Sindicato filiado à CUT

95 anos

O Petróleo Informativo Sindical

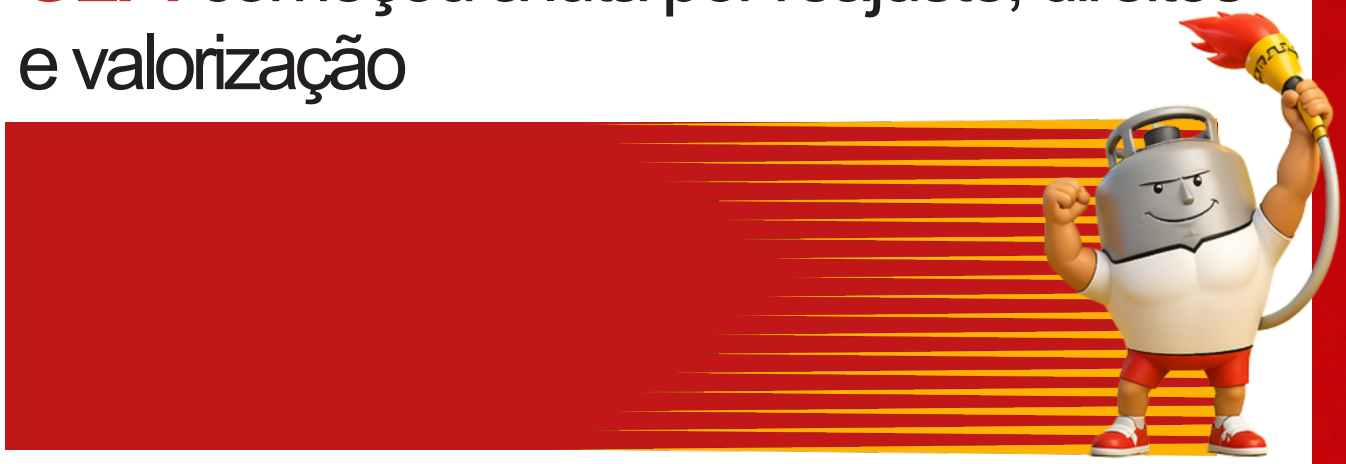
instagram.com/sitramicoriodejaneiro | facebook.com/sitramicorj | www.sitramico-rj.org.br

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, Agosto de 2026 - Edição III

GLP: começou a luta por reajuste, direitos e valorização



O SITRAMICO-RJ iniciou oficialmente a campanha salarial 2026/2027 dos trabalhadores do segmento de Gás Liquefeito de Petróleo. A pauta de reivindicações foi deliberada em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 10 de junho, na subsede de Duque de Caxias. Depois da aprovação, o documento foi encaminhado ao Sindigás, abrindo o processo de negociação da nova Convenção Coletiva de Trabalho. A primeira rodada com o setor patronal está prevista para o início de setembro.

Recomposição e ganho real

A categoria reivindica reajuste pelo INPC integral, acrescido de 3,5% referente a perdas do período anterior. A proposta busca preservar o poder de compra e recuperar parte das perdas acumuladas. Veja a pauta completa nesta edição! O SITRAMICO-RJ reforça que a participação dos trabalhadores nas assembleias e mobilizações será fundamental para sustentar as reivindicações durante todas as rodadas de negociação.





Há 95 anos, o SITRAMICO-RJ luta por direitos, respeito e dignidade. Uma história construída pela força de cada trabalhador e trabalhadora que confia no sindicato!



CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 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 01/09/2026, pelo INPC integral, mais 3,5% (três vírgula cinco por cento) referente a perdas do período anterior, os salários vigentes em 31 de agosto de 2026 dos empregados que recebem salários acima dos pisos praticados.

CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS MINÉRIOS

A partir de 01/09/2026, os pisos salariais da categoria profissional ficam estabelecidos conforme abaixo:

a) R$ 2.140,00 (dois mil cento e quarenta reais), para os trabalhadores que ocupam o cargo de: jardineiro, faxineiro, mensageiro, recepcionista, porteiro, copeiro, contínuo.

b) R$ 2.745,00 (dois mil setecentos e quarenta e cinco reais), 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 vasilhame 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 01/09/2026, 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 01/09/2026, o piso salarial será de R$ 2.502,00 (dois mil quinhentos e dois reais), para os trabalhadores que ocupam o cargo de Motorista em serviço de entrega domiciliar e industrial;

b) A partir de 01/09/2026, o piso salarial será de R$ 3.332,00 (três mil trezentos e trinta e dois reais), para os trabalhadores que ocupam o cargo de carreteiro de salário fixo;

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 EXTRAORDINÁRIAS

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;

7.1 - 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.

7.2 - 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.

7.3 - 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.

7.4 - 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 extras 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 a 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 01/09/2026, o valor do vale-refeição para R$ 56,00 (cinquenta e seis 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 01/09/2026, o valor da cesta básica mensal para R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais).

a) No início do mês de janeiro de 2027, as empresas concederão vale-alimentação extra no valor de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais);

b) No início do mês de julho de 2027, as empresas concederão vale-alimentação extra no valor de R$ 960,00 (novecentos e sessenta 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$ 35,00 (trinta e cinco 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$ 56,00 (cinquenta e seis 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 as 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 9.656/98.

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 Facultado à empresa a indenização em substituição à manutenção da citada assistência médica no valor equivalente a 100% (cem por cento) da mensalidade contratual da assistência médica do empregado e seus dependentes legais no ato de sua rescisão contratual. As empresas que optarem pela indenização 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 01/09/2026, 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$ 56,00 (cinquenta e seis 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 01/09/2026, reajustarão o valor do auxílio-funeral para R$ 6.669,00 (seis mil seiscentos e sessenta e nove reais).

CLÁUSULA 18ª - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas reajustarão, a partir de 01/09/2026, o valor do auxílio-creche para R$ 522,00 (quinhentos e vinte e dois reais), garantindo o benefício para os filhos até 36 (trinta e seis) meses de idade e estendendo-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 01/09/2026, reajustarão o valor do benefício para R$ 1.323,00 (hum mil trezentos e vinte e três 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 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas pagarão a cada empregado, até 30/09/2026, 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 2026.

CLÁUSULA 21ª - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

As empresas ficam impedidas de contratar terceiros e temporários para execução de serviços de carga e descarga (inclusive OM), enchimento, entrega (automática, domiciliar, industrial granel), manutenção e portaria (porteiro).

CLÁUSULA 22ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO)

A partir de 01/09/2026, as empresas pagarão aos seus empregados mensalmente um anuênio correspondente a 1% (um por cento) do salário por ano de trabalho.

CLÁUSULA 23ª - DIÁRIA DE VIAGEM

As empresas pagarão, a partir de 01/09/2026, uma diária no valor de, no mínimo, R$ 594,00 (quinhentos e noventa e quatro reais), que deverá ser reajustada anualmente. Os critérios mínimos serão: R$ 319,00 (trezentos e dezenove reais) para diária de hotel, R$ 88,00 (oitenta e oito reais) para janta, R$ 88,00 (oitenta e oito reais) para lanche e café e R$ 99,00 (noventa e nove reais) para despesa com lavanderia e higiene, prevalecendo as vantagens mais benéficas aos empregados.

CLÁUSULA 24ª - AUXÍLIO-TRANSPORTE

As empresas concederão, a partir de 01/09/2026, 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 o 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 25ª - 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 por 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.

05 (cinco) dias úteis a cada 12 meses para exame preventivo de câncer;

04 (quatro) dias úteis em caso de acompanhamento do filho ao médico, internação ou dentista quando necessário.

CLÁUSULA 26ª - 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 27ª - 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 28ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA OU NEGOCIAL

As empresas descontarão 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 convenentes, 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 29ª - DESCONTOS DE BENEFÍCIOS

As empresas, a partir de 01/09/2026, 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 30ª - ENTREGA DE GÁS

A partir de 01/09/2026, 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 31ª - 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 32ª - MULTA

A multa pelo descumprimento de quaisquer cláusulas, conforme já previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, será de R$ 490,00 (quatrocentos e noventa reais).

CLÁUSULA 33ª - 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.



Nossa opinião: trabalhar menos também é viver melhor.



O SITRAMICO-RJ defende a aprovação imediata do fim da escala 6×1, com a redução da jornada para 40 horas semanais, dois dias de descanso e nenhuma diminuição nos salários.

Não é aceitável que uma proposta apoiada por 69% da população e aprovada por ampla maioria na Câmara permaneça parada no Senado. Enquanto parlamentares entram em recesso, milhões de trabalhadores continuam submetidos a jornadas que dificultam o descanso, a convivência familiar, os estudos, o lazer e os cuidados com a saúde.

Reduzir a jornada é reconhecer que a vida do trabalhador não pode se resumir ao trabalho. E também distribuir de maneira mais justa os ganhos de produtividade e contribuir para a geração de novos postos de emprego.

O avanço conquistado na Câmara demonstra que a mobilização produz resultados. Agora, precisamos ampliar a pressão sobre o Senado.

O SITRAMICO-RJ seguirá ao lado da categoria, das centrais sindicais e dos movimentos sociais para transformar o apoio popular em direito: fim da escala 6×1, jornada de 40 horas, dois dias de descanso e salário sem redução.

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 (NeoLubes)

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 (NeoLubes)

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 (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	SUPLENTES
Mauricio de Almeida (Copa Energia)	**Gilvan Francisco de Andrade** (NeoLubes)
Fernando de Jesus Sendim (Vibra Energia)	**Marcelo Ferreira Teixeira** (Iconic)
José Joaquim Neto (Iconic)	**Franklin França Araújo** (Cosan)

69% apoiam o fim da escala 6×1, mas proposta segue parada no Congresso

Congresso entrou em recesso sem avançar na votação, apesar do amplo apoio popular à redução da jornada sem corte salarial.



Apesar do amplo apoio popular, o Congresso Nacional entrou em recesso em 17 de julho sem concluir a votação da proposta que acaba com a escala 6×1. A mudança já foi aprovada em dois turnos pela Câmara dos Deputados, mas ainda depende da análise do Senado.

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 221/2019 estabelece a redução gradual da jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, sem diminuição salarial. O texto também garante dois dias de descanso remunerado por semana, sendo um deles, preferencialmente, aos domingos.

Na Câmara, a PEC recebeu 472 votos favoráveis e 22 contrários no primeiro turno. No segundo, foram 461 votos a favor e apenas 19 contra. Encaminhado ao Senado em 28 de maio, o texto ainda não teve sua votação concluída. Para ser aprovado, precisa receber pelo menos 49 votos favoráveis entre os 81 senadores, em dois turnos. Câmara dos Deputados e Senado Federal.

Apoio popular chega a 69%

Pesquisa Genial/Quaest divulgada em julho mostra que 69% dos brasileiros defendem o fim do regime em que o trabalhador atua durante seis dias e descansa apenas um. Outros 22% são contrários, 5% não se consideram favoráveis nem contrários e 4% não souberam ou preferiram não responder.

O levantamento ouviu presencialmente 2.004 eleitores com 16 anos ou mais, entre 10 e 13 de julho. A margem de erro é de dois pontos percentuais e o nível de confiança é de 95%. A pesquisa foi registrada no Tribunal Superior Eleitoral sob o número BR-07181/2026.

O resultado revela também que 75% dos entrevistados já sabiam que a proposta havia sido aprovada pela Câmara e aguardava a decisão do Senado. Rede TVT.

Descanso e convivência familiar

Para 53% dos entrevistados, os dias adicionais de folga seriam utilizados principalmente para descansar e passar mais tempo com a família. Outros 13% procurariam outra ocupação ou fariam horas extras para aumentar a renda, enquanto 12% aproveitariam o período para estudar ou realizar cursos. Os dados reforçam que a redução da jornada não envolve apenas o número de horas trabalhadas. A reivindicação está diretamente relacionada à saúde, ao descanso, à qualificação profissional e ao direito de conviver com familiares e amigos.

Pressão agora se concentra no Senado

No início de julho, representantes das centrais sindicais reuniram-se com o presidente do Senado, Davi Alcolumbre, para cobrar um calendário de tramitação. Até o início do recesso, porém, não havia data definida para a votação.

O senador Paulo Paim, um dos defensores da proposta, declarou esperar que a PEC seja apreciada até agosto. A decisão, entretanto, depende do avanço da matéria dentro do Senado e de sua inclusão na pauta.

A CUT e outras centrais defendem a manutenção das mobilizações para assegurar a jornada máxima de 40 horas, dois dias de descanso semanal e a proibição de qualquer redução salarial. CUT e Senado Federal.

TRR

Categoria aprova proposta final apresentada pelo setor patronal

Assembleia virtual foi convocada para deliberar sobre reajustes, piso unificado e benefícios.

O SITRAMICO-RJ convocou associados e não associados empregados nas empresas representadas pelo SindTRR para avaliar a proposta final apresentada pelo setor patronal. A assembleia deliberativa foi marcada para 10 de julho, às 10h, por videoconferência.

PROPOSTA SUBMETIDA À VOTAÇÃO

• 6% de reajuste nos pisos, salários e benefícios.

• Piso unificado de R$ 2.000.
• 7% de reajuste na cesta básica.
• 7% de reajuste no vale-alimentação.
• 7% de reajuste no vale-refeição.
• Renovação das demais cláusulas e análise dos outros itens de interesse da categoria.

Decisão coletiva

A assembleia é o espaço em que os trabalhadores analisam a proposta, esclarecem dúvidas e decidem os rumos da negociação. A participação da categoria fortalece a representação sindical e confere legitimidade à decisão.

Novidade: psicoterapia com desconto para associados



O SITRAMICO-RJ segue ampliando sua rede de benefícios para oferecer mais qualidade de vida, saúde e bem-estar aos trabalhadores representados pela entidade.

Pensando na importância dos cuidados com a saúde mental, o sindicato firmou convênio com Aline Levy Bastos Psicologia Clínica , disponibilizando atendimento especializado com condições exclusivas para associados e seus familiares.

A parceria garante aos associados do SITRAMICO-RJ, trabalhadores representados e seus dependentes 33% de desconto sobre a tabela vigente dos serviços de psicologia , proporcionando acesso a um acompanhamento profissional avançado por um valor mais acessível.

Aline Levy Bastos é psicóloga clínica (CRP 05/86416) e realiza atendimentos presenciais e online , atendendo crianças, adolescentes e adultos . O trabalho é desenvolvido com foco no acolhimento, escuta e promoção da saúde emocional, oferecendo suporte para diversas demandas psicológicas.



Seus direitos

STF derruba idade mínima da aposentadoria especial

Foto: Gustavo Moreno/STF (Reprodução)



Por Fernanda Pereira (Advogada) - O Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento da ADI 6309 e reconheceu a inconstitucionalidade da exigência de idade mínima para a concessão da aposentadoria especial, regra que havia sido introduzida pela Reforma da Previdência de 2019.

A decisão representa uma importante vitória para os trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde ou à integridade física, pois reafirma a finalidade protetiva da aposentadoria especial. Esse benefício existe justamente para impedir que o trabalhador permaneça por tempo excessivo em ambientes prejudiciais, sujeitos a agentes como ruído, calor, agentes químicos, biológicos, eletricidade, entre outros riscos ocupacionais.

Com a Reforma da Previdência, além de comprovar o tempo de efetiva exposição a agentes nocivos, o trabalhador também passou a ter que cumprir uma idade mínima. Na prática, essa exigência obrigava muitos segurados a continuarem trabalhando em condições prejudiciais à saúde apenas para alcançar a idade prevista na reforma. Ao afastar essa exigência, o STF corrige uma grave distorção e restabelece, nesse ponto, a lógica protetiva da aposentadoria especial.

Contudo, é importante destacar que a decisão não afastou todos os prejuízos trazidos pela Reforma da Previdência. O STF manteve a nova forma de cálculo do benefício, que pode reduzir significativamente o valor da aposentadoria. Pela regra atual, o benefício é calculado, em regra, sobre 60% da média de todos os salários de contribuição desde julho de 1994, com acréscimo de 2% para cada ano que exceder 20 anos de contribuição para os homens e 15 anos para as mulheres.

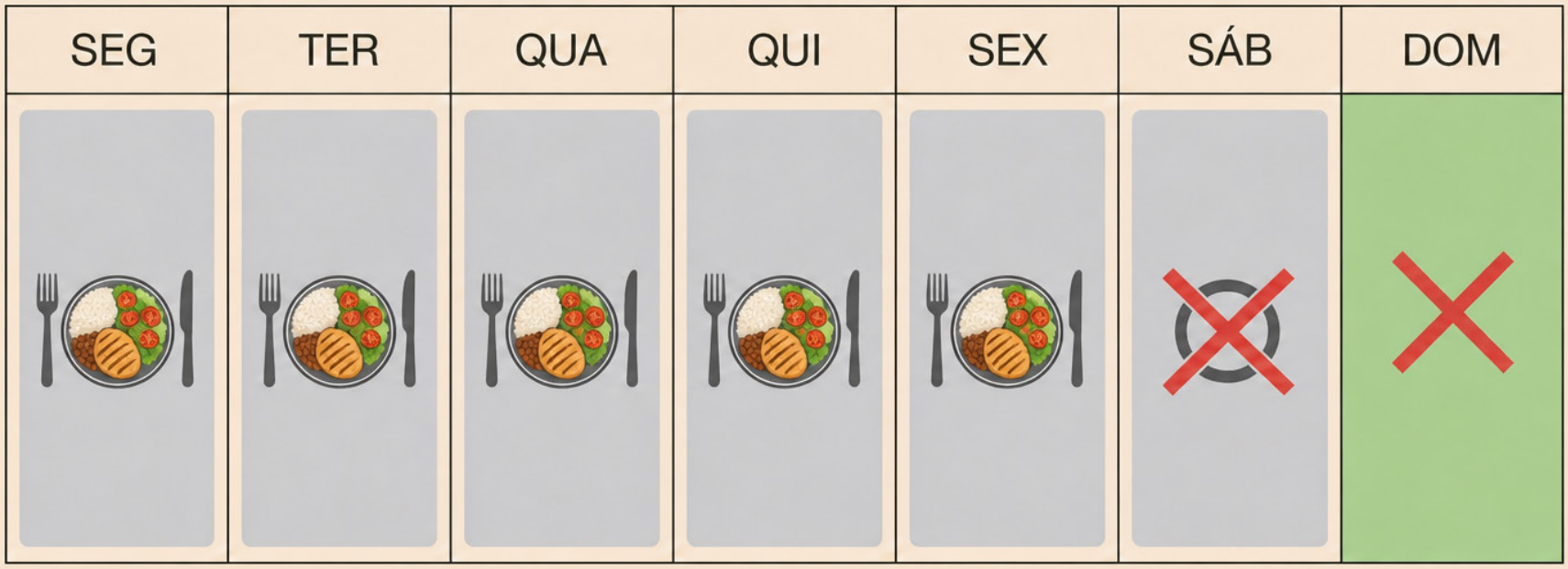
Também foi mantida a vedação à conversão do tempo especial em tempo comum para períodos trabalhados após a Reforma da Previdência. Isso significa que, em regra, o tempo especial posterior a 13/11/2019 não poderá mais ser convertido para aumentar o tempo de contribuição em outras modalidades de aposentadoria. Portanto, a decisão do STF é uma vitória relevante, mas não elimina todos os impactos negativos da Reforma da Previdência sobre os trabalhadores expostos a condições nocivas.

Ainda será necessário aguardar a publicação do acórdão para compreender os detalhes da decisão, eventual modulação dos efeitos e a forma como o INSS deverá aplicar o entendimento na prática. Diante desse cenário, é fundamental que cada caso seja analisado individualmente, com atenção ao PPP, LTCAT, agentes nocivos, períodos trabalhados antes e depois da Reforma, tempo total de contribuição e possibilidade de direito adquirido.

O trabalhador que exerceu atividade especial deve buscar orientação especializada antes de requerer o benefício, revisar aposentadoria já concedida ou tomar qualquer decisão previdenciária.

Vibra: empresa reconhece erro grave no pagamento de vale-refeição após denúncia do SITRAMICO-RJ

Empresa se comprometeu a apresentar uma resposta para a situação até 7 de agosto



Desde 2022, o SITRAMICO-RJ cobra da Vibra Energia uma solução definitiva para o pagamento incorreto dos tíquetes refeição para os trabalhadores que trabalham 26 dias por mês.

Estima-se que o prejuízo dos trabalhadores ultrapasse o montante de R$ 200 por mês e que ocorra desde 2020. O valor que, acumulado, representa uma perda significativa para quem já enfrenta jornadas exaustivas de 6x1, estendendo-se por duas a quatro horas extras, com saídas de madrugada e retorno apenas para dormir.

> **CLÁUSULA 15 - VALE-REFEIÇÃO:** Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, as Empresas concederão mensalmente a seus Empregados 22 (vinte e dois) vale-refeição com valor facial unitário de R$ 51,58 (cinquenta e um reais e cinquenta e oito centavos). Nos locais onde houver expediente normal e permanente aos sábados e domingos, o número de vale-refeição será de 26 (vinte e seis).

No último dia 20 de julho, o SITRAMICO-RJ reuniu-se com representantes da empresa na sede do Sindicato para discutir o pagamento integral dos 26 tíquetes de refeição previstos na cláusula 15 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Também estiveram em pauta demissões, saúde e segurança no ambiente de trabalho e outros problemas relatados pela categoria.

Empresa deve apresentar uma resposta até 7 de agosto

Na abertura, Ubiraci Pinho, presidente do SITRAMICO-RJ, defendeu a retomada de reuniões periódicas entre o Sindicato e a empresa. Ele denunciou que a saída de gestores e a interrupção do diálogo após a privatização da Vibra prejudicaram a busca por soluções para questões já apresentadas anteriormente. Todas as entidades e instituições têm a mesma reclamação sobre a direção da Vibra: pouco diálogo e distanciamento, que prejudicam o andamento de negociações e a solução de problemas.

O principal ponto da reunião foi a diferença de quatro vales-refeição para parte dos trabalhadores que atuam na escala 6x1. O Sindicato relembrou o histórico das cobranças e afirmou que a demora na regularização aumentou os prejuízos sofridos pelos trabalhadores.A Vibra reconheceu que adotava uma interpretação equivocada da Convenção Coletiva.

Segundo representantes da empresa, o entendimento anterior considerava que o pagamento de um valor unitário superior ao mínimo da CCT compensaria a quantidade menor de tíquetes. Após análises conjuntas dos setores de Recursos Humanos e Jurídico, a empresa admitiu que esse tratamento estava incorreto.

Próximos passos

A Vibra comprometeu-se a encaminhar ao Sindicato, até 7 de agosto, uma proposta formal para o pagamento dos valores de 2026. O SITRAMICO-RJ fará a análise até 14 de agosto e, posteriormente, levará a proposta às assembleias para deliberação dos trabalhadores.

CCT 2026

Sindicatos se preparam para reunião semestral com SINDICOM de acompanhamento da convenção coletiva

Encontro será realizado em agosto



O SINDICOM (Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Combustíveis e Lubrificantes) e os sindicatos que representam os trabalhadores da categoria profissional têm reunião semestral agendada para o dia 25 de agosto. O encontro faz parte da rodada preparatória para a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026 e deverá contar com a presença do SITRAMICO-RJ, que integra o bloco de entidades sindicais que compõem a mesa negocial.

A pauta, construída coletivamente pelos sindicatos, reúne um conjunto extenso de demandas organizadas em três grandes blocos: descumprimentos legais por parte das empresas, descumprimentos de cláusulas da norma coletiva vigente e condições de trabalho e salários.

No campo dos descumprimentos legais, os sindicatos levantam questões como atrasos e irregularidades na entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), falhas na emissão e no repasse da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e denúncias de precarização via terceirização, incluindo desvio de função e o chamado "fluxo inverso da primeirização", em que trabalhadores demitidos pela distribuidora são recontratados por empresas terceirizadas para exercer as mesmas atividades.

A pauta também traz alertas sobre gestão de riscos ocupacionais, com destaque para o aumento de afastamentos por problemas ortopédicos e transtornos mentais relacionados ao assédio moral, e para a exposição dos trabalhadores a aditivos químicos perigosos nas fábricas de lubrificantes, com risco de inalação de gases tóxicos. Questões de igualdade salarial entre homens e mulheres e a exigência de intervenção sindical prévia em demissões coletivas também integram o bloco.

Por fim, lista os descumprimentos de norma coletiva que envolvem cláusulas como o pagamento de salário de substituição, o vale-refeição, o auxílio a dependentes excepcionais, etc.

CPRM: Trabalhadores têm cláusulas econômicas reajustadas pelo INPC



Os trabalhadores da CPRM tiveram as cláusulas econômicas reajustadas na data-base da categoria, em 1º de junho, com a aplicação integral da variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

O reajuste corresponde ao segundo ano de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2025, com validade de dois anos. Portanto, não se trata da assinatura de um novo acordo, mas da aplicação das condições previstas no instrumento vigente.

A correção pelo INPC assegura a reposição da inflação nas cláusulas econômicas. O SITRAMICO-RJ continuará acompanhando o cumprimento do acordo e atuando em defesa dos direitos e da valorização dos trabalhadores da CPRM.

Direitos Humanos: Feminicídio bate recorde no Brasil e reforça urgência no combate à violência contra a mulher





A violência contra as mulheres continua sendo um grave problema social no Brasil. Em 2025, 1.571 mulheres foram vítimas de feminicídio no país, o maior número registrado desde o início da série histórica. O dado consta no Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2026, divulgado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). O número representa um crescimento de 4% em relação a 2024, enquanto as tentativas de feminicídio também aumentaram: foram 4.189 vítimas, alta de 5,9%. Os indicadores contrastam com a redução de outros crimes violentos registrada no país e mostram que a violência de gênero permanece como um desafio urgente.

O que é feminicídio?

A legislação brasileira caracteriza o crime quando uma mulher é morta por razões da condição do sexo feminino, o que inclui situações de violência doméstica e familiar e casos motivados por menosprezo ou discriminação contra a mulher. Desde outubro de 2024, com a entrada em vigor da Lei nº 14.994, o feminicídio passou a ser um crime autônomo no Código Penal, com punição mais severa. A legislação também ampliou mecanismos de combate à violência praticada contra mulheres. Os registros policiais, entretanto, podem não captar toda a dimensão do problema. O próprio Fórum Brasileiro de Segurança Pública ressalta que a classificação de uma morte como feminicídio depende inicialmente da identificação feita pelas autoridades e pode sofrer alterações durante a investigação.

Violência acontece principalmente dentro de casa

Os dados de 2025 ajudam a compreender as características desse tipo de crime. Entre os feminicídios com autoria identificada, 96,4% foram praticados por homens. Em 62,5% dos casos, a vítima foi morta dentro da própria residência. Entre as mulheres vítimas de feminicídio, 65,1% eram negras e 56,5% tinham entre 25 e 44 anos.

A relação entre vítima e agressor também chama a atenção: 60,9% dos autores eram parceiros íntimos da vítima e 18,9% eram ex-parceiros. Outros 12,1% eram familiares. Esses números mostram que o feminicídio frequentemente está relacionado a contextos anteriores de violência doméstica e reforçam a importância de identificar e enfrentar diferentes manifestações de violência contra a mulher. Em 2025, o país contabilizou 286.270 registros de agressão física decorrente de violência doméstica contra mulheres, além de 788.531 registros de ameaças. Foram ainda 132.025 ocorrências de descumprimento de medidas protetivas de urgência, crescimento de 16,7% em relação ao ano anterior.

No Rio, 104 mulheres foram vítimas

No Estado do Rio de Janeiro, o Instituto de Segurança Pública (ISP) registrou 104 vítimas de feminicídio em 2025, três a menos que em 2024. As tentativas de feminicídio passaram de 382 para 307 vítimas, uma redução de aproximadamente 19,6%. Apesar da queda, os números permanecem elevados e mostram a necessidade de manter e ampliar políticas públicas de prevenção, acolhimento e proteção às mulheres.

O problema se insere em um cenário mais amplo de violência de gênero. Segundo o ISP, 161 mulheres foram vítimas de homicídio doloso no estado em 2025, número 14% superior ao registrado no ano anterior.

Combater a violência é responsabilidade de todos

O enfrentamento à violência contra as mulheres não deve ser entendido apenas como uma questão individual ou restrita ao ambiente familiar. É um problema social que exige políticas públicas, informação, prevenção e uma rede capaz de acolher e proteger quem vive uma situação de violência.

O ambiente de trabalho também pode desempenhar um papel importante. Colegas, entidades sindicais e instituições podem contribuir para disseminar informações sobre direitos e serviços de atendimento e para construir espaços em que mulheres possam buscar orientação e apoio. Para o SITRAMICO-RJ, a defesa de direitos passa também pelo compromisso com ambientes de trabalho e relações sociais baseados no respeito, na igualdade e na dignidade. Combater a violência contra as mulheres é uma responsabilidade de toda a sociedade.

Se você sofreu alguma violência, procure ajuda!

A Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180 funciona como canal de orientação e denúncia de violência contra as mulheres. O serviço pode orientar sobre direitos e indicar equipamentos da rede de atendimento e proteção.

Vitória: Justiça mantém obrigação da ICONIC de fornecer toalhas e meias a trabalhadores



Por mais de 20 anos, a ICONIC forneceu toalhas de banho e meias aos seus trabalhadores.

No entanto, em fevereiro de 2024, a empresa decidiu, de forma unilateral e prejudicial, suspender esse benefício histórico, sob a justificativa de que não haveria obrigatoriedade legal e substituindo o fornecimento diário por um "kit" de duas toalhas.

Diante dessa alteração lesiva ao contrato de trabalho, que afeta diretamente a saúde, higiene e segurança no ambiente laboral, o SITRAMICO-RJ ingressou com uma Ação Civil Pública (Processo nº 0100579-14.2024.5.01.0049) na Justiça do Trabalho para exigir o imediato restabelecimento do fornecimento.

A Decisão da Justiça

Após análise do caso, a Justiça do Trabalho reconheceu o direito dos trabalhadores e julgou a ação procedente. A 49ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro determinou que a ICONIC restabeleça o fornecimento nas mesmas condições praticadas anteriormente. A empresa recorreu da decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), por meio de sua 10ª Turma, confirmou a vitória do Sindicato. No acórdão, os desembargadores destacaram pontos fundamentais:

Direito Adquirido e Condição Mais Benéfica

O fornecimento habitual e prolongado dos itens incorporou-se ao contrato de trabalho. A Justiça reafirmou que benefícios concedidos por longo tempo não podem ser retirados unilateralmente pela empresa, em respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (Art. 468 da CLT).

Higiene e Prevenção

A decisão reconheceu que toalhas e meias não são "mero conforto". As meias proporcionam maior proteção no uso obrigatório das botas (EPIs), reduzindo desconforto e risco de lesões, enquanto as toalhas diárias lavadas pela empresa garantem a higiene adequada, sendo muito mais benéficas que o mero fornecimento de um "kit" para lavagem caseira.

Abrangência da Decisão

O Tribunal garantiu o retorno do fornecimento de toalhas para todos os empregados das filiais (sem restrição de setor) e de meias para todos os trabalhadores que utilizam botas de proteção.

A decisão estabelecia que a ICONIC deveria cumprir a obrigação no prazo estipulado pela Justiça(30 dias uteis a partir de 11/06/2026) , sob pena de multa diária de R$ 1.000,00 em caso de descumprimento.

A Assessoria Jurídica tomou conhecimento de que as tolhas e as meias já voltaram a ser fornecidas aos trabalhadores nos termos da decisão o que representa uma vitória para categoria na manutenção de condições mais favoráveis para os trabalhadores.

CONVÊNIOS E SERVIÇOS

O SITRAMICO-RJ atua na defesa dos direitos da categoria e também trabalha para ampliar benefícios, firmando parcerias e buscando os melhores serviços para oferecer mais economia, cuidado e qualidade de vida aos trabalhadores e seus dependentes.

A EDUCAÇÃO, LAZER E SERVIÇOS GERAIS

1. UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ

Até 70% de desconto em cursos de graduação e pós-graduação.

Informações e inscrições exclusivamente WhatsApp: (21) 97915-0205 com a consultora Aline Levy.

2. IBEU (CURSO DE INGLÊS)

Curso de inglês certificado pela Embaixada e Consulados dos EUA no Brasil.

Condições especiais para novos alunos associados.
Mais informações: (21) 99462-1889

3. LOOK AUTOESCOLA

Descontos para 1ª habilitação e inclusão nas categorias A e B dentro ou carro.

Contatos: (21) 3656-9566 / (21) 96441-1773

4. GÊNESIS BENEFÍCIOS

Adesão com 55% de desconto; gratuidade nos benefícios de vidro; recursos de multas e assessoria jurídica.

(21) 96010-0593
santaruzdaesrra, genesis6@gmail.com
Fabiana Dias

5. AFYA UNIVERSIDADE UNIGRANRIO

40% de desconto em cursos de graduação para associados e dependentes.

Válido nas 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.

6. 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.

(21) 97599-9766

B SAÚDE, BEM-ESTAR E VISÃO

1. NUTRICIONISTA DRA VANUSA BOIM

Desconto de 20% na primeira consulta e 10% nas demais.

Agende sua consulta: (21) 99561-4089 (WhatsApp)

2. ÓTICA GOLDEN DO BAIRRO E KZA ÓTICA

Descontos de 15% e parcelamento sem juros direto nas unidades comerciais para associados e dependentes.

Tel.: (21) 3273-5478 Ramal 2312 Falar com Paula Russo.

3. ÓTICA AGATTHA

Descontos em armações e lentes de 20% a 40%, conforme o produto.

WhatsApp: (21) 98854-8724
Telefone: (21) 2759-6599
Endereço: Rua Dr. Laureano, 1231 Laureano, Duque de Caxias/RJ

4. ESPAÇO VIDA

Atendimento psicológico para crianças (a partir de 3 anos), adolescentes e adultos; terapias para casais, famílias e grupos; workshops, palestras empresariais, cursos e formações.

Contato: (21) 99216-4422

NOVOS CONVÊNIOS 2026

1. PSICOTERAPIA | ALINE LEVY BASTOS

Consulta particular **R$ 120,00**

33% de desconto para associados

Associado SITRAMICO-RJ: **R$ 80,00**

CRP 05/38616, especialista em Terapia Cognitivo-Comportamental, atendimento infantil, adolescente e adulto, profissional na sede do SITRAMICO-RJ em Duque de Caxias e online.

(21) 99484-2919 | @psi.alinelevy

2. FISIOTERAPIA | RECUPERA FÍSIO PERFORMANCE

40% de desconto

de R$ 140,00 por **R$ 84,00**

Serviços em pós-operatório, liberação miofascial, quiropraxia, RPG, AVC e manutenção do cuidado.

(21) 98557-1255 | @fisio.acthy

3. NUTRIÇÃO | SAMUEL BRITO NUTRICIONISTA

- Avaliação corporal e bioimpedância
- Emagrecimento e definição
- Hipertrofia e ganho de peso
- Reeducação alimentar
- Saúde e bem-estar
- Acompanhamento online por 30 dias

(21) 97351-5074 | @samuelbrito.nutri

4. PÉ NA TRILHA RJ

Aventura, ecoturismo e roteiros especiais

Que tal uma aventura? Preparamos quatro roteiros incríveis para você curtir com a gente.

Conservatória – a cidade da seresta
04.06 – quinta | R$ 280,00 | passeio | 2 vagas

Porta da Pai Vitória – Búzios, nascer do sol
05.06 – sexta | R$ 320,00 | nível leve

Reserva do Brasil – circuito cachoeiras
06.06 – sábado | R$ 380,00 | nível moderado | 3 vagas

Visconde de Mauá – Penedo – circuito cachoeiras
07.06 – domingo | R$ 350,00 | nível leve

Grupos de até 4 pessoas. Incluso: transporte, ingressos, cortesia de fotos, seguro contra queda de turismo.

Pontos de embarque: Taquara, Praça Seca, Madureira, Méier e Central do Brasil. Em alguns eventos, também Via Dutra e Washington Luiz.

Mais informações: chame no privado.

SERVIÇOS DO SINDICATO

1. ASSESSORIA JURÍDICA

- Atendimento presencial todas as quartas (exceto feriado), das 9h às 12h.
- Atendimento sobre causas previdenciárias e outras ditidas. com hora marcada pelo **(21) 3273-2000** (exceto feriado), das 9h às 12h.

Atendimento telefônico ou online (via WhatsApp), de segunda a sexta, das 9h às 17h, pelos números:

- TRABALHISTA: (21) 99652-9083
- PREVIDENCIÁRIO: (21) 99720-7340
- OUTRAS ÁREAS: (21) 99905-6602

2. DENTISTA

Atendimento de rotina somente para urgência e emergência, mediante agendamento.

Procedimentos:

- Exame clínico
- Restauração pral
- Extração de urgência
- Revisão de medicamentos
- Orientação de primeiros precontos

Atendimentos às terças e quintas, de 9h às 15h, na Subsede Duque de Caxias.
Agendamento: (21) 9771-1423 (tel/whats)

3. ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os trabalhadores sindicalizados contam com o atendimento da Rede Cimmal de Assistência Médica.

Vejam+a informações, rede credenciada e cobertura.

CIMML REDE CIMMAL