



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

Rio de Janeiro, dezembro de 2025 | Edição VI

Boas Festas

O SITRAMICO-RJ deseja um fim de ano com paz, saúde e esperança para todas as famílias da nossa categoria. Seguimos juntos na luta por direitos, salários justos, condições dignas e mais respeito para quem faz o setor acontecer. Que 2026 traga novas conquistas e ainda mais união. Feliz Natal e um excelente ano novo!



VIBRA

AMS: SITRAMICO-RJ esclarece situação das ações referentes ao plano de saúde



A ação do sindicato listada no processo nº 0100176-39.2022.5.01.0009, com Mandado de Segurança nº 0100745-67.2022.5.01.0000 foi movida em 2022 e, atualmente, se encontra no TST, após ter sido ganha em 1ª e 2ª instâncias.

Esse processo foi movido após a VIBRA ter soltado comunicado em 31/12/21 informando que aposentados sofreriam mudanças no custeio da AMS, como, por exemplo, que o aposentado que pagava 30% do grande risco passaria a pagar em 8 anos 100%.

Diante dessa e de outras alterações prejudiciais para quem era aposentado e pensionista, o SITRAMICO foi pioneiro e ajuizou ação para manter as condições de custeio do be-

nefício saúde previstas na AMS por serem mais benéficas.

Após a ação ajuizada pelo SITRAMICO-RJ, as associações também fizeram o mesmo com pedidos referentes à AMS, cada qual com suas peculiaridades. Entretanto, o SITRAMICO-RJ só responde pela ação movida por ele.

Por fim, o SITRAMICO- RJ esclarece que a ação movida abrange os ex-empregados aposentados e pensionistas que eram AMS e sofreram as alterações das mudanças de custeio com o plano BRADESCO.

Distribuidoras de lubrificantes e combustíveis

CCT 2026: Negociações começam em janeiro!



O SITRAMICO-RJ informa que a primeira rodada de reuniões para a Convenção Coletiva de Trabalho 2026 (CCT 2026) dos trabalhadores das distribuidoras de combustíveis e lubrificantes já tem data marcada: 13 e 14 de janeiro.

Novamente, a campanha salarial é construída em conjunto com a Federação Nacional (Fetramico) e os sindicatos filiados.

A pauta aprovada nas assembleias realizadas em outubro deste ano, reúne 36 itens que tratam dos reajustes nos salários e benefícios e propostas de melhorias na CCT. Confira o texto completo a partir da página 6 desta edição.

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 (Ultrazagaz)
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 santacruzadaserra.genesis@gmail.com e fale com Fabiana Dias.



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.



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



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



Pousada Suarez / O SITRAMICO-RJ firmou parceria com a Pousada Suarez, garantindo até 25% de desconto em hospedagens e benefícios especiais, como brinde de aniversário. As vantagens valem para trabalhadores, clientes e dependentes mediante identificação. Mais informações no site: www.pousadasuarez.com.br ou pelo telefone / Whatsapp: 21993145460.

Dois anos da nova gestão: Mesmo com todas as adversidades, seguimos na luta!



Nos dois primeiros anos da gestão, o SITRAMICO-RJ atuou em um ambiente profundamente alterado desde a Reforma Trabalhista de 2017, que estabeleceu que o negociado se sobrepõe ao legislado. Isso transformou cada campanha salarial em uma disputa intensa, na qual até direitos históricos passaram a ser questionados pelas empresas. Paralelamente, o avanço acelerado da terceirização fragmentou equipes, reduziu salários e enfraqueceu vínculos, exigindo mais presença sindical nas bases.

Outro problema crescente foi a tentativa de segmentação artificial dos trabalhadores nas mesas de negociação. Em muitas campanhas, as empresas passaram a propor tetos salariais distintos e grupos separados, numa estratégia para enquadrar parte dos trabalhadores como “hipersuficientes” — categoria criada pela Reforma Trabalhista para empregados com diploma superior e salário acima de dois tetos do INSS, aos quais a lei permite negociar individualmente.

A criação dessa classificação de trabalhadores teve o objetivo de esvaziar o papel das lutas coletivas. É prejudicial à categoria, já que rompe a unidade e enfraquece a proteção coletiva. Ao mesmo tempo, trabalhadores com menor poder de barganha — considerados hipossuficientes — ficam ainda mais vulneráveis nesse cenário. Mas dadas essas novas condições, a atuação firme do SITRAMICO-RJ se tornou indispensável.

Uma luta comum

Vale transporte e vale combustível: nos últimos anos o SITRAMICO-RJ tem buscado nas mesas de negociação a possibilidade de troca do vale transporte pelo vale combustível, por escolha dos trabalhadores. Há anos, sabe-se que em algumas regiões há uma grande dificuldade no transporte públicos. Conquistamos a inserção do item como recomendação nas CCTs das Distribuidoras de GLP, Combustíveis e Lubrificantes.

Aviação

No segmento de aviação, o SITRAMICO-RJ manteve sua atuação em 2025 com a defesa de trabalhadores contra demissões arbitrárias, reforçando que, mesmo em setores periféricos da pauta negocial, o sindicato permanece vigilante e atuante na proteção de direitos individuais e coletivos.

CPRM

2025 foi marcado por negociações tensas e mobilização sindical: diante de proposta patronal considerada insuficiente, o sindicato não aceitou concessões automáticas e convocou nova rodada, reafirmando seu compromisso de buscar correção salarial compatível com a inflação e proteção aos trabalhadores — um indicador claro da persistência da luta coletiva no segmento.

IRPF

Governo sanciona lei que isenta Imposto de Renda para quem ganha até R\$ 5 mil

Em 26/11, foi sancionada a lei proposta pelo Poder Executivo, por meio do Ministério da Fazenda, que amplia a faixa de isenção do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) para rendas de até R\$ 5 mil mensais.

A mudança responde a um problema histórico: a tabela do Imposto de Renda ficou praticamente congelada de 2015 a 2023, sofrendo apenas ajustes pontuais e incompletos, o que fez com que milhões de trabalhadores passassem a pagar imposto mesmo sem aumento real de renda.

Nesse período, a inflação acumulada ultrapassou os 60%, enquanto a tabela permaneceu praticamente inalterada, resultando na chamada “defasagem da tabela do IR”. Em nota para o portal EBC, de acordo com o Ministério da Fazenda, a nova lei deve beneficiar cerca de 15 milhões de brasileiros.

Ao todo, 10 milhões deixarão de pagar IR e 5 milhões terão redução proporcional do imposto até a renda de R\$ 7.350, faixa em que passam a vigorar descontos graduais.

Além de ampliar a isenção, o governo também estabeleceu uma taxa mínima sobre rendimentos muito altos, aqueles acima de R\$ 600 mil por ano, como forma de compensar parte da renúncia fiscal. A medida faz parte de uma política tributária progressiva, baseada no princípio de que quem ganha mais deve contribuir mais.

A atualização corrige distorções acumuladas ao longo de oito anos e devolve poder de compra aos trabalhadores, fortalecendo o consumo interno e tornando o sistema tributário mais equilibrado. A nova regra passa a valer para as declarações de 2026.

BR Distribuidora e VIBRA

PLs em tramitação propõem mudanças para recontratação e reintegração de trabalhadores das estatais



Atualmente, dois projetos de lei seguem em análise na Câmara dos Deputados. Apesar de apresentarem propostas distintas, ambos têm como foco as injustas demissões ocorridas em subsidiárias da Petrobras e na Dataprev desde 2016.

À época, houve uma verdadeira caça às bruxas contra funcionários concursados, que culminou em recorrentes programas de demissão voluntária e na desestatização dessas empresas. As propostas de autoria dos deputados Carlos Veras (PT/PE) e Lindbergh Farias (PT/RJ), têm apoio de entidades sindicais do setor e visam reparar as perdas sofridas por esses trabalhadores.

PL 2370/2024 – Recontratação e ampliação do alcance: O projeto do deputado Carlos Veras propõe alterar a Lei nº 9.478/1997 (Lei do Petróleo) para permitir a recontratação de trabalhadores concursados desligados das subsidiárias da Petrobras e da Dataprev. O texto determina que o Poder Executivo promova novas admissões em funções de mesma complexidade e remuneração equivalente, em empresas públicas ou sociedades de economia mista.

PL 4494/2024 – Reintegração nas empresas privatizadas: De autoria do deputado Lindbergh Farias, o projeto altera a Lei nº

9.491/1997 (Lei da Desestatização) para permitir a reintegração de ex-empregados das subsidiárias da Petrobras privatizadas ou que promoveram planos de demissão optativa após 2016. O texto prevê o retorno ao vínculo original, podendo exigir a devolução das verbas rescisórias recebidas.

Principais diferenças entre os textos: Embora semelhantes, os projetos têm enfoques distintos: o PL 2370 fala em recontratação, ou seja, novo vínculo de emprego, enquanto o PL 4494 trata de reintegração, que restabelece o contrato anterior. Além disso, o PL 2370 inclui os trabalhadores da Dataprev, enquanto o PL 4494 se limita às subsidiárias da Petrobras. Ambos seguem tramitação.

A luta dos trabalhadores:

Aqueles que são mais antigos acompanharam a longa luta capitaneada pelo SITRAMICO-RJ e pela CUT. O esforço pelo esfacelamento do Sistema Petrobras ocorrido ao longo dos últimos anos teve resposta enérgica dos trabalhadores: campanhas populares, mobilização jurídica, participação política e diálogo com outras entidades. Ainda seguimos na luta pela reparação das injustiças desse período!

SITRAMICO-RJ repudia demissões e denuncia continuidade do modelo pós-privatização

Em novembro, o SITRAMICO-RJ recebeu a informação de que a Vibra demitiu cerca de 60 trabalhadores, entre empregados com funções de confiança, analistas e profissionais sem remuneração gratificada.

Após tomar conhecimento do fato, o sindicato buscou imediatamente esclarecimentos junto à área de Relações Sindicais da empresa, mas não houve a apresentação de justificativas que embasassem os desligamentos.

Mais um capítulo do modelo pós-privatização: Essas demissões reforçam um padrão adotado desde a privatização da antiga BR Distribuidora, mas que foi intensificada durante o período pandêmico: cortes de trabalhadores concursados, desligamentos de empregados com salários maiores sob a alegação de “reestruturações” sucessivas e o uso dessas mesmas demissões como forma de provocar a retirada de direitos para aparentar prosperidade empresarial.

Tenta-se vender ao mercado a ideia de que a empresa “cresce porque foi privatizada”, quando esse suposto crescimento é sustentado pela redução do quadro de pessoal, pela precarização de direitos e por práticas que desrespeitam a negociação coletiva. Trata-se de um modelo que ignora trabalhadores, como se a empresa pudesse impor sozinha as regras do jogo.

Desrespeito ao direito de apoio sindical: A forma como os desligamentos foram conduzidos também fere o princípio básico da dignidade: nenhum trabalhador deveria enfrentar uma ruptura contratual sem a presença e a assistência de seu sindicato. Esse é o mínimo esperado em uma sociedade que preza por direitos e respeito humano, especialmente em momentos de fragilidade.

O SITRAMICO-RJ acompanha o caso e tomará as medidas cabíveis, garantindo a defesa dos trabalhadores atingidos e os demais da categoria.

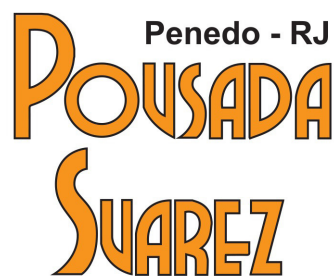
Marlim Azul

Trabalhadores devem se reunir para deliberar proposta para ACT 2025/2026

O SITRAMICO-RJ convocou todos os empregados da Marlim Azul — sócios ou não — para uma Assembleia Geral Extraordinária realizada em 28 de novembro de 2025, às 16h (via plataforma virtual), com a pauta voltada à deliberação sobre a proposta patronal para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2025/2026).

Na ocasião foi deliberada a proposta patronal, que contemplava o reajuste salarial de 4,77%, reajuste de 10% nos benefícios, auxílio-funeral de R\$ 6.300,00 e seguro de vida de R\$ 22.000,00 em todas as modalidades. Após a aprovação, a diretoria do sindicato encaminhou o acordo para formalização junto à empresa, consolidando as novas condições para o próximo ciclo laboral.

Novo convênio: Pousada Suarez



Em novembro deste ano, o SITRAMICO-RJ firmou um novo convênio com a Pousada Suarez, em Penedo (RJ), reforçando o compromisso da entidade em ampliar opções de lazer, descanso e qualidade de vida para seus associados. O acordo garante 15% de desconto nas diárias de baixa temporada, 10% na alta temporada e 25% no pacote especial de Lua de Mel, além de um brinde exclusivo para hóspedes que comemorarem aniversário durante a estadia.

A parceria já está em vigor e beneficia trabalhadores, clientes e dependentes legais mediante simples identificação no momento da reserva. Para conhecer a pousada e consultar tarifas e pacotes, acesse: <https://www.pousadasuarez.com.br>.



Pauta de reivindicações

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 ACOMPANHANT: 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 >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 01.01.2026, 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 cláusula 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 6 (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 for-

necido 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 8 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 expresso 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.

GLP: Assembleia deliberativa aprova ACT 2025/2026 na NEOGÁS

O SITRAMICO-RJ informa que no fim de outubro foram realizadas as assembleias da campanha salarial do segmento de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP). Nessas reuniões, os trabalhadores deliberaram e aprovaram a proposta final para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2025/2026) apresentado pela NeoGás.

A proposta aprovada inclui reajustes nos pisos salariais, aplicação do INPC aos salários e benefícios, e aumentos nos valores dos benefícios como vale-refeição e vale-alimentação, conforme discutido na rodada final de negociações.

A proposta aprovada contempla: Piso salarial com reajuste de 7%, sendo fixado em R\$ 1.834,77; salários até R\$ 8.725,35 terão reajuste de 5,2%, e, para salários acima desse valor, será aplicada parcela fixa de R\$ 453,72; reajuste de 5,2% sobre os benefícios, com os seguintes valores: ticket alimentação – R\$ 294,56, ticket refeição – R\$ 922,60, quinquênio – R\$ 118,34, auxílio-creche – R\$ 476,98, entre outros

Previsão Orçamentária 2026

Assembleia aprova orçamento do sindicato

A partir da convocação realizada via edital no dia 12 /11, o SITRAMICO-RJ realizou a Assembleia Geral Ordinária destinada à discussão e deliberação da Previsão Orçamentária para o exercício de 2026.

Na assembleia realizada no dia 26 de novembro, em primeira convocação às 16h30, com segunda convocação às 17h, os presentes aprovaram o orçamento proposto, a partir das análises e do parecer apresentados pelo Conselho Fiscal.

Com isso, o sindicato assegura os recursos necessários para manutenção dos serviços, atividades e estrutura para o próximo ano, reafirmando seu compromisso de transparência e planejamento institucional.

Organização e Conhecimento para a luta!

SITRAMICO-RJ realiza palestra sobre NR-1 para a Diretoria e reforça formação contínua das lideranças sindicais



Psicanalista Ana Cristina Leite e a Diretoria do SITRAMICO-RJ

No dia 26 de novembro, os diretores do SITRAMICO-RJ participaram de uma palestra sobre a NR-1, ministrada pela psicanalista Ana Cristina Leite, como parte do programa de formação permanente da diretoria.

A NR-1 estabelece as diretrizes gerais de saúde e segurança no trabalho e passou a exigir que as empresas mapeiem e controlem também os riscos psicossociais, como estresse, sobrecarga, assédio e problemas de gestão — tema já debatido na edição I/2025 do jornal O Petróleo, que destacou a relevância da atualização normativa.

Durante a atividade, foram apresentados exemplos reais de adoecimento relacionados ao ambiente laboral, além de práticas preventivas como rodas de conversa, apoio emocional e melhorias na organização do trabalho.

A diretoria destacou que compreender a NR-1 fortalece o diálogo com trabalhadores e empresas e contribui para ambientes mais seguros e saudáveis.

A formação contínua também foi enfatizada como parte do papel multiplicador do dirigente sindical: quanto mais preparados os diretores estiverem, mais qualificados serão os processos de orientação, acolhimento e prevenção dentro das bases.

Além disso, o sindicato anunciou que planeja estender ações de formação para os trabalhadores a partir de 2026, ampliando o alcance das iniciativas de saúde e segurança.

Com essa atividade, o SITRAMICO-RJ reafirma seu compromisso com a atualização de seus dirigentes e com a construção de políticas de prevenção alinhadas às novas exigências legais e às necessidades reais da categoria.

O que são riscos psicossociais no trabalho?

São fatores organizacionais e emocionais que afetam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Eles incluem situações como sobrecarga, metas excessivas, assédio, conflitos, jornadas extensas, pressão constante e ambientes hostis, capazes de gerar estresse, ansiedade, burnout e queda de desempenho.

Diferente dos riscos físicos, são menos visíveis, mas têm impacto direto no adoecimento e até na ocorrência de acidentes.

A NR-1 passou a exigir que as empresas identifiquem e controlem esses riscos, tornando ações como escuta ativa, revisão de processos internos e apoio psicossocial parte fundamental da prevenção e da segurança no trabalho.