresas se comprometem a manter curso de treinamento de brigada aos seus trabalhadores.

Parágrafo 3º - Os empregados que atuarem na Brigada de Incêndio ficarão isentos do desconto da refeição, durante o período que fizerem parte da brigada.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO FUNERAL: As empresas, a partir de 01/09/2025, reajustarão o valor do auxílio-funeral para R\$ 6.290,00 (seis mil duzentos e noventa reais).

CLÁUSULA 18ª - AUXÍLIO CRECHE: As empresas reajustarão a partir de 01/09/2025 o valor do auxílio-creche para R\$ 493,00 (quatrocentos e noventa e três reais), garantindo o benefício para os filhos até 36 (trinta e seis) meses de idade e estabelecendo-o aos empregados que, por motivo de viuvez ou por decisão judicial, tenham a guarda dos filhos.

CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA: As empresas, em 01/09/2025, reajustarão o valor do benefício para R\$1.250,00 (hum mil duzentos e cinquenta reais), inclusive a parcela do 13º salário.

Parágrafo Único - As empresas manterão o benefício em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente do trabalho.

CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO AO TRABALHADOR AFASTADO POR DOENÇA: As empresas a partir 01/09/2025, passarão a pagar um auxílio extra no valor de R\$1.250,00 (hum mil duzentos e cinquenta reais), aos empregados que se afastarem do trabalho por motivo de doença, com incapacidade para sua atividade de na empresa.

CLÁUSULA 21ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS: As empresas pagarão a cada empregado, até 30/09/2025, o percentual de 250% (duzentos e cinquenta por cento) do valor da remuneração já reajustada, a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados referente ao exercício 2025.

CLÁUSULA 22ª – LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA:

As empresas ficam impedidas de contratar terceiros e temporários para execução de serviços de carga e des-

carga (inclusive OM), enchimento, entrega: (automática, domiciliar, industrial granel), manutenção e portaria (porteiro).

CLÁUSULA 23ª – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: No caso de transferência provisória de município por qualquer motivo e que implique em mudança de domicílio, o empregado fará jus ao adicional de transferência de 30% (trinta por cento).

§ Primeiro: Em caso de ter que prestar serviço emergencial superior a 30 dias e que implique na necessidade de afastamento do domicílio, o empregado também fará jus ao adicional de transferência de 30% (trinta por cento) ou o valor das suas despesas.

§ Segundo: Excetuam-se os casos em que a transferência for solicitada pelo empregado, devidamente assistido pelo Sindicato.

CLÁUSULA 24ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (Anuênio): A partir de 01/09/2025, as empresas pagarão aos seus empregados mensalmente, um anuênio correspondente a 1% (um por cento) do salário por ano de trabalho.

CLÁUSULA 25ª - DIÁRIA DE VIAGEM: As empresas pagarão a partir de 01/09/2025, uma diária no valor de no mínimo R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais), que deverá ser reajustada anualmente. Os critérios mínimos serão: R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais) para diária de hotel, R\$ 80,00(oitenta reais) para janta, R\$ 80,00(oitenta reais) para lanche e café e R\$ 90,00(noventa reais) para despesa com lavanderia e higiene, prevalecendo às vantagens mais benéficas aos empregados.

CLÁUSULA 26ª - AUXÍLIO TRANSPORTE: As empresas concederão a partir de 01/09/2025 aos empregados que declararem por escrito que utilizam veículo motorizado (Automóvel/ Motocicletas, etc...) particular como deslocamento casa-trabalho/ trabalho-casa, Vale-Combustível no valor equivalente do transporte público coletivo que seria utilizado pelo empregado no percurso casa-trabalho, na forma da Lei 7.418 de 1995.

a) Os valores serão apurados em conformidade com a declaração do empregado dos meios de transporte público que seriam utilizados, em conformidade com o disposto no Dec. 95.247/1987 e sob as penalidades do preconizado no art. 7º,

b) O benefício de que trata a presente cláusula, em hipótese alguma importará em prestação “in natura”, não integrando ou incorporando a remuneração do empregado para todos os fins, em conformidade com o disposto no art. 2º da Lei 7.418 de 1995.

c) Caso o empregado deixe de utilizar o automóvel particular para fazer o trajeto casa-trabalho, deverá informar por escrito à empresa, que passará a conceder vale-transporte. Nunca serão concedidos simultaneamente, o vale-transporte e o vale-combustível.

d) Fica restrita ao funcionário e proprietário a manutenção do veículo utilizado para deslocamento casa-trabalho/ trabalho-casa.

CLÁUSULA 27ª – SOBREAVISO – PLANTÕES: As empresas deverão estabelecer a partir de 01/09/2025

escala para realização de plantões.

A – Por sobreaviso entende-se o tempo em que o empregado permanecer em sua residência ou em local que possa ser acionado imediatamente, desde que o mesmo conste de escala previamente definida e tenha determinação para aguardar, a qualquer momento, o chamado para o serviço.

B – A escala de sobreaviso deverá contemplar o sistema de rodízio, de maneira que o empregado não seja escalado para tanto em mais de um fim de semana por mês.

C – As empresas deverão arcar com toda a despesa de transportes e bem como alimentação caso ocorra o chamado para o trabalho.

CLÁUSULA 28ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- 5 (cinco) dias úteis por motivo de casamento. (manter)
- 3 (três) dias úteis falecimento de cônjuge ou companheira (manter)
- 20 (vinte) dias úteis por nascimento do filho.
- 3 (três) dias úteis para acompanhar cônjuge ou companheira em caso de internação ou falecimento de irmão.
- 5 (cinco) dias úteis a cada 12 meses para exame preventivo de câncer;
- 4 (quatro) dias úteis em caso de acompanhamento do filho ao médico, internação ou dentista quando necessário.

CLÁUSULA 29ª - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP: Quando da entrega do PPP pelas empresas, deverá ser fornecida uma cópia do Laudo Técnico (PPRA) da função exercida pelo empregado e o mesmo deverá ser acompanhado de laudo técnico do Técnico de Segurança do Trabalho da empresa.

CLÁUSULA 30ª – VESTIMENTA DE TRABALHO: As empresas em conjunto com a CIPA e em acordo com os empregados deverão adaptar regionalmente vestimentas de trabalho de acordo com o clima regional, tanto em ambientes quentes quanto frios, para o conforto, saúde e segurança do trabalhador, para que ele possa desempenhar suas funções com eficiência e sem riscos.

§ Único - Cabe ao empregador quanto às vestimentas de trabalho:

- a) fornecer peças que sejam confeccionadas com material e em tamanho adequado, visando o conforto e a segurança necessária à atividade desenvolvida pelo trabalhador;
- b) substituir as peças conforme sua vida útil ou sempre que danificadas;
- c) fornecer em quantidade adequada ao uso, levando em consideração a necessidade de troca da vestimenta;
- d) responsabilizar-se pela higienização com periodicidade necessária nos casos em que a lavagem ofereça riscos de contaminação.

Nos casos em que seja inviável o fornecimento de vestimenta exclusiva para cada trabalhador, deverá ser assegurada a higienização prévia ao uso.

As peças de vestimentas de trabalho, quando usadas

na cabeça ou face, não devem restringir o campo de visão do trabalhador.

CLÁUSULA 31ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA OU NEGOCIAL: As Empresas contarão de todos os seus empregados, beneficiários do presente instrumento, associados ou não, de acordo com a decisão unânime da 2ª Turma do STF, nos autos do Recurso Extraordinário nº. 189960-3-SP, a título de contribuição assistencial, confederativa ou negocial, em favor das entidades profissionais convenientes, os percentuais ou valores aprovados em suas assembleias gerais, o direito de oposição, individualmente junto ao sindicato, a ser exercido no prazo de 10 (dez) dias a contar da assembleia de aprovação.

§ Único As importâncias correspondentes a este desconto serão recolhidas à entidade sindical no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o desconto, acompanhada da relação nominal dos contribuintes e respectivos valores descontados.

CLÁUSULA 32ª - DESCONTOS DE BENEFÍCIOS

As empresas, a partir de 01/09/2025, emitirão boletos mensais para os trabalhadores afastados do serviço por doenças em geral ou ocupacional, acidente de trabalho, licença maternidade, aposentadoria por invalidez (temporária), no valor de R\$ 1,00 (hum real). referente aos benefícios recebidos por força da Convenção Coletiva (Plano de Saúde, Seguro de Vida, Cesta Básica e Vale Gás), durante o período em que estiverem afastados.

CLÁUSULA 33ª - ENTREGA DE GÁS: A partir de 01/09/2025, as empresas se comprometem que, em todas as equipes de entrega de gás envasado e granel, serão compostas de, no mínimo, 1 (um) motorista e 2 (dois) ajudantes, devidamente qualificados conforme Normas Técnicas da ABNT e com vínculo empregatício.

CLÁUSULA 34ª - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Os empregados dispensados sem justa causa ficarão isentos do cumprimento do aviso prévio durante o respectivo prazo último, que integrará o tempo de serviço para todos os efeitos legais até a data do dia projetada na página do Contrato do Trabalho, sem prejuízo da correspondente remuneração.

Parágrafo 1º - Os empregados que pedirem demissão ficarão automaticamente dispensados do cumprimento do aviso prévio. “Nesta hipótese, o empregado fará jus ao recebimento proporcional do salário referente aos dias por ele trabalhados.”

Parágrafo 2º - O prazo para entrega dos documentos, deverá acompanhar o prazo de 10 (dez) dias do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de Multa do Art. 477 da CLT conforme parágrafos 6º e 8º.

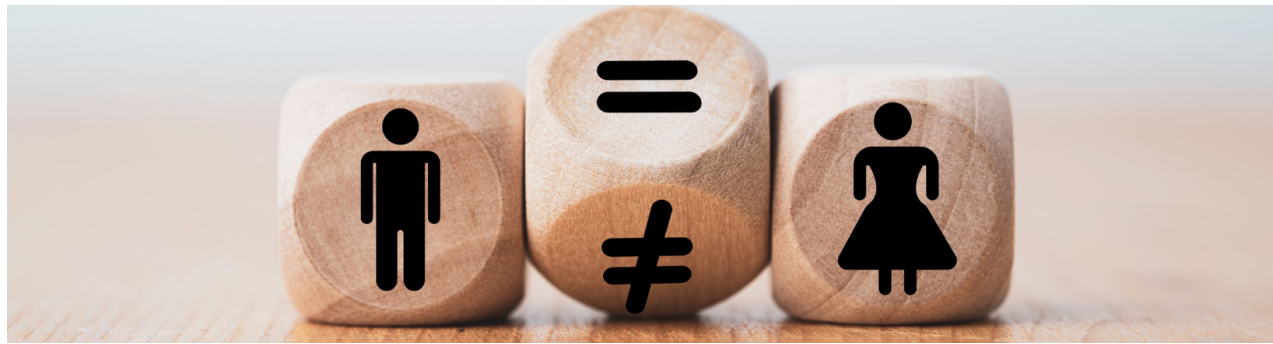
CLÁUSULA 35ª – MULTA: A multa pelo descumprimento de quaisquer cláusulas, conforme já previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, será de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA 36ª - MANUTENÇÃO DOS DIREITOS

As empresas garantirão a manutenção de todas as cláusulas da Convenção Coletiva anterior que não tiverem sido modificadas, total ou parcialmente, pela presente Pauta.

Seus Direitos

O que é a dispensa discriminatória?



O princípio da não discriminação veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Essa vedação se encontra nos dispositivos constitucionais relativos ao tema (ART. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, XXXI, da CF/88), além de constar na Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Além dos dispositivos legais acima informados, a proibição de dispensa discriminatória também se encontra disciplinada na Lei 9.029/95, que autoriza a reintegração em caso de dispensa discriminatória em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade:

“(...) Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (...)”

Por fim, a Súmula nº 443 do TST confirma a situação descrita na Lei nº 9.029/1995, que prevê a possibilidade de reintegração do empregado em caso de dispensa discriminatória. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem aplicado os dispositivos da Lei nº 9.029/95 em diversos casos de discriminação, demonstrando não ser taxativo o rol previsto em seu art. 1º. A proteção contra o tratamento discriminatório deve ser ampla e efetiva.

Recentemente, a assessoria jurídica do Sin-

dicato conseguiu reintegrar, com fundamento na Lei nº 9.029/95 e no princípio da não discriminação, um empregado de uma empresa de GLP que havia sido demitido após uma crise de convulsão devido à epilepsia, enquanto trabalhava. Pouco tempo depois da crise, dentro do trabalho, o empregado foi demitido sem justa causa, e essa dispensa, com base nas provas do processo, foi considerada discriminatória porque a epilepsia, que gera convulsões, é considerada uma doença grave que causa preconceitos e estigma na sociedade, assim como outras doenças como AIDS e alcoolismo, por exemplo.

Dessa forma, se o trabalhador é portador de alguma doença que, socialmente, possui estigma ou preconceito e for demitido sem justa causa, dependendo das circunstâncias, essa dispensa pode ser considerada uma dispensa discriminatória. Qualquer situação, como, por exemplo, denunciar irregularidades do empregador, ser associado a sindicato etc., que gere uma dispensa sem justa causa, pode ser considerada uma dispensa discriminatória.

Outra situação que os tribunais estão considerando como dispensa discriminatória é quando o empregado avisa ao RH que fará algum procedimento médico, como cirurgia, e que se afastará, e, logo após comunicar à empresa, é demitido sem justa causa. Se o empregado comprovar que avisou ao RH do procedimento médico que iria fazer e, mesmo assim, é demitido logo depois, essa dispensa pode ser considerada discriminatória e pode haver a reintegração. Sendo assim, é preciso que o empregado faça por escrito qualquer comunicação com seu superior e/ou com o RH da empresa, não só verbalmente. Sempre registre por WhatsApp ou por e-mail, porque cabe ao empregado fazer prova da situação discriminatória e, claro, na dúvida, procure o Sindicato!

Aviação

Sindicato denuncia demissão por retaliação na Aeroprest



Em nota emitida no dia 21/7, o SITRAMICO-RJ manifestou veemente repúdio à demissão sem justa causa aplicada de forma arbitrária pela empresa Aeroprest Combustíveis de Aviação Ltda.

Segundo denúncias recebidas, a dispensa teve caráter retaliatório, em resposta direta às denúncias de irregularidades, que deram origem ao Procedimento Preparatório nº 003764.2025.01.000/0, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT/RJ).

Tentativa de intimidação

Para o SITRAMICO-RJ, a atitude da empresa viola princípios fundamentais da ética, da legalidade e da liberdade de expressão no ambiente de trabalho, além de representar uma tentativa de intimidação contra qualquer trabalhador que busque exercer seu direito de denunciar condutas ilegais ou antiéticas.

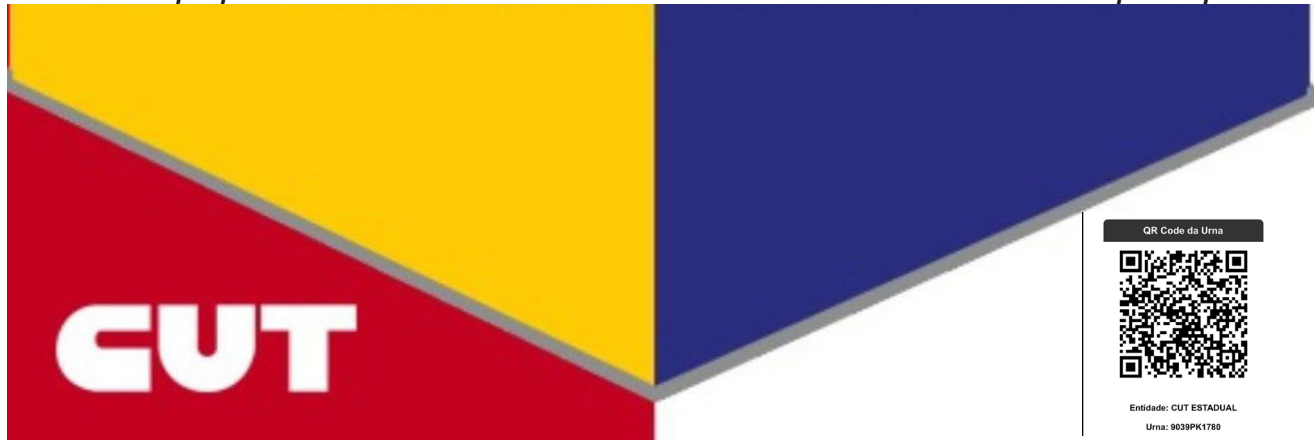
O sindicato reafirma seu compromisso com a defesa dos direitos da categoria e exige que as autoridades competentes apurem com rigor os fatos, assegurando a responsabilização de eventuais abusos e a proteção da integridade das relações laborais.

Nenhuma retaliação passará impune!

O SITRAMICO-RJ segue na luta em defesa dos trabalhadores e de um ambiente de trabalho justo e respeitoso.

Trabalhadores organizam plebiscito nacional contra a escala 6x1 e em defesa de direitos

Consulta popular mobiliza sindicatos e movimentos em todo o país por mudanças na jornada e na tributação



O SITRAMICO-RJ informa que desde o dia 1/7 está em andamento um Plebiscito Popular em defesa de pautas urgentes para a classe trabalhadora. Essa mobilização nacional reúne centrais sindicais, movimentos sociais e entidades de base.

A iniciativa é organizada pelas frentes Brasil Popular e Povo Sem Medo, com forte atuação da CUT e sindicatos filiados, que articulam urnas em todo o Brasil para escutar diretamente o povo. Entre os temas em votação estão:

Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho

- O fim da escala 6x1, que obriga trabalhadores a atuarem seis dias seguidos com apenas um de descanso, prática comum em setores como comércio e serviços;
- A redução da jornada de trabalho sem redução salarial, como forma de valorizar o tempo livre e combater o desemprego estrutural;
- A reforma tributária popular, com isenção do imposto de renda para quem ganha até R\$ 5 mil e taxa progressiva sobre grandes fortunas e rendimentos acima de R\$ 50 mil.

Essas pautas refletem as reivindicações históricas da classe trabalhadora brasileira e enfrentam resistência dentro do Congresso Nacional, o que motivou a realização de uma consulta direta à população.

Mobilização nacional com base nas ruas. A votação ocorre em escolas, terminais de

transporte, sindicatos, igrejas e locais de trabalho. Em paralelo, há forte campanha nas redes sociais, com apoio de movimentos populares e centrais sindicais. O objetivo é garantir capilaridade e ampliar a escuta popular.

Em cidades como São Paulo, Belém, Porto Alegre e João Pessoa já foram realizados atos públicos e mutirões de coleta de votos, fortalecendo a mobilização popular e dando visibilidade às demandas da classe trabalhadora.

Como participar da votação?

O plebiscito segue até setembro de 2025 e qualquer pessoa pode votar, independentemente de filiação sindical ou partidária. Para votar, basta:

- Comparecer a um ponto com urna física;
- Apresentar um documento com foto;
- Preencher o formulário com nome, e-mail e telefone.

A votação também pode ser feita pela internet, por meio do site oficial plebiscitopopular.org.br ou pelo perfil @plebiscitopopular no Instagram. Entidades interessadas também podem se cadastrar como pontos de coleta e instalar suas próprias urnas.

Formação política e conscientização popular

A CUT, junto a outras organizações, promo-

veu oficinas de formação sobre os temas em debate, capacitando mobilizadores e militantes em todos os estados. A proposta é estimular o debate político com base na realidade dos trabalhadores e nas contradições do sistema tributário e das jornadas exaustivas.

Segundo Milton Rezende, secretário nacional de Mobilização da CUT, o plebiscito é uma resposta política à paralisia institucional: **“Se o Congresso não escuta o povo, é o povo que vai se escutar, se organizar e pautar o país”.**

Pressão direta por mudanças concretas

O plebiscito visa pressionar o Executivo, o Legislativo e o Judiciário com uma amostra expressiva da vontade popular. A ideia é que os resultados da consulta sirvam de instrumento político para a defesa de mudanças na legislação trabalhista e tributária, promovendo mais justiça social, menos desigualdade e melhores condições de vida para os trabalhadores.

SITRAMICO-RJ apoia a iniciativa e convida todos os trabalhadores do setor de petróleo, gás e derivados a participarem da votação e a ampliarem essa mobilização nos seus locais de trabalho. A transformação social começa pela escuta do povo e pela ação organizada da classe trabalhadora.