

1º Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015

1º Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAMICO/MG, sediado na Rua Célio de Castro, 780 – Floresta CEP: 31110-052 Belo Horizonte – MG, inscrito no CNPJ sob o nº 17.430.851/0001-77, representada por seu Presidente, Leonardo Luiz de Freitas, portador do CPF 402.710.806-04, com fundamento no artigo 611 e seguintes da CLT, e as empresas:

**BEL DISTRIBUIDOR LUBRIFICANTES LTDA.
RUA MENOTTI MUCCELLI, Nº 726, BAIRRO JARDINOPOLIS, BELO HORIZONTE-MG
CNPJ: 07.580.204/0001-98;**

**BEL LUBE LTDA – FILIAL 05
RUA DAS PRINCESAS, Nº 327, BAIRRO VILA OESTE,
BELO HORIZONTE - MG
CNPJ: 42.958.884/0005-65;**

**SION LUBRIFICANTES LTDA
ROD. ANEL RODOVIÁRIO CELSO MELLO AZEVEDO, Nº9050
BAIRRO VILA OESTE
BELO HORIZONTE - MG
CNPJ: 17.212.416/0001-76;**

**BEL DISTRIBUIDOR DE LUBRIFICANTES LTDA – FILIAL NEVES
AV. JOSE CARLOS COSTA, Nº 334, BAIRRO LIBERDADE
RIBEIRÃO DAS NEVES - MG
CNPJ: 07.580.204/0003-50;**

**AJ LOCAÇÃO E SERVIÇOS LTDA
RUA SEBASTIÃO FABIANO DIAS, Nº210 SALA 208
BAIRRO BELVEDERE
BELO HORIZONTE - MG
CNPJ: 21.866.355/0001-38;**

**LUBRIBEL LTDA
RUA DA BAHIA, Nº 1345 PAVMTO 07 SALA 701
BAIRRO LOURDES
BELO HORIZONTE - MG
CNPJ: 17.294.240/0001-49;**

Representadas neste ato pela sócia gerente Maria Josefina Jannuzzi Moreira, CPF nº. 814.380.526-34, mediante as seguintes cláusulas e condições:



A

1. As partes revogam do ACT 2014/2015 o disposto nas Cláusulas 2.3 e todos os seus subitens, que a partir de 01/05/2015 passará a vigor com a seguinte redação:

1.1 Em face da evolução e das conseqüentes mudanças havidas ao longo dos tempos no mercado dos produtos comercializados pela empresa, em um ambiente de altíssima competitividade, torna-se imprescindível direcionar as vendas com o intuito de obter resultados favoráveis sob o ponto de vista de rentabilidade, presença no mercado, volume (escala), inserção de novos produtos, conquista de novos clientes, dentre outros fatores que dão sustentabilidade à atuação da empresa no território (local) e no segmento de vendas atendido pelo colaborador, e; Por outro lado, a necessidade da empresa manter, em favor de seus colaboradores atuantes na área de vendas Internas, Vendas Externas e Coordenação, uma política de remuneração variável atrativa, com possibilidades de ganhos baseadas em critérios objetivos, factíveis e previamente assimilados. Fica então estabelecido que a remuneração dos consultores de vendas internos, externos e dos coordenadores, passará a ser na modalidade de comissão mista, sendo uma parcela fixa e a outra variável.

1.1.1 A parcela fixa terá o valor equivalente a R\$950,00 (novecentos e cinquenta reais) para colaboradores com mais de um ano de contrato de trabalho na função e de R\$ 886,00 (oitocentos e oitenta e seis reais) para os demais.

1.1.2 A parcela variável será calculada com base na performance do colaborador, de acordo com os resultados obtidos no mês imediatamente anterior ao qual o salário se refere.

1.1.3. Para os colaboradores com mais de 1 ano de contrato de trabalho, foi estabelecida uma média de seu comissionamento bruto nos últimos 12 (doze) meses, excluindo-se adicionais e DSR será calculada para garantia de sua remuneração, caso o valor da sua parcela fixa, mais a parte variável, sem a incidência de adicionais e DSR's, não o supere.

1.1.4. Para os demais, a garantia será regida conforme contida neste ACT.

1.1.5. Todas as regras, condições, indicadores e metas relacionadas e aplicáveis ao cálculo da remuneração mensal variável devida ao colaborador serão descritas e registradas em uma política própria da empresa, denominada "Política de Remuneração da Equipe de Vendas" (PREV), com especificação completa de todos os critérios aplicáveis.

1.1.6. A PREV será estipulada em uma base temporal, com prazo determinado e passível de revisão e renovação periódica, em iguais ou novos termos (indicadores e metas), no todo ou em parte, podendo sofrer ajustes pontuais por razões específicas, tudo com base nas variáveis de mercado e de negócio que incidem no mercado dos produtos vendidos pelo colaborador. As metas serão estipuladas com base no



portfólio de produtos disponíveis para venda e no potencial de vendas no território onde o colaborador exerce suas atividades.

1.1.7. Todas as edições da PREV serão arquivadas para consulta futura do sindicato e/ou colaboradores.

2. Tendo em vista a remoção do tanque de combustíveis utilizado para o abastecimento dos caminhões que transportavam os produtos da empresa, conforme a NR16, o colaborador que laborar na matriz, não faz mais jus ao recebimento do adicional de periculosidade, sendo que uma média do adicional nos últimos 12 (doze) meses foi calculada e este valor ofertado nos salários dos meses de janeiro, fevereiro e março para minimizar o impacto financeiro da remoção, conforme ajuste com os colaboradores.

3. As partes revogam do ACT o disposto nas Cláusulas 2.8 e todos os seus subitens, que a partir de 01/05/2015 passará a vigor com a seguinte redação:

3.1 Fica estabelecido até o término da validade do ACT 2014/2015, como modalidade motivacional e adaptação dos colaboradores no novo sistema de gestão da força de vendas do segmento de Distribuição da empresa Bel Distribuidor de Lubrificantes uma premiação de no mínimo R\$10.000,00 (dez mil reais) que devesse obedecer a critérios de fixação de produtos Flag Ship e de pouco giro ou lançamentos a ser dividido na seguinte proporção: 40% para os vendedores internos, 40% para os vendedores externos e 20% para os coordenadores, sendo as campanhas publicadas.

3.1.2. A premiação não se trata de parcela de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim.

4. Para os colaboradores do setor administrativo da Bel Distribuidor de Lubrificantes Matriz, tendo em vista a remoção do tanque de combustíveis utilizado para o abastecimento dos caminhões que transportavam os produtos da empresa, conforme a NR16, o colaborador que laborar na matriz, não faz mais jus ao recebimento do adicional de periculosidade.

5. Considerando que os colaboradores que exercem jornada externa, tais como: motoristas, vendedores externos, supervisores e coordenadores utilizam ferramentas eletrônicas (e-mail corporativo, WhatsApp corporativo e telefone corporativo), que induzem o controle de horário, devem anotar o efetivo horário de trabalho cumprido nas respectivas papeletas, computando no horário de trabalho o tempo gasto em sua residência ou no hotel para enviar "e-mails" corporativos, emitir pedidos, enviar mensagens através do "WhatsApp", devendo referido tempo de serviço extraordinário ser devidamente justificado na mesma papeleta, para a devida apuração e pagamento das horas extras trabalhadas. Fica expressamente proibida a utilização das referidas ferramentas eletrônicas fora do horário efetivo de trabalho.

6. As partes revogam do ACT o disposto nas Cláusulas 9 e todos os seus subitens, que a partir de 01/05/2015 passará a vigor com a seguinte redação



6.1. As empresas pagarão, a título de PLR - Participação nos Lucros e/ou Resultados do exercício de 2014, a todos os seus empregados, ressalvados os casos de suspensão de contrato de trabalho exceto férias e gestante o equivalente a 110% (cento e dez por cento) do salário base de cada empregado, em duas parcelas semestrais, sendo a primeira em até 28 de fevereiro/2015 e a segunda em até 30/06/2015 nos termos da Lei 10.101/2000; respeitada a proporcionalidade dos meses trabalhados dentro do período aquisitivo do ano de 2014.

6.2. A PLR do funcionário contratado sob a modalidade de comissionista misto terá a base de sua PLR os valores constantes na clausula 2 deste ACT.

6.3. Ao empregado demitido, sem justa causa, antes de ocorrer o pagamento das parcelas semestrais previstas no item 9.1, será garantido o pagamento proporcional aos meses trabalhados em 2014 juntamente com as verbas rescisórias no TRCT. Para as demissões já ocorridas e que não houveram pagamento junto com as verbas rescisórias será assegurado a mesma proporcionalidade e aguardado a devida manifestação do ex-empregado.

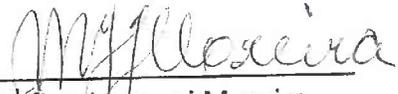
7. O presente Acordo Coletivo de Trabalho é elaborado em 3 (três) vias, de igual forma e teor, destinadas às partes contratantes e ao Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

8. As controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. 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, 09 de julho de 2015.



Leonardo Luiz de Freitas
CPF: 402.710.806-04
Presidente do SITRAMICO-MG



Maria Joséfina Jannuzzi Moreira
CPF: 814.380.526-34
Sócia Gerente das Empresas