

Rio de Janeiro, 22 de agosto de 2025

GAF/BKN/096/2025.

Ao
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO ESTADO DE GOIÁS
- SINDIPETRO
2ª Avenida nº119 – Vila Nova – Goiânia/GO - CEP: 74.643-040
A/C. Sr. Ageu Cavalcante Lemos
Presidente

Assunto: Revisão de cláusula(s) da CCT do setor de GLP – Atualização, melhor clareza, cumprimento uniforme, inclusive da legislação.

Como cediço, há muito o Sindigás busca, em conjunto, adequar algumas das cláusulas das normas coletivas de trabalho que regem os contratos de trabalho dos empregados do setor de engarrafamento e distribuição do GLP, seja para torná-las mais clara e uniforme, seja para adequá-las às novas realidades de regulação ou frente aos seus propósitos e finalidades.

Assim, objetivando vencer a tempestividade, vimos por este, endereçar, com **antecedência à data-base de 1º de setembro**, e início do processo negocial propriamente dito, a **PAUTA PATRONAL** com a(s) cláusula(s) que iremos tratar no curso das negociações do ano vigente, assim como os itens econômicos, expressos financeiramente na CCT, na ocasião, vencida, além do elenco de itens da(s) pauta(s) laboral.

CLÁUSULAS PARA REVISÃO/ADEQUAÇÃO:

➤ ITEM I:

CLÁUSULA – REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA - REDAÇÃO ATUAL	CLÁUSULA - REVISADA/PROPOSITURA
CLÁUSULA - REAJUSTE SALARIAL	CLÁUSULA - REAJUSTE SALARIAL
A partir de 01/09/202X, os salários serão corrigidos em X% (), aplicados sobre os salários vigentes em 31/08/202X.	A partir de 01/09/202X, os salários serão corrigidos em X% (), aplicados sobre os salários vigentes em 31/08/202X, exceto para os cargos de especialistas, coordenadores e acima, onde as empresas poderão realizar a livre negociação entre as partes, determinando reajustamentos diferenciados e alinhados com as especificidades do cargo ou função segundo o mercado.

FUNDAMENTAÇÃO:

A proposta visa **adequar sua aplicação de forma mais justa e proporcional**, considerando as especificidades de cada cargo ou função.

Não aplicar o reajuste salarial de forma linear encontra respaldo jurídico, constitucional e social. Não se trata de reduzir direitos, mas de aplicá-los com **justiça e responsabilidade**, garantindo que o tratamento igualitário seja substituído por um tratamento **justo**, conforme os princípios da equidade, da razoabilidade e da isonomia material.

De acordo com o princípio constitucional da **isonomia material**, previsto no caput do artigo 5º da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. No entanto, o mesmo dispositivo, bem como o entendimento consolidado pela doutrina e jurisprudência, determina que **a verdadeira justiça se realiza ao tratar os desiguais na medida de suas desigualdades**.

Aplicar um reajuste linear a todos os cargos, independentemente de sua natureza, complexidade, responsabilidade, impacto na operação e posicionamento hierárquico, pode resultar em distorções salariais e **injustiças internas**, comprometendo a equidade entre os trabalhadores, por isso, propomos essa adequação, para que se possa ampliar a justiça social de forma equilibrada mantendo a conformidade, regularidade e sustentabilidade.

➤ **ITEM II:**

CLÁUSULA – DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO E SUA REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA - REDAÇÃO ATUAL	CLÁUSULA - REVISADA/PROPOSITURA
CLÁUSULA – DURAÇÃO SEMANAL DO TRAB Respeitada a duração normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as Empresas remunerarão como serviço extraordinário o que for prestado além de 44 (quarenta e quatro) horas semanais por empregado, cuja remuneração contratual seja fixa, calculada por hora, dia, semana, quinzena ou mês.	CLÁUSULA – DURAÇÃO SEMANAL DO TRAB. Respeitada a duração normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as Empresas remunerarão como serviço extraordinário o que for prestado além de 44 (quarenta e quatro) horas semanais por empregado, cuja remuneração contratual seja fixa, calculada por hora, dia, semana, quinzena ou mês. PARÁGRAFO ÚNICO: Os consultores e agentes das áreas comerciais ficam dispensados do registro de ponto.

FUNDAMENTAÇÃO:

A proposta visa **adequar práticas de mercado** e buscar uma **maior conformidade trabalhista**, além de **equidade**, ou seja, dar tratamento mais justo e imparcial com os demais extratos das Empresas.

Assim, a medida visa **refletir a realidade de trabalho de funções essencialmente externas**, evitando o risco de apontamentos de jornada irreais ou burocráticas. A proteção legal está garantida, já que as tarefas externas continuam documentadas e sujeitas à fiscalização.

➤ **ITEM III:**

CLÁUSULA – AUXÍLIO AO FILHO (A) PORTADOR (A) DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA - REDAÇÃO ATUAL	CLÁUSULA - REVISADA/PROPOSITURA
CLÁUSULA – AUX FILHO PNE	CLÁUSULA – AUX FILHO PNE
<p>As Empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho (a) portador (a) de necessidades especiais derivadas de problemas neurológicos, comprovadamente, bem como aqueles incapacitados para atividade laboral, um auxílio mensal correspondente a R\$ XXX (XXX), e no mês de dezembro de cada ano será feito o pagamento de mais uma parcela deste benefício, constituindo-se a décima terceira parcela, por filho (a) nessa condição, mantidas as condições já praticadas pelas empresas.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: Será concedido, desde que previamente comunicado ao gestor imediato, o abono das horas limitado a 1 (hum) dia, para acompanhamento do filho (a), para os tratamentos médicos e/ou terapias de reabilitação, desde que comprovado por declaração/atestado nominal de acompanhamento.</p>	<p>As Empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho (a) portador (a) de necessidades especiais incapacitados para atividade laboral, comprovadamente, bem como aqueles incapacitados para atividade laboral, um auxílio mensal correspondente a R\$ XXX (XXX), e no mês de dezembro de cada ano será feito o pagamento de mais uma parcela deste benefício, constituindo-se a décima terceira parcela, por filho (a) nessa condição, mantidas as condições já praticadas pelas empresas.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: Será concedido, desde que previamente comunicado ao gestor imediato, o abono das horas limitado a 1 (hum) dia, para acompanhamento do filho (a), para os tratamentos médicos e/ou terapias de reabilitação, desde que comprovado por declaração/atestado nominal de acompanhamento.</p>

FUNDAMENTAÇÃO:

O Setor do GLP é solidário de que a cláusula representa uma **conquista social importante** e deseja manter, pois ela **amplia a proteção a famílias** que enfrentam **dificuldades severas** com seus dependentes PNE e **permite mais humanidade e empatia nas relações laborais**, por isso se busca **adequação para melhor administração e garantia da continuidade e aplicação do benefício**.

➤ **ITEM IV:**

CLÁUSULA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA - REDAÇÃO ATUAL	CLÁUSULA - REVISADA/PROPOSITURA
CLÁUSULA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO	CLÁUSULA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO
<p>As rescisões contratuais dos empregados que contarem tempo de serviço igual ou superior a 1 (hum) ano, deverão ser homologadas perante o Sindicato da categoria profissional, desde que na localidade exista sede, subsede ou delegacia do órgão de classe, observado o disposto na Lei nº. 7855, de 24/10/89.</p>	<p>As rescisões contratuais dos empregados que contarem tempo de serviço igual ou superior a 1 (hum) ano, deverão ser homologadas preferencialmente, perante o Sindicato da categoria profissional, desde que na localidade exista sede, subsede ou delegacia do órgão de classe, observado o disposto na Lei nº. 7855, de 24/10/89.</p>

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa poderá realizar a homologação da rescisão contratual de forma eletrônica ou digital, desde que garantido o cumprimento das verbas legais, prazos e o pleno acesso do trabalhador aos documentos e informações, sendo facultado o acompanhamento sindical mediante solicitação do trabalhador ou em caso de dúvidas

FUNDAMENTAÇÃO:

Em respeito à transparência, ao diálogo social e à modernização das relações de trabalho, **adequa-se a cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho que trata da homologação das rescisões contratuais**, de modo a reconhecer e regulamentar a **possibilidade da homologação digital ou eletrônica**, conforme permitido pela legislação vigente. objetivo de dar mais agilidade e segurança às rescisões contratuais.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive revogando a obrigatoriedade da **homologação sindical das rescisões contratuais** para contratos com mais de um ano de duração.

O novo texto do **artigo 477, §1º da CLT** dispõe:

“A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes e do recibo de quitação da rescisão do contrato de trabalho será realizada **preferencialmente por meio eletrônico**, dispensada a homologação perante o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho.”

Dessa forma, a legislação **expressamente permite e incentiva o uso de meios eletrônicos e não exige mais a participação sindical para a homologação**, embora o diálogo e o apoio continuem sendo bem-vindos em prol da boa-fé, pelo que desejamos manter.

A jurisprudência recente tem reconhecido a validade das **homologações realizadas por meio eletrônico**, desde que observados:

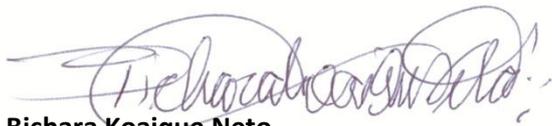
- O cumprimento das verbas rescisórias de forma correta;
- A entrega dos documentos legais (TRCT, chave de conectividade, extrato do FGTS, guias do seguro-desemprego etc.);
- O prazo legal de pagamento da rescisão;
- O acesso do trabalhador a informações claras e a canais de suporte.

Além disso, **grande parte das empresas e setores já adotam o procedimento eletrônico**, prática que se consolidou durante a pandemia e permanece como medida de **eficiência, economicidade, segurança jurídica e respeito à LGPD** (Lei Geral de Proteção de Dados).

Por todo o exposto, sugerimos, portanto, a revisão da cláusula atual da Convenção Coletiva, substituindo a exigência da homologação exclusivamente presencial por uma redação mais alinhada à legislação e as boas-práticas, sem, contudo, retirar ou suprimir direitos ou garantias, **apenas modernizando procedimentos**.

Assim, pleiteamos as adequações para maior segurança, alinhada as boas práticas de mercado e com a legislação vigente de modo a melhor garantir os benefícios e sua aplicação, sem prejuízos de direitos e garantias às partes, mantendo a sustentabilidade necessária.

Cordialmente,



Bichara Koaique Neto
Gerente Administrativo e Financeiro
Procurador para assuntos negociais sindicais