



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2021/2022

SINDICATO DOS TRAB. NO COM.DE MINERIOS E DERIV. DE PETROLEO NO ESTADO DE MG, CNPJ n. 17.430.851/0001-77, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. LEONARDO LUIZ DE FREITAS e LOGAS - LOGISTICA E DISTRIBUICAO DE GAS LTDA, CNPJ n. 11.893.134/0001-03, neste ato representado por seu Diretor, Sr. ALEXANDRE GARCIA ARAUJO;

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

Em 01.11.2021 a empresa reajustará os salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.10.2021, mediante aplicação do percentual de 10% (dez por cento).

O salário de ingresso dos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2021, é consequentemente de R\$ 1.343,31 (Hum mil, trezentos e quarenta e três reais e trinta e um centavos), **acrescido do adicional de periculosidade à base de 30% (trinta por cento).**

- O salário de ingresso do distribuidor abastecedor será de R\$ 2.339,81 (Dois mil, trezentos e trinta e nove reais e oitenta e um centavos), **acrescido do adicional de periculosidade à base de 30% (trinta por cento).**

- As diferenças salariais, gratificações e cesta básica referente aos meses de novembro e dezembro de 2021, e seus reflexos, serão quitados na folha de janeiro de 2022.

### Descontos Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Logás poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados de acordo com o art. 462 da CLT, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguros, empréstimos pessoais, contribuições para associações de funcionários, planos de pensão de previdência privada, financiamentos e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios Empregados.

1 - A Logás deverá respeitar o percentual de 30% (trinta por cento) sobre o valor da remuneração, nos

termos do art. 2º da Lei n. 10.820/2003.

2 – O desconto referente à pensão alimentícia judicial independe de autorização do empregado e de percentual pré-determinado.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUARTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

A empresa que não efetuar o pagamento de salário do empregado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis, subsequentes ao mês vencido, pagará a multa em favor do empregado, em valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o total dos salários em débito. Recomenda-se às empresas a depositar o salário de seus empregados em conta corrente, de estabelecimento bancário.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros** **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÕES**

Os pagamentos das diárias dos distribuidores abastecedores poderão ser pagos em espécie ou depósito em conta corrente, sendo que tal pagamento poderá ser semanal, quinzenal ou mensal.

1- Aos distribuidores abastecedores que laboram na jornada 12X36 será paga diária de R\$ 46,49 (quarenta e seis reais e quarenta e nove centavos) para trabalho diurno e R\$ 57,43 (cinquenta e sete reais e quarenta e três centavos) para jornada noturna.

2 – Os distribuidores abastecedores receberão a gratificação por cumprimento dos abastecimentos nos prazos estabelecidos no valor de R\$ 555,19 (quinhentos e cinquenta e cinco reais e dezenove centavos).

3- Aos distribuidores abastecedores que laboram na jornada normal de 8 (oito) horas diárias será paga diária R\$ 41,03 (quarenta e um reais e três centavos) para trabalho diurno e R\$ 47,85 (quarenta e sete reais e oitenta e cinco centavos) para jornada noturna.

4- Os distribuidores abastecedores receberão R\$ 172,30 (cento e setenta e dois reais e trinta centavos) de ajuda de custo por mês.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

#### **Adicional de Periculosidade**



## **CLÁUSULA SÉTIMA - PERICULOSIDADE**

Os empregados receberão além do salário, o adicional de periculosidade na base de 30% (trinta por cento), calculada sobre o "salário base".

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Todos os empregados terão direito à Participação nos Resultados (PLR) no montante de R\$ 985,37 (novecentos e oitenta e cinco reais e trinta e sete centavos), respeitada a proporcionalidade dentro do período aquisitivo de 01.01.2021 a 31.12.2021 e será paga em parcela única na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2022.

- 1 – É condição para ocorrência de pagamento de PLR ter o empregado completado o período de experiência.
- 2 – Os empregados admitidos no curso do presente terão direito ao recebimento proporcional, convencionando-se como mês completo o trabalho por período igual ou superior a 15 (quinze) dias.
- 3 – Os empregados afastados, por motivo de doença, licença ou que estejam recebendo qualquer tipo de benefício previdenciário, não receberão a PLR proporcional ao período trabalhado, com exceção da gestante, que terá direito ao recebimento integral. No caso de licença inferior a 15 (quinze) dias, não haverá desconto dos dias de afastamento.
- 4 – Não terão direito ao recebimento de PLR os estagiários, trabalhadores terceirizados e aqueles que possuírem mais de 10 (dez) faltas injustificadas.
- 5 – Os empregados demitidos por justa causa não terão direito à PLR.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA OU VALE ALIMENTAÇÃO**

A LOGÁS fornecerá para todos os seus empregados, sempre no 15º dia do mês, um Vale Alimentação mensal no valor de R\$ 171,09 (cento e setenta e um reais e nove centavos), na forma da legislação vigente respeitado o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal no. 6.321/1976 e, regulamentado pelo Decreto no. 05 de 14/01/1991, sem qualquer natureza salarial e integração à remuneração para quaisquer efeitos.

– No mês de dezembro, além da cesta básica, cada empregado ganhará uma cesta de Natal em valor não inferior ao valor da cesta dada mensalmente.

- Além dos empregados em efetivo exercício da atividade, terão direito ainda ao benefício, aqueles em gozo de férias, e aqueles afastados por acidente de trabalho, doença, ou licença gestante, pelo período de 4 (quatro) meses.

- Os empregados admitidos, seja qual for o dia do mês, somente terão direito ao recebimento do "vale alimentação", no mês imediatamente seguinte ao da admissão.

- Os empregados participarão com R\$ 1,75 (um real e setenta e cinco centavos) como contribuição para o "vale alimentação", caso não tenham faltado no trabalho. Em caso de faltas injustificadas, terão que contribuir com R\$ 2,22 (dois reais e vinte e dois centavos). Os empregados que possuírem mais de 10 (dez) faltas injustificadas no mês perderão automaticamente o direito ao recebimento da cesta.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

A empresa concederá, mensalmente, mediante entrega de comprovante residencial ao empregador, vales-transportes a todos os seus empregados, salvo aqueles que utilizem outro meio de transporte ou tenham residência próxima à empresa, para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo os empregados comunicarem por escrito à empresa em caso de mudança de endereço e arcar com o custeio no percentual de 6% do seu salário base, nos termos da legislação vigente.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DESPESAS FUNERAL**

As empresas farão obrigatoriamente em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I- R\$ 16.279,44 (dezesesseis mil, duzentos e setenta e nove reais e quarenta e quatro centavos), em caso de morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II- R\$ 16.279,44 (dezesesseis mil, duzentos e setenta e nove reais e quarenta e quatro centavos), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau de percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III- R\$ 16.279,44 (dezesesseis mil, duzentos e setenta e nove reais e quarenta e quatro centavos), em caso de invalidez permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

1. Os empregados estão desobrigados da contribuição de custeio em prol do seguro citado nesta

cláusula.

2. Ocorrendo a morte do(a) empregado(a) por acidente no exercício de sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.704,89 (Dois mil, setecentos e quatro reais e oitenta e nove centavos);
3. Ocorrendo a morte do empregado por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas;
4. As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas, após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;
5. A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado, o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima;
6. A empresa não será responsabilizada sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas estabelecidas, salvo se houver comprovação de dolo ou culpa da LOGÁS.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**


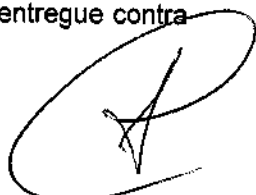
O empregado que, tendo seu contrato de trabalho rescindido, for readmitido pela mesma empresa, dentro do prazo de 06 (seis) meses, contados da rescisão anterior, não poderá ser submetido na readmissão a novo contrato de experiência.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PREVIO E BAIXA NA CTPS**

Quando o empregado for dispensado de cumprir o aviso prévio, a empresa deverá dar imediata baixa em sua carteira de trabalho, marcando data específica para o devido acerto. A C.T.P.S. será entregue contra recibo.

#### **Desligamento / Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

As Empresas efetuarão as homologações de rescisões de contrato de trabalho, obrigatoriamente através da Entidade Sindical onde houver sede ou sub sede. Na hipótese do não comparecimento do Empregado, se devidamente notificado do dia e hora da homologação, a Entidade Sindical se compromete a registrar essa circunstância por escrito, de forma a não penalizar as Empresas com as multas previstas na legislação.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica garantido o emprego das empregadas gestantes, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, a partir da data de apresentação do atestado médico comprobatório da gravidez, até o prazo de 90 (noventa) dias após o vencimento da licença maternidade a que se refere o artigo 392 da C.L.T.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTROLE DE JORNADA**

Os empregados classificados na presente categoria trabalham em jornada de compensação e prorrogação, podendo haver a aplicação do regime de compensação de 12 x 36 horas, ou seja, não considerando como extraordinário o labor prestado além da oitava hora, na medida em que está sendo respeitado o limite de 44 horas semanais.

As horas excedentes à 8ª (oitava) diária, laboradas em um dia, serão compensadas com a redução equivalente da jornada em outro dia, respeitado o limite máximo de 12 (doze) horas de labor diário, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco dias), iniciando-se a contagem no primeiro dia do mês seguinte, o que implica dizer que, o excesso ou a diminuição de horas em um dia de trabalho, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal do mês.

As empresas, atendendo ao que dispõe o precedente 172 do Tribunal Superior do Trabalho, deverão afixar em quadros de aviso, todos os comunicados, panfletos e circulares expedidos pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento



salarial.

Nos casos de substituição temporária, eventual ou não, o substituto terá direito a receber a diferença entre o valor do salário do substituído e o seu.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – TROCA DE PLANTÕES ENTRE OS EMPREGADOS**

Os empregados que laborem na jornada 12x36 e que tenham interesse em trocar os dias de trabalho que recaiam em feriados ou finais de semana com outro empregado deverão avisar a LOGÁS com, no mínimo, **5 dias úteis de antecedência da data da troca de jornada requerida**; devendo a LOGÁS em até **48 horas do recebimento da solicitação** manifestar sua concordância ou discordância com o pedido formulado pelo empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO DE PRESENÇA**

Qualquer que seja o número de seus empregados, a Logás é obrigada a adotar o sistema de registro de presença (livro, folha ou relógio de ponto ou papeleta no caso de operador que abastece as empresas clientes citado na cláusula segunda).

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

O empregado ao entrar em gozo de férias, além de outras vantagens previstas em lei, fará jus a uma gratificação, que será paga de acordo com os seguintes critérios:

- a) Valor correspondente a 30 (trinta) horas de seu salário básico, desde que tenha obtido direito ao gozo de férias de 30 (trinta) dias;
- b) Valor correspondente a 20 (vinte) horas de seu salário básico, desde que tenha obtido direito de gozo de férias de 24 (vinte e quatro) dias.

Caso o empregado não adquira direito aos períodos de férias previstos nesta cláusula, nenhuma gratificação lhe será devida.

No caso de dispensa sem justa causa e havendo período de férias adquirido, dentro das condições previstas nesta cláusula, a gratificação permanecerá devida ao empregado.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA CASAMENTO**

A licença para casamento prevista no artigo 473 da C.L.T. será de 03 (três) dias úteis consecutivos.

**Outras disposições sobre férias e licenças**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

Os empregados deverão ser avisados do início de suas férias, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e o gozo delas não poderá começar em dias de repouso.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES**

Recomenda-se às empresas que encaminhem seus empregados à seguradora, mesmo quando se tratar de acidentes do trabalho de pequena importância. Da mesma forma, recomenda-se aos empregados que comuniquem às empresas quaisquer acidentes de trabalho que venham a sofrer, por menores que sejam fornecendo uma via da "CAT" para o Sindicato Profissional.

**Relações Sindicais**

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES**

A empresa que descumprir o disposto no artigo 545 da C.L.T ficará sujeita a uma multa de 10% (dez por cento) em favor da entidade profissional, que incidirá sobre o valor das respectivas contribuições dos empregados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

A contribuição assistencial/negocial será de R\$ 88,00 (oitenta e oito reais) por trabalhador, descontadas em **duas parcelas**. A quantia deverá ser recolhida nas folhas de pagamentos de janeiro e fevereiro de 2022 e serem repassadas para o Sindicato até 10 de fevereiro de 2022 (1ª parcela) e 10 de março de 2022 (2ª parcela).

Ressalvada a oposição individual do empregado que não concordar com o desconto.

Parágrafo único: O direito de oposição individual deverá ser exercido após assinatura desta CCT no prazo de 90 (noventa dias) e protocolado pessoalmente na sede do Sindicato.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Conforme decisão em Assembleia Geral do Sindicato Profissional, realizada em 24/01/2022, bem como nos termos da Ata, de 16/03/2018, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e dentro dos Princípios da liberdade e autonomia sindical respaldados pela Constituição Federal no seu Art. 8º e Art. 1º da Convenção 98 da OIT, foi deliberado e decidido que a contribuição sindical é obrigatória para toda a categoria e que a assembleia autorizou coletivamente, previamente e expressamente o





desconto da contribuição sindical, independentemente de associação e sindicalização, que deverá ser descontada dos empregados no mês de junho de 2022 e repassada até 10 de julho de 2022 em favor do Sindicato Profissional, **valor este correspondente a 50% (cinquenta por cento) de 1/30 avos da remuneração mensal do mês de junho/2021.**

Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas e processuais que venham a existir, bem como de eventuais indenizações/ressarcimentos decorrentes do referido desconto, desde que o sindicato seja comunicado previamente da existência do questionamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORO**

As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte. Antes, porém, de qualquer medida judicial, as partes obrigam-se a denunciar, uma a outra, eventuais controvérsias e aguardar o prazo de trinta dias para a solução extrajudicial.

Belo Horizonte, 25 de Janeiro de 2022.

**LEONARDO LUIZ DE FREITAS**  
Presidente

SINDICATO DOS TRAB.NO COM.DE MINERIOS E DERIV. DE PETROLEO NO ESTADO DE MG

**ALEXANDRE GARCIA ARAUJO**  
Diretor

LOGAS - LOGISTICA E DISTRIBUICAO DE GAS LTDA