Sindicato filiado à CUT

95 anos

O Petróleo
Informativo Sindical

instagram.com/sitramicoriodejaneiro | facebook.com/sitramicorj | www.sitramico-rj.org.br

Unidade Centro - Rio de Janeiro
R. México, 11/501 - Centro,
Rio de Janeiro - RJ | 21-331-2700

Unidade Duque de Caxias
Rua Tenente José Dias, 133 – Centro,
Duque de Caxias – RJ | (21) 9771-1423

Rio de Janeiro, Outubro de 2026 - Edição III





Setor de combustíveis e lubrificantes: categoria aprova pauta para a CCT 2027

Os trabalhadores das distribuidoras de combustíveis e lubrificantes aprovaram a pauta de reivindicações para a Convenção Coletiva de Trabalho de 2027 em assembleia realizada em 14 de outubro, na subsede do SITRAMICO-RJ, em Duque de Caxias.

A categoria também aprovou a autorização para a diretoria recorrer à mediação judicial, ao protesto judicial e ao dissídio coletivo caso as negociações não avancem, além da contribuição negocial/assistencial e da manutenção da assembleia em caráter permanente.

As reivindicações aprovadas pela base do Rio de Janeiro foram consolidadas com as dos demais sindicatos para compor a pauta unificada a ser apresentada às empresas.

Já foi feita a entrega da pauta ao sindicato patronal, o Sindicom, o SITRAMICO-RJ publicará a pauta completa na edição de dezembro do jornal O Petróleo. A primeira rodada de negociações está prevista para janeiro de 2027.

ICONIC: renovação da Escala Marshall é aprovada em assembleia

Os trabalhadores da ICONIC Lubrificantes aprovaram a renovação do acordo coletivo da Escala Marshall nas assembleias realizadas pelo SITRAMICO-RJ em 20 e 22 de outubro, na unidade de São Cristóvão. As reuniões contemplaram as quatro turmas, nos horários de troca de turno.

Com vigência de 12 meses a partir de 1º de novembro de 2026, a proposta aprovada mantém o ciclo de 14 dias, com sete dias de trabalho e sete de folga. A jornada diária será de 11 horas de trabalho e uma hora de intervalo, em turnos das 7h às 19h e das 19h às 7h.

A aprovação também abrange as condições de remuneração, passagem de serviço, compensação de horas, trocas de plantão, saúde e segurança. Para empregados transferidos ao regime durante a vigência do acordo, está prevista carga mensal de 180 horas, sem redução salarial.

Editorial

Assédio eleitoral: Seu voto é livre. Seu emprego não pode ser ameaçado

Em uma democracia, ninguém deve sofrer pressão, perseguição ou ameaça por causa de sua escolha política. O voto é livre e secreto. Nenhum empregador pode usar o emprego, o salário ou sua posição de autoridade para obrigar trabalhadores a apoiar determinado candidato, revelar em quem pretendem votar ou participar de atos de campanha.

O nome dessa prática é assédio eleitoral. Ela pode aparecer como ameaça de demissão, promessa de benefício, perseguição no ambiente de trabalho, cobrança pública de posicionamento político ou constrangimento para participar de reuniões e atividades eleitorais. Em todos esses casos, o objetivo é o mesmo: transformar a necessidade de trabalhar em instrumento de controle sobre a consciência e o voto.

A liberdade de escolha é protegida por lei

Essa conduta afronta a Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a igualdade e o combate à discriminação (arts. 3º, IV, e 5º, caput e XLI), a proteção à convicção política (art. 5º, VIII) e o direito ao voto direto e secreto (art. 14).

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias que impeçam ou prejudiquem a manutenção do emprego. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho também inclui expressamente a opinião política entre os motivos de discriminação no trabalho.

Quando a dispensa discriminatória é reconhecida, a lei prevê reparação por dano moral e a possibilidade de reintegração ou de recebimento em dobro da remuneração correspondente ao período de afastamento, conforme o artigo 4º da Lei nº 9.029/1995.

E pode ser crime? Sim, dependendo da conduta. O artigo 301 do Código Eleitoral prevê crime quando alguém usa violência ou grave ameaça para obrigar uma pessoa a votar - ou a não votar - em determinado candidato ou partido. Uma ameaça de demissão utilizada para controlar o voto pode ser apurada pelas autoridades como grave ameaça. A dispensa discriminatória é ilegal. Já a configuração de crime eleitoral dependerá das circunstâncias e das provas reunidas em cada caso.

Não se cale: denuncie

Quem sofrer ou presenciar assédio eleitoral deve guardar mensagens, áudios, comunicados e outros registros, anotar datas e locais e identificar possíveis testemunhas. O caso pode ser levado ao Sindicato, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Eleitoral e à Justiça do Trabalho.

O SITRAMICO-RJ reafirma seu compromisso com a democracia, a liberdade de consciência e a proteção dos trabalhadores. Nenhuma relação de emprego concede ao patrão o direito de decidir o voto de alguém. Seu voto pertence a você. Seu emprego não pode ser usado para controlar o seu direito de escolha!

SITRAMICO-RJ

DIRETORIA

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA E DO CONSELHO FISCAL

DIRETORIA EXECUTIVA

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
(Supergasbras)

RELAÇÕES, FORMAÇÃO E ÁREAS

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 (Blueway)

Diretor de Eventos e Cultura
Sidnei Barcelos Marques
(Nacional Gás)

Diretor do Segmento de TRR (Comércio Atacadista de Combustível Servido Por Transporte Retalhista)
Roberto da Silva Patrocínio (Blueway)

SEGMENTOS

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 Salasar Simão
(Nacional Gás)

Diretor do Segmento Companhias de Minérios (inclusive pesquisa)
João Leonel (Aposentado)

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

Mauricio de Almeida
(Copa Energia)

Fernando de Jesus Sendim
(Aposentado)

José Joaquim Neto
(Iconic)

SUPLENTES

Gilvan Francisco de Andrade
(Blueway)

Marcelo Ferreira Teixeira
(Iconic)

Franklin França Araújo
(Cosan)

GLP:

Trabalhadores aprovam proposta para a CCT 2026/2027



Os trabalhadores e as trabalhadoras do segmento de GLP aprovaram a proposta para a Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 nas assembleias realizadas pelo SITRAMICO-RJ entre os dias 13 e 15 de outubro, em Duque de Caxias, no Rio de Janeiro e em Macaé.

A proposta foi apresentada pelo Sindigás (sindicato patronal) na terceira rodada de negociações, realizada em 8/10, com a participação do SITRAMICO-RJ e dos demais sindicatos que integram o CTRM - Comando dos Trabalhadores Rodoviários e de Minérios.

O texto apresentado contempla os reajustes listados ao lado e as alterações de redação listadas abaixo:

Reajuste salarial: a empresa poderá deixar de aplicar o reajuste aos empregados em cargos de gestão enquadrados no artigo 62, inciso II, da CLT, com salário-base superior a R$ 6 mil.

PLR: haverá previsão de metas e valores diferenciados para trabalhadores formalmente contratados como especialistas, com formação acadêmica de nível superior e efetivo exercício das atribuições específicas do cargo.

Esse tratamento não se aplica aos empregados de nível técnico ou operacional, mesmo quando desempenham atividades de maior complexidade ou responsabilidade.

Veja ao abaixo a proposta aprovada:

Reajuste dos salários: 3,98%
Pisos (rodoviários e minérios): 4,98%
Vale-refeição: R$53,41
Cesta básica: R$851,23
Cesta básica extra: R$851,23
Auxílio filho excepcional: R$1.268,24
Auxílio funeral: R$6.392,36
Auxílio-creche: R$499,61
Prêmio de brigada: R$171,56
Vale gás: R$6,42
PLR: 180% (150% + R$700 agora e **30% ~~após 6 meses~~**)

Importante: Trabalhador (a), em conjunto com o Sindigás e as empresas, conseguimos, excepcionalmente neste ano, antecipar o pagamento da última parcela de 30% da PR para até 15/01/2027.

NEOgás:

trabalhadores aprovam reajuste de salários e benefícios

Em assembleia on-line realizada em 13 de outubro, os trabalhadores da NEOgás aprovaram a proposta de reajuste dos salários e benefícios apresentada pela empresa. O encontro foi convocado pelo SITRAMICO-RJ e realizado pela plataforma Microsoft Teams.

A proposta aprovada estabelece reajuste de 4,42% para salários de até R$ 8.725,35 e acréscimo fixo de R$ 385,66 para salários superiores a esse valor. O piso salarial passa para R$ 1.915,87.

Os benefícios também terão correção de 4,42%. O tíquete-alimentação passa para R$ 307,58; o tíquete-refeição, para R$ 963,38; o quinquênio, para R$ 123,57; e o auxílio-creche, para R$ 498,06. Todos os reajustes são retroativos à data-base de 1º de junho de 2026.





SINDICATO TAMBÉM É COISA DE CRIANÇA!

5

As conquistas dos trabalhadores chegam à vida dos filhos. Aparecem no apoio para pagar a creche, na assistência médica e na possibilidade de acompanhar uma consulta. Também estão no tempo para cuidar de um bebê e dividir as responsabilidades que surgem com sua chegada.

Ao levar essas necessidades à negociação, os sindicatos ajudam a construir condições para que mães, pais e responsáveis conciliem o emprego com o cuidado. A proteção à infância depende também da renda, da saúde e do tempo disponível dos adultos que sustentam essa rotina.

Licença-maternidade: proteção para a mãe e a criança

A licença-maternidade assegura um período de afastamento do trabalho fundamental para a recuperação após o parto, os cuidados com o bebê e a adaptação da família. Sua importância também alcança a formação de vínculos e a organização da nova rotina.

A defesa da licença e de sua ampliação faz parte de uma pauta de proteção à maternidade. O retorno ao emprego precisa considerar que as necessidades de cuidado continuam, com condições para amamentar e apoio para organizar a atenção à criança durante a jornada.

Licença-paternidade: mais tempo para cuidar e dividir responsabilidades

Ampliar a licença-paternidade é uma reivindicação que aproxima os direitos no trabalho das necessidades das famílias. A presença do pai nos primeiros dias e meses permite compartilhar os cuidados com o bebê e as tarefas da casa, além de oferecer apoio à mãe durante sua recuperação.

O pai também precisa de tempo para aprender a cuidar, acompanhar atendimentos e construir sua relação com a criança. Trocar fraldas, dar banho, acalmar e participar da rotina são responsabilidades que não devem ficar concentradas nas mulheres.

A luta sindical pela ampliação desse período busca reconhecer a paternidade como uma responsabilidade cotidiana. O mesmo debate envolve estender aos pais o acesso a benefícios de cuidado, para que possam acompanhar os filhos ao longo do crescimento.

Auxílio-creche

O auxílio-creche contribui para custear o cuidado com a criança após o retorno ao trabalho. Pode ser oferecido por reembolso de despesas comprovadas ou por atendimento em creche conveniada, conforme as condições previstas.

O acesso dos pais a esse apoio também precisa entrar nas negociações. Quando o benefício fica restrito às mulheres ou admite homens apenas em situações excepcionais, muitas famílias encontram dificuldades para dividir o cuidado. Ampliar seu alcance é uma maneira de reconhecer que a responsabilidade pelos filhos pertence a ambos.

Tempo para amamentação

A garantia de tempo para amamentar ajuda a dar continuidade ao cuidado após o retorno ao emprego. Para que esse direito possa ser utilizado, a organização da jornada precisa considerar as necessidades da trabalhadora e da criança.

A proteção à amamentação integra uma rede de apoio que inclui licença, creche e condições adequadas de trabalho. Esses direitos se complementam em uma fase que exige atenção frequente ao bebê.

Assistência médica aos filhos

A inclusão dos filhos como dependentes na assistência médica estende a proteção à saúde para a família. O benefício contribui para o acesso a consultas, exames e tratamentos, respeitadas a cobertura e as condições de inclusão.

Para quem acompanha o desenvolvimento de uma criança, essa assistência pode aliviar despesas e facilitar a continuidade do cuidado, especialmente quando há necessidade de atendimento frequente.

Apoio a filhos com deficiência

O auxílio financeiro destinado a filhos com deficiência contribui para uma rotina que pode envolver terapias, consultas e deslocamentos. Entre as formas de proteção negociadas, há pagamento mensal e parcela adicional ao fim do ano, conforme os critérios do benefício.
O tempo para acompanhar tratamentos também é importante. Previsões de abono de horas permitem a presença dos responsáveis em atendimentos médicos e terapias de reabilitação, observados os limites e os procedimentos de comprovação.

A ampliação desse apoio aos pais ajuda a distribuir uma rotina de acompanhamento que frequentemente recai sobre as mães.

Férias e convivência familiar

A possibilidade de conciliar as férias dos trabalhadores com as férias escolares dos filhos menores favorece a convivência e ajuda a organizar o período sem aulas. Embora dependa das condições estabelecidas e da compatibilidade dos períodos, essa previsão reconhece uma necessidade das famílias.

Licenças, auxílios e tempo para acompanhamento têm regras próprias e não são iguais para toda a categoria. O SITRAMICO-RJ pode orientar os trabalhadores sobre os benefícios aplicáveis e receber propostas para ampliá-los.

Os sindicatos têm pensado no futuro ao defender condições para que as crianças sejam cuidadas no presente. Essa luta inclui garantir às mães a proteção necessária e aos pais mais condições para assumir sua parte, desde os primeiros dias de vida dos filhos.

Sua empresa incentiva o cuidado com a saúde e respeita seus direitos?

Outubro Rosa e Novembro Azul exigem compromisso com a informação, o acesso ao atendimento e o respeito às ausências previstas em lei.



Outubro e novembro colocam a saúde em destaque. Enquanto o Outubro Rosa mobiliza a sociedade para o enfrentamento do câncer de mama, o Novembro Azul chama a atenção para a saúde dos homens, incluindo o câncer de próstata.

Nas empresas, essas campanhas ganham cartazes, palestras e publicações nas redes sociais. Mas esse compromisso precisa aparecer também quando o trabalhador necessita se ausentar para realizar seus exames.

Conseguir uma vaga, organizar o deslocamento e conciliar o atendimento com a jornada nem sempre é simples. A empresa agrava essa dificuldade quando cria obstáculos para justificar a falta ou pressiona o empregado a adiar o exame. Respeitar as ausências legalmente asseguradas significa reconhecer a documentação apresentada e garantir que o trabalhador exerça seu direito sem desconto salarial indevido ou constrangimento. O que a lei garante?

A CLT prevê até três dias de ausência a cada 12 meses de trabalho, sem prejuízo do salário, para exames preventivos de câncer devidamente comprovados. Esse limite é total, e não por tipo de exame.

A Lei nº 15.377/2026 também determina que as empresas divulguem informações sobre prevenção, vacinação e acesso ao diagnóstico, além de esclarecer o direito à ausência para exames nos termos da CLT.

Para que esse direito seja exercido, as orientações precisam ser claras tanto para os empregados quanto para as chefias. Informe a necessidade da ausência e guarde uma cópia do comprovante entregue. Consultas, tratamentos e acompanhamento de dependentes podem seguir outras regras, inclusive as previstas em acordos e convenções coletivas. Em caso de dúvida, recusa ou desconto, procure o SITRAMICO-RJ.

O compromisso tem que continuar mesmo depois das campanhas

A escolha dos exames deve seguir orientação profissional, e o cuidado precisa continuar com o acesso aos resultados e ao acompanhamento necessário. Para o SITRAMICO-RJ, apoiar o Outubro Rosa e o Novembro Azul exige coerência entre discurso e prática. Respeitar o direito dos trabalhadores de se ausentar para exames é uma medida concreta de compromisso com a saúde durante todo o ano.



AMS: Sindicato cobra respeito à decisão judicial e contesta reajustes do plano de saúde

Com vitórias em primeira e segunda instâncias, ação coletiva do SITRAMICO-RJ aguarda julgamento no TST. Sindicato busca garantir as antigas condições de custeio da AMS para aposentados e pensionistas da Vibra.



O SITRAMICO-RJ segue na luta para garantir os direitos dos aposentados e pensionistas da antiga BR Distribuidora, atual Vibra Energia, em relação à Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS). A ação civil pública movida pelo Sindicato em 2022 já obteve decisões favoráveis em primeira e segunda instâncias e agora aguarda julgamento de recurso apresentado pela empresa no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A ação foi iniciada após a Vibra anunciar mudanças nas condições de custeio do benefício, que poderiam transferir aos aposentados uma parcela cada vez maior das despesas com assistência médica. O Sindicato foi o primeiro do país a recorrer à Justiça contra essas alterações, reivindicando a manutenção das regras anteriormente praticadas pela AMS, incluindo a divisão dos custos entre empresa e beneficiários e os critérios de reajuste vinculados à faixa salarial.

Em esclarecimentos prestados aos aposentados, a assessora jurídica do SITRAMICO-RJ, Dra. Silvia Aprato, explicou que a ação permanece em andamento e que a decisão liminar obtida pelo Sindicato continua sendo a principal referência para a defesa dos beneficiários. "Ganhamos em primeira instância, ganhamos em segunda instância e agora, com o recurso da Vibra, está no TST para julgamento", afirmou a advogada.

Reajuste de 31,9% preocupa aposentados

A preocupação dos beneficiários aumentou após a Vibra anunciar um reajuste de 31,9% nas mensalidades do plano de saúde a partir de novembro de 2026, com reflexos previstos nas cobranças de dezembro. Segundo a empresa, o aumento seria decorrente da variação dos custos médico-hospitalares e da utilização dos serviços.

Para os beneficiários abrangidos pelas decisões judiciais, a companhia informou que manteria a divisão de custeio de 70% para a empresa e 30% para os usuários, além das contribuições por faixa salarial.

O Departamento Jurídico do SITRAMICO-RJ, entretanto, questiona se os reajustes praticados respeitam integralmente as condições estabelecidas pela liminar. A assessoria jurídica relata que já buscou, na primeira instância, esclarecimentos sobre os critérios utilizados pela empresa, mas ainda não obteve a resposta judicial esperada.

"A empresa não está respeitando, ao nosso ver, a liminar", afirmou Silvia Aprato, destacando que a entidade continua buscando uma solução para os aumentos considerados abusivos.

Sindicato busca garantir direitos

A ação coletiva não se limita à manutenção da proporção de custeio entre a empresa e os aposentados. Também está em discussão a forma como os reajustes são calculados. O objetivo é assegurar que sejam preservadas as condições da antiga AMS, evitando a substituição por critérios mais prejudiciais aos beneficiários.

Caso as decisões favoráveis sejam mantidas definitivamente pelo TST, o processo poderá retornar à primeira instância para a fase de liquidação e execução. Nessa etapa, a empresa deverá demonstrar os critérios utilizados nos reajustes, permitindo a apuração de possíveis diferenças cobradas indevidamente. Se forem identificadas cobranças incompatíveis com os direitos reconhecidos judicialmente, poderá ser discutida a restituição dos valores pagos a mais. Essa possibilidade, porém, depende do resultado definitivo da ação e da apuração das cobranças.

Quem está protegido pela ação coletiva?

Uma das principais dúvidas recebidas pelo Sindicato diz respeito aos aposentados e pensionistas que podem ser alcançados pela decisão judicial. De acordo com a assessoria jurídica, a ação foi apresentada em defesa dos aposentados e pensionistas que já possuíam essa condição em 2022, quando o processo foi iniciado, e que estavam vinculados à antiga AMS.

Por se tratar de uma ação civil pública, não existe, neste momento, uma relação nominal de beneficiários a ser ampliada mediante inscrição. A identificação individual das pessoas abrangidas ocorrerá em etapa posterior, caso seja necessária a execução da decisão.

"Neste momento não tem como incluir ninguém, porque não se trata de inclusão, se trata de se encontrar na situação jurídica do processo", esclareceu Silvia.

A advogada também ressaltou que a abrangência territorial da decisão exige cuidado. Embora ações civis públicas possam produzir efeitos além do estado em que foram propostas, outros sindicatos e associações ingressaram com processos semelhantes e receberam decisões distintas.

Por isso, aposentados de outros estados devem procurar inicialmente os departamentos jurídicos de seus sindicatos ou associações para verificar sua situação. No Rio de Janeiro, a orientação do SITRAMICO-RJ é manter a estratégia de defesa coletiva, que busca proteger todos os beneficiários enquadrados nas condições da ação, independentemente de filiação sindical.

A luta continua

O presidente do Centro RJ, Ubiracy Pinho, reforçou que o Sindicato permanece à disposição dos aposentados e pensionistas para prestar esclarecimentos sobre o processo e acompanhar as dúvidas relacionadas às cobranças.

O SITRAMICO-RJ também articula o diálogo com departamentos jurídicos de outras entidades sindicais e associações que possuem ações sobre a AMS, buscando caminhos para acelerar a resolução do conflito.

Enquanto aguarda a decisão do TST, a orientação é que os beneficiários acompanhem atentamente os descontos e boletos do plano de saúde, guardem os comprovantes de pagamento e comuniquem ao Sindicato eventuais divergências.

A manutenção das condições da AMS é uma luta pela preservação de direitos conquistados ao longo de anos de trabalho. O SITRAMICO-RJ continuará atuando para impedir que aposentados e pensionistas sejam obrigados a arcar com aumentos que desrespeitem as garantias reconhecidas pela Justiça.

Vale-refeição na VIBRA: SITRAMICO-RJ protocola notificação extrajudicial na empresa



O SITRAMICO-RJ informa que protocolou, no dia 5/10, uma notificação extrajudicial à Vibra Energia cobrando o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) no pagamento dos tíquetes-refeição. Este assunto já vem sendo acompanhado pelo sindicato há algum tempo, mas sem respostas definitivas por parte da empresa. A cobrança está relacionada ao pagamento de 26 tíquetes aos trabalhadores que atuam na escala 6x1. Atualmente, a empresa oferece apenas o valor referente a 22.

A busca por uma solução

Desde 2022, o SITRAMICO-RJ cobra uma solução para o problema. Na reunião de 20 de julho, a Vibra reconheceu que adotava uma interpretação equivocada da Convenção e se comprometeu a encaminhar, até 7 de agosto, uma proposta para o pagamento das diferenças referentes a 2026. A cláusula 15 da CCT estabelece essa quantidade nos locais onde há expediente normal e permanente aos sábados e domingos. O Sindicato exige a regularização do pagamento e a quitação das diferenças acumuladas pelos quatro vales mensais que deixaram de ser pagos nos últimos anos.

Semestral

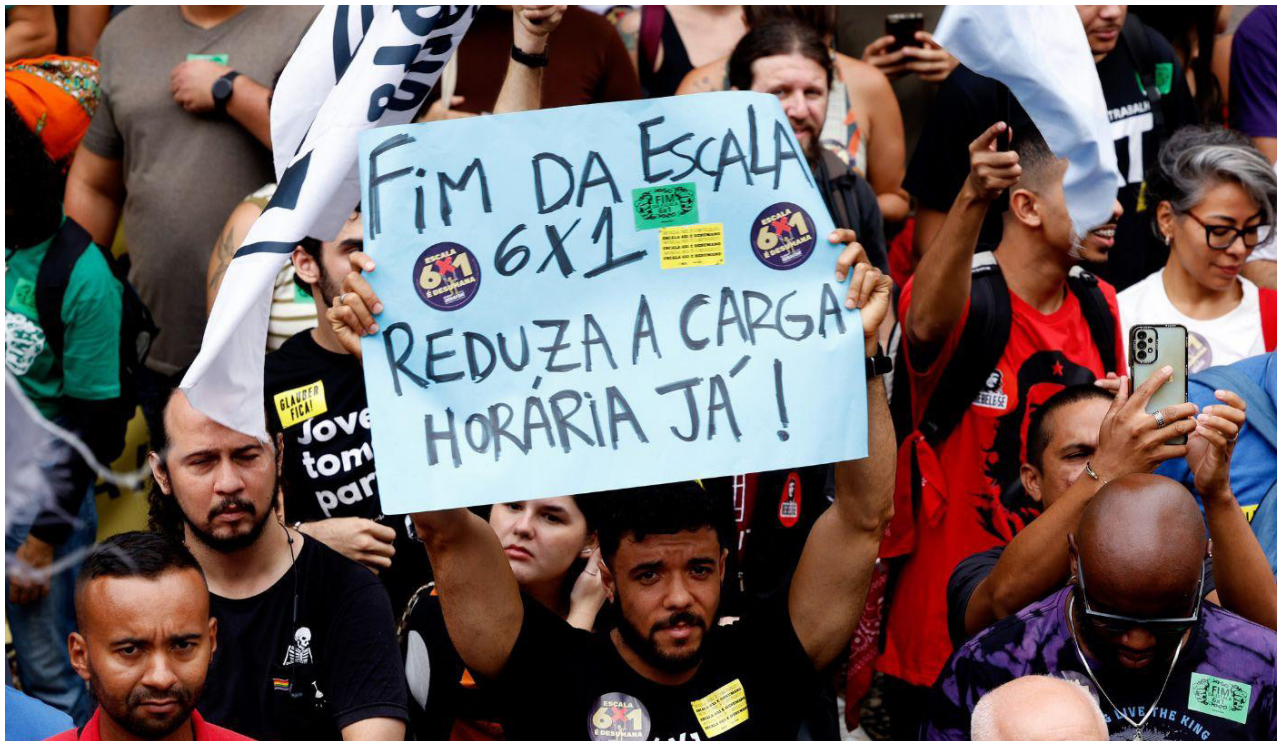
A cobrança foi reforçada no último Encontro Semestral de acompanhamento da CCT, realizado em 25 de agosto. Na ocasião, a empresa continuava sem apresentar proposta, apesar da expectativa de um posicionamento até 14 de agosto. Segundo a companhia, a resposta havia sido adiada inicialmente por motivos internos e, depois, pela proximidade da reunião semestral. Além da correção da quantidade de tíquetes e do pagamento das diferenças, o Sindicato reivindica a atualização do valor do benefício, que permanece congelado desde 2019.

O SITRAMICO-RJ segue cobrando uma resposta formal e uma solução para os prejuízos dos trabalhadores. Cumprir a Convenção Coletiva é obrigação da empresa.

SITRAMICO-RJ
O sindicato também está no WhatsApp!
Notícias, direitos e informações da categoria.
Siga nosso canal e fique por dentro.
CANAL NO WHATSAPP

Fim da escala 6x1: mais descanso e menos horas de trabalho sem redução salarial

Manifestantes em protesto pelo fim da jornada de trabalho 6x1, na Cinelândia, centro do Rio de Janeiro.



Nova regra começa a valer em dezembro de 2026, com dois dias de folga por semana. Redução da jornada de 44 para 40 horas será feita em duas etapas, ao longo de 14 meses.

Uma conquista histórica para a classe trabalhadora brasileira. O Congresso Nacional promulgou, no dia 16 de outubro, a Emenda Constitucional nº 141/2026, que determina o fim da escala 6x1, modelo em que o trabalhador cumpre seis dias de serviço para ter apenas um de descanso. A mudança estabelece, como regra geral, cinco dias de trabalho e dois de folga remunerada por semana, sem redução dos salários.

A medida também reduz a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais. Segundo levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a redução poderá beneficiar 26,8 milhões de trabalhadores, considerando empregados formais e informais que atualmente trabalham mais de 40 horas por semana.

Quando começa a valer?

A mudança será aplicada gradualmente, para permitir a adaptação das empresas. A primeira etapa começa em 15 de dezembro de 2026, quando passa a valer a escala 5x2, com dois dias de descanso remunerado e jornada máxima de 42 horas semanais.

A segunda etapa ocorrerá em dezembro de 2027, quando a carga horária será reduzida definitivamente para 40 horas semanais. Ao final da transição, a jornada regular será de até oito horas por dia, distribuídas em cinco dias de trabalho.

Entenda a transição

Até 14 de dezembro de 2026: Permanece o limite geral de 44 horas semanais, com as regras de descanso anteriores.
A partir de 15 de dezembro de 2026: Escala 5x2 e jornada máxima de 42 horas semanais, sem redução salarial.
A partir de dezembro de 2027: Jornada máxima de 40 horas semanais, com dois dias de descanso remunerado.

O que acontece com quem trabalha aos sábados e domingos?

O fim da escala 6x1 não significa que todas as empresas terão de interromper suas atividades nos fins de semana. Setores que funcionam continuamente, como o de combustíveis, poderão organizar escalas diferenciadas mediante acordos ou convenções coletivas.

Nesses casos, será possível compensar os dias trabalhados, desde que a média mensal corresponda a dois dias de folga remunerada por semana. Também deverá ser garantido pelo menos um dia de descanso a cada período de sete dias.

A participação dos sindicatos será fundamental para negociar essas condições e impedir que a reorganização das escalas resulte em perda de direitos ou aumento indevido da carga de trabalho.

Existem exceções?

A emenda prevê regras específicas para algumas situações. Os trabalhadores terceirizados da administração pública terão prazo de até 12 meses para a adaptação das escalas, enquanto empregados com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a 2,5 vezes o teto do INSS estão sujeitos a regras diferenciadas de jornada.

Quem já trabalha 40 horas semanais ou menos não terá uma redução automática adicional da carga horária, mas deverá ter respeitado o novo direito ao descanso.

Uma conquista que precisa ser defendida

A redução da jornada representa mais do que uma mudança na organização do trabalho. Significa ampliar o tempo disponível para a família, a saúde, os estudos e o lazer. Também retoma uma reivindicação histórica do movimento sindical brasileiro, que há décadas defende a redução da jornada sem redução dos salários.

A última grande mudança constitucional ocorreu em 1988, quando a jornada semanal passou de 48 para 44 horas. Agora, quase quatro décadas depois, o país dá um novo passo nessa direção.

Para o movimento sindical, a conquista também reforça a importância da negociação coletiva. A nova legislação estabelece direitos mínimos, mas sua aplicação nos locais de trabalho exigirá fiscalização, mobilização e acompanhamento das entidades representativas.

Denuncie!

O fim da escala 6x1 é uma vitória importante. Garantir que essa conquista chegue ao cotidiano de cada trabalhador, sem perda de salário ou direitos, será o próximo desafio

Mais jovens conseguem acesso ao trabalho e à educação

Foto: Tomaz Silva / Agência Brasil - arquivo



Número de pessoas de 14 a 29 anos sem emprego e fora da escola chega ao menor patamar em dez anos, mas desigualdades persistem.

O Brasil registrou 8,8 milhões de jovens sem trabalho e fora da escola no segundo trimestre de 2026, contra 14,6 milhões em 2020. Esse grupo corresponde a 17,9% da população de 14 a 29 anos. Os dados são da Pnad Contínua, do IBGE, analisados pelo Dieese e divulgados pela CUT.

Emprego avança, mas os salários ainda são baixos

Entre o segundo trimestre de 2022 e o mesmo período de 2026, o número de jovens desempregados à procura de trabalho caiu 42%. O emprego formal entre aqueles que não estudavam cresceu 6,2%, enquanto o grupo que conciliava trabalho e estudo aumentou 2,8%. Apesar da melhora, a juventude continua enfrentando desvantagens. O rendimento médio dos jovens ocupados era de R$ 2.459, cerca de 32% inferior ao dos trabalhadores com 30 anos ou mais. Além disso, 41% recebiam até um salário mínimo. Os números mostram que ampliar as oportunidades precisa caminhar junto com melhores salários e condições de trabalho.

Falta de oportunidade não é falta de vontade

O Dieese contesta o rótulo “nem-nem”, que pode sugerir desinteresse pelo trabalho e pelos estudos. Entre os jovens nessa situação, 60% procuravam emprego, realizavam tarefas domésticas ou frequentavam cursos fora do ensino regular. Apenas 2% afirmaram não querer trabalhar. As responsabilidades de cuidado também pesam: entre as mulheres sem emprego e fora da escola, 44% apontaram os afazeres domésticos como motivo.

Apoio para continuar estudando

Em entrevista à CUT, Adriana Marcolino, diretora-técnica do Dieese, relaciona os avanços ao crescimento econômico e às políticas públicas. Ela destaca o Pé-de-Meia como apoio à permanência no ensino médio, especialmente entre estudantes com dificuldades financeiras. Ampliar essas iniciativas e as oportunidades de emprego é fundamental para que mais jovens possam estudar e construir sua trajetória profissional.

Fonte: CUT, com dados da Pnad Contínua/ IBGE e do Dieese.

NR-1: Saúde mental também exige prevenção no trabalho



Sobrecarga, pressão excessiva por resultados e assédio precisam ser enfrentados na organização do trabalho. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), em vigor desde maio de 2026, inclui expressamente os fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Isso significa que as empresas devem identificar e controlar condições de trabalho capazes de provocar ou agravar o adoecimento. A prevenção envolve avaliar aspectos como metas, distribuição de tarefas, jornadas e relações entre chefias e equipes.

O foco é agir sobre as causas do problema no ambiente profissional. Campanhas de conscientização precisam ser acompanhadas de medidas concretas para proteger a saúde dos trabalhadores. Para identificar os problemas, as empresas podem recorrer a entrevistas, questionários e espaços de escuta. A participação dos trabalhadores ajuda a revelar situações que nem sempre aparecem nos relatórios, como tarefas acumuladas, falta de apoio e cobranças incompatíveis com as condições oferecidas para realizar o serviço.

Também é necessário acompanhar sinais de que o ambiente profissional está adoecendo as equipes. Aumento dos afastamentos, troca frequente de funcionários e pessoas que continuam trabalhando mesmo com a saúde comprometida precisam ser considerados na avaliação. Identificar esses problemas deve servir para corrigir as condições de trabalho.

A prevenção exige acompanhamento contínuo. Rever a distribuição das atividades, preparar as chefias e verificar se as medidas adotadas estão funcionando são passos importantes. O cuidado com a saúde mental precisa fazer parte da rotina da empresa, com ações que alcancem o cotidiano de quem trabalha.

CONVÊNIOS E SERVIÇOS



Associe-se hoje mesmo, garanta seus direitos e aproveite os benefícios.

Sindicato dos Trabalhadores SITRAMICO-RJ

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

Afya Universidade Unigranrio | O SITRAMICO-RJ firmou convênio com a Afya Universidade Unigranrio, garantindo 40% de desconto em cursos de graduação para associados e dependentes. O benefício vale para modalidades presencial, semipresencial e EAD nas unidades de Duque de Caxias, Nova Iguaçu e Barra, exceto Medicina, Odontologia e Medicina Veterinária. Informações no SITRAMICO-RJ.

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

Gênesis Benefícios | O SITRAMICO-RJ firmou uma parceria com a Gênesis Benefícios que garante: Adesão com desconto de 55%; Gratuidade nos benefícios de vidro; 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.

Pousada Suarez | Aproveite este convênio e garanta de 10% a 15% de desconto para associados e dependentes. O benefício é exclusivo, não cumulativo e exige apresentação da carteirinha no check-in. Reserve agora pelo telefone (21) 97599-9766 e informe seu vínculo com o sindicato.

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).

Aline Levy Bastos Psicologia Clínica | O SITRAMICO-RJ firmou convênio com a psicóloga Aline Levy Bastos (CRP 05/86416), garantindo 33% de desconto sobre a tabela vigente para associados, trabalhadores representados e seus dependentes. Os atendimentos são presenciais e on-line, para crianças, adolescentes e adultos, com atuação em demandas como estresse, ansiedade, burnout, autismo e TDAH. Informações pelo telefone (21) 99484-2919 ou no SITRAMICO-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

Recupera Fisio Performance | Clínica especializada em fisioterapia e recuperação funcional, oferecendo serviços de pós-operatório, liberação miofascial, quiropraxia, RPG, reabilitação de pacientes com AVC e manutenção do cuidado. Benefício: 40% de desconto para associados do SITRAMICO-RJ, com atendimentos de R$ 140,00 por R$ 84,00. Contato: WhatsApp (21) 98557-1255 | Instagram: @fisio.acioly.

Samuel Brito – Nutricionista | Atendimento nutricional voltado à saúde, qualidade de vida e desempenho físico. Oferece acompanhamento para emagrecimento, definição muscular, hipertrofia, ganho de peso, reeducação alimentar, avaliação corporal e bioimpedância, além de acompanhamento on-line por 30 dias. Benefício: condições especiais para associados do SITRAMICO-RJ, com valores e descontos a serem confirmados. Contato: WhatsApp (21) 97351-5074

Pé na Trilha RJ – Ecoturismo e Roteiros Especiais | Empresa especializada em passeios de aventura e ecoturismo, com roteiros para destinos turísticos do estado do Rio de Janeiro, incluindo Conservatória, Porta do Pai Vitório (Búzios), Reserva do Bracuí e Visconde de Mauá. Os passeios são realizados em grupos de até quatro pessoas e incluem transporte, ingressos, cortesia de fotos, seguro e guia de turismo. Benefícios: roteiros a partir de R$ 280 por pessoa, com embarques em Taquara, Praça Seca, Madureira, Méier, Central do Brasil, Vila Dutra e Washington Luiz. Contato: diretamente com a empresa, por mensagem privada.

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