



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

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: 31.110-052 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 DE LUBRIFICANTES LTDA - DISTRIBUIÇÃO DE LUBRIFICANTES

RUA A, nº 967, GALPÃO FUNDOS
BAIRRO VILA OESTE
BELO HORIZONTE – MG
CNPJ: 07.580.204/0001-98

BEL LUBRIFICANTES ESPECIAIS LTDA DISTRIBUIÇÃO DE LUBRIFICANTES

RUA A, nº 967, GALPÃO A
BAIRRO VILA OESTE
BELO HORIZONTE – MG
CNPJ: 46.561.918/0001-00

SION LUBRIFICANTES LTDA- TROCA DE OLEO

ROD. ANEL RODOVIÁRIO CELSO MELLO AZEVEDO, nº 9050
BAIRRO VILA OESTE
BELO HORIZONTE - MG
CNPJ: 17.212.416/0001-76

Representadas neste ato pelo sócio gerente **Adriano Jannuzzi Moreira**, CPF nº **456.595.166-53**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - REVOGAÇÃO

Esta cláusula reconhece que, devido às transformações e desenvolvimentos ocorridos no setor de produtos que a empresa comercializa, ambas as partes concordam em manter a validade do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o período de **2025/2026**. Este acordo continuará em vigor conforme estabelecido no **artigo 614, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**.

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas que assinam este acordo comprometem-se a aumentar os salários básicos de seus funcionários, que estavam em vigor em **31 de outubro de 2025**, em **5,5% (cinco vírgula cinco por cento)**.

SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br



CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E PISO SALARIAL

3.1 O salário de admissão para novos funcionários será de **R\$ 1.800,00** por mês. As funções de distribuição e troca de óleo terão seus pisos respectivos já existentes, será reajustado em **5,5% (cinco virgula cinco por cento)** sobre o salário respectivo.

3.2 As diferenças referentes ao **salário básico** e às **integrações em férias e 13º salário** serão quitadas até o mês de **janeiro de 2026**.

3.3 Os valores relativos à **gratificação ajustada da PREV**, bem como os reajustes de **cesta básica** e **vale-refeição**, serão pagos somente a partir do **mês de janeiro de 2026**, em razão da programação para sua implementação.

CLÁUSULA QUARTA - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

4.1. VENDEDORES EXTERNOS E INTERNOS

Fica estabelecido que a remuneração dos consultores de vendas internos, externos, passará a ser na modalidade mista, com uma parcela fixa e uma parcela não-fixa denominada Gratificação Ajustada.

Os valores e volumes se darão de acordo com critérios estabelecidos no Regulamento Interno, que terá vigência durante este Acordo Coletivo de Trabalho.

4.2. NÍVEIS E REGULAMENTO INTERNO

Os níveis e critérios estabelecidos no **regulamento interno** passam a ser aplicados a partir de **2024**, sendo vinculados às diretrizes e parâmetros definidos pelo referido regulamento.

4.2.1. Nível administrativo

Os funcionários dos setores administrativos, incluindo Financeiro, Crédito, Cobrança, Operacional, Marketing e Logística, serão elegíveis para uma gratificação ajustada, com base em seu nível, de acordo com o **Regulamento Interno deste ACT**.

4.2.2. Nível coordenador externo

Os Coordenadores Externos serão elegíveis para uma gratificação ajustada de acordo com os indicadores específicos constantes no **Regulamento Interno deste ACT**.

4.2.3. Nível coordenador interno

Os Coordenadores Internos serão elegíveis para uma gratificação ajustada de acordo com os indicadores específicos constantes no Regulamento Interno deste ACT.

CLÁUSULA QUINTA - ESTRUTURA DE PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

5.1. A empresa implementará uma política consistente de prêmios mensais, trimestrais e funcionais incrementais, com o intuito de estimular a melhoria constante no desempenho dos

SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br



colaboradores e promover o engajamento através de práticas de marketing de incentivo, conforme legislação vigente e regulamento interno.

Todos os prêmios oriundos das **metas e objetivos da empresa** serão pagos com um bônus adicional de **8%** para funcionários **sindicalizados**, **excluindo prêmios concedidos por fornecedores**.

CLÁUSULA SEXTA - PREVIDÊNCIA PRIVADA

6.1. A empresa contribuirá para a previdência privada via modalidade específica para dos colaboradores, de acordo com as regras do regulamento interno, parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA

7.1. Vendedores Internos e colaboradores do setor administrativo terão o controle de jornada realizado por meio de sistema eletrônico de ponto. Este sistema registrará as horas trabalhadas, incluindo horas extras, de acordo com a legislação vigente.

7.2. Vendedores Externos e Coordenadores terão o registro realizado pelo sistema de ponto por exceção, baseado em uma jornada de trabalho de **44 horas** semanais.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS DOS COLABORADORES

De acordo com o **Art. 462 da CLT**, eventuais descontos no salário dos colaboradores, por atos ilícitos, só serão permitidos se houver dano causado por este, se a possibilidade de tais descontos for previamente acordada ou em casos de dolo. Para realizar o desconto deverá ser apurada a culpa ou dolo do colaborador através de procedimento interno e conforme o constante no regulamento interno. O valor descontado não poderá ultrapassar o do dano causado e será limitado a, no máximo **50%** do salário do colaborador. Nestes casos a empresa deve notificar o colaborador, detalhando o ato ilícito e o valor do dano, além de permitir que ele apresente sua defesa. Os descontos realizados serão registrados, indicando o motivo, o valor do dano e o cálculo do desconto, seguindo rigorosamente a legislação vigente. **DE ACORDO COM AS REGRAS APROVADAS DO RI.**

CLÁUSULA NONA - FÉRIAS

9.1. A empresa concederá anualmente um adicional de férias correspondente a **25 horas**, calculado com base no salário base do empregado. Este adicional será pago no momento das férias regulamentares, desde que o empregado tenha direito a **30 dias de férias**.

9.2. O empregado pode dividir suas férias em dois períodos, sendo que um não inferior a **14 (quatorze) dias**. Tal divisão depende do interesse do empregado e da autorização da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá aos empregados vale-refeição ou alimentação nos dias úteis, com valor de **R\$ 32,00** por dia. Ajustes serão feitos no mês seguinte se os dias trabalhados forem diferentes do mês anterior. Os trabalhadores com contrato suspenso ou interrompido receberão proporcionalmente aos dias trabalhados. Se não trabalharem no mês, não receberão o benefício.

SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br



Parágrafo único: Com a participação máxima de **5% (cinco por cento)** sobre o custo total do benefício por empregado não filiado ao Sindicato signatário deste Acordo Coletivo e de **0,5% (zero virgula cinco por cento)** por empregado filiado ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

11.1. A empresa fornecerá cesta básica mensal no valor de **R\$ 230,00**, a qual será disponibilizada em forma de cartão magnético aos empregados contratados até a data de início deste acordo. Para novas contratações após esta data, o benefício será concedido após **90 dias** de contrato de trabalho. Este benefício não é considerado parte do salário.

11.2. Trabalhadores com contrato suspenso ou interrompido, por qualquer motivo, receberão o benefício proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.

11.3. Empregados não afiliados ao sindicato signatário deste Acordo Coletivo terão um desconto de **1%** sobre o valor mensal da cesta básica.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOLSAS DE ESTUDO

12.1. As empresas concederão mensalmente cinco bolsas de estudo, cada uma no valor de **R\$ 348,50** para auxiliar com despesas educacionais. Estas devem consistir a ensino fundamental, médio, superior e cursos técnicos relativos ao segmento de atuação da empresa. Este benefício não é considerado salarial.

12.2. A concessão das bolsas de estudo exige o registro de beneficiários, constando o nome do aluno e a instituição de ensino onde o colaborador se matriculou. Tal registro deve ser arquivado por **5 anos** e pode ser requisitado pelo Sindicato a qualquer momento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

13.1. O auxílio creche será concedido a três empregados (até outros dois conforme regras do regulamento interno) responsáveis por seus filhos, desde que tenham pelo menos **90 dias** de contrato de trabalho. O benefício cobrirá até **20%** do piso salarial do trabalhador para despesas comprovadas com creche ou instituições similares. Este auxílio é aplicável para todos os filhos do empregado, até a idade de **7 anos**.

13.2. A prioridade para o número de concessões que trata o item anterior, será dada a empregados com salários mais baixos e o pedido de indicação para recebimento do benefício deve ser realizado junto ao Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIÁRIAS DE VIAGEM

14.1 Adiantamento de Diárias para Vendedores

14.1.1 As empresas fornecerão adiantamentos para despesas de viagem aos vendedores externos. Quando em trabalho fora da sua base de residência, os vendedores receberão **R\$ 42,00** por dia para alimentação e **R\$ 190,00** para hospedagem.

SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br

14.1.2 A empresa poderá estabelecer convênios diretos com hotéis em cidades definidas. Nesses casos, os vendedores serão reembolsados apenas, e no máximo, nos valores mencionados no item **18.1**. Recibos que ultrapassem tais quantias, correrão os valores remanescentes por conta do empregado.

14.1.3 Vendedores que laboram na região de Belo Horizonte e Grande BH, que não se deslocam de sua base, receberão **R\$ 32,00** por dia efetivamente trabalhado, não se aplicando a estes a cláusula de diárias de viagem.

14.1.4 Para os casos de prestação de contas de viagens para reembolso é obrigatória a apresentação do relatório de viagem acompanhado dos comprovantes das despesas, que devem consistir em cupons e notas fiscais.

14.1.5 Vendedores externos, que recebem reembolsos conforme esta cláusula, não têm direito ao ticket-refeição.

14.1.6 O valor pago a título de diárias de viagem não possuem natureza salarial.

14.2 Reembolso de Alimentação para Vendedores

14.2.1 Para fins de viagens a serviço da empresa, ficam estabelecidos os seguintes valores de reembolso:

- **Alimentação: R\$ 42,00** para o jantar.
- **Hospedagem: R\$ 190,00** por diária.

14.2.2 Todos os vendedores localizados em **Belo Horizonte, Grande BH** e no **estado de Minas Gerais**, que atuam pela Bel, receberão o valor de **R\$ 32,00** por dia, creditado em cartão, já no início de cada mês, para despesas de alimentação **dentro das respectivas cidades**.

14.2.3 Para vendedores que atuam no **interior**, caso o valor de **R\$ 42,00** não seja suficiente para cobrir o custo do jantar na cidade ou rota em que estejam, será necessário registrar uma **ocorrência no SAC**, anexando:

- Uma média detalhada do custo da alimentação no local.
- Uma cópia do comprovante de despesa da cidade.

14.2.4 A situação será avaliada para possível revisão, **nos critérios do próprio acordo coletivo**, respeitando as **regras estabelecidas no referido acordo coletivo**.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR)

15.1. As empresas pagarão a todos os trabalhadores que mantiveram vínculo empregatício de **1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025** um abono de Participação nos Lucros e Resultados, **atingindo a meta anual**, cujo valor consistirá em **1 (um) salário base (R\$ 1.800,00)**. **Caso as empresas atinjam 35% de crescimento em vendas a PLR será de 2 (dois) salários bases (R\$ 3.600,00)**, respeitando a proporcionalidade do período aquisitivo, e será pago em



duas parcelas, nos respectivos **5º dias úteis dos meses de março e setembro do ano de 2026.**

15.2. Em caso de demissão durante o período de pagamento, o abono será pago integralmente ao trabalhador elegível no período aquisitivo.

15.3. O colaborador terá direito ao recebimento proporcional do valor, referente ao período trabalhado até a data de término do contrato, somente em casos de demissão sem justa causa, dentro do período de aquisição mencionado na cláusula

15.4. Este abono de PLR está de acordo com a **Lei nº 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2000**, e não está sujeito a tributação. A convenção coletiva e o acordo coletivo têm prevalência sobre a lei em termos de PLR, conforme o **art. 611-A da CLT e os incisos III e VI do art. 8º da Constituição.**

15.5. A PLR destinada aos empregados em cargos de Diretoria, Vendas Internas, Vendas Externas, Supervisão e Gerência pode seguir regras próprias, definidas entre a Empresa e os empregados interessados, mas o valor pago não será inferior ao estipulado nesta cláusula, conforme o **Art. 2º da Lei 10.101/2000.**

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BÔNUS TRIMESTRAL DE INOVAÇÃO

16.1. **Bônus Trimestral de Inovação substitui a PLR Métrica** pelo pela Bel Distribuidor, válido para o exercício de **2026**, garantido o valor mínimo de **R\$ 1.800,00.**

16.2 No entanto, caso a empresa atinja **resultados superiores a 40%** do estabelecido no **Plano Estratégico Anual da Bel**, a questão da **PLR Métrica** será avaliada e apresentada ao **Sindicato da Categoria** para discussão, considerando o excedente gerado em relação às **regiões de vendas no comercial.**

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

17.1 A empresa manterá ativa uma Apólice de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo para todos os empregados, incluindo coberturas mínimas para: i) Morte no valor de **R\$ 69.230,00**, Invalidez permanente (total ou parcial) por acidente no valor de **R\$ 69.230,00**, com laudo médico detalhado; e nos casos de Invalidez permanente total por doença profissional: **100%** do capital segurado para morte, limitado ao mínimo exigido por este Acordo Coletivo.

17.2 Tais coberturas abarcam ainda, em casos de falecimento do cônjuge do empregado, o pagamento do valor de **R\$ 34.654,00**, para a morte de cada filho até a idade de **21 anos**, limitado a quatro filhos, o valor será de **R\$ 17.307,00** por filho; se nascer um filho com invalidez congênita, o pagamento também será de **R\$ 17.307,00** em ocorrência da morte do empregado, os beneficiários receberão **50 kg** de alimentos, e o valor para cobertura das despesas de sepultamento será de até **R\$ 4.977,00**, e, em caso de necessidade de acerto rescisório devido ao falecimento do empregado, a empresa receberá uma indenização de até **10%** do capital básico do seguro.



17.3 A cobertura PAED será concedida somente em casos de invalidez permanente por doença profissional, diagnosticada após a inclusão no seguro e enquanto o contrato com a empresa estiver vigente.

17.4 Esta cláusula aplica-se a todos os empregados, incluindo temporários, autônomos e estagiários com vínculo comprovado.

17.5 As coberturas por morte e invalidez são excludentes entre si; o pagamento de uma exclui a outra.

17.6 O benefício constante nesta cláusula não possui natureza salarial e pode ser compensado em processos judiciais de indenização.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O empregador manterá ativa, em favor de seus empregados, apólice de seguro de responsabilidade civil do empregador, parte integrante deste acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

19.1 Funcionários que utilizam veículos particulares para o trajeto casa-trabalho têm direito ao reembolso de despesas com combustível. Para deslocamentos de até **15km**, o reembolso será de **R\$ 245,00** e, no caso de **distâncias maiores**, o valor será de **R\$ 310,00**. A quilometragem percorrida deve ser comprovada pelo funcionário.

19.2 Funcionários que utilizam veículos da empresa para o trajeto não têm direito a esse benefício, exceto se deixarem o veículo da empresa no escritório e utilizarem transporte alternativo.

19.3 O valor do auxílio combustível não é considerado parte do salário do funcionário.

19.4 Caso o funcionário considere que o valor do auxílio não cobre totalmente as despesas com combustível, poderá solicitar uma revisão do valor. Para tanto, deve informar a quilometragem exata do percurso e os custos do transporte público equivalente para análise pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

A concessão do auxílio transporte aos empregados se dará de acordo com as disposições da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo estabelecida a forma como se dará no regulamento interno da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZ/SUSPENSÃO

21.1 As condições estabelecidas no presente ACT não serão aplicáveis aos aprendizes contratados através de convênios com SESI/SESC e SESC/SENAC, bem como aos contratos de trabalho suspenso ou interrompidos.





21.2 O disposto acima somente será válido se o aprendiz estiver desobrigado do cumprimento de qualquer tipo de serviço ou atividade nas Empresas.

21.3 Ocorrendo a prestação de serviços e/ou cumprimento de jornada pelo aprendiz às Empresas, serão devidas a ele a totalidade das condições estabelecidas no presente ACT, exceto quanto ao piso salarial, que será devido proporcionalmente à jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

22.1 Fica estabelecido o banco de horas de **10 (dez) meses**.

22.2 A empresa fornecerá mensalmente ao colaborador o saldo do banco de horas, que então poderá solicitar através do formulário ao gerente local a compensação nas datas de seu interesse, bem como também, o empregador poderá previamente ajustar com o colaborador as datas que este irá compensar as horas devidas.

22.3 Não sendo compensadas as horas, será pago ao funcionário o adicional de horas extras.

22.4 Poderá ser alterado os dias de feriado por outros dias, com folga compensatória, **conforme previsão na CLT**.

22.5 O Banco de Horas fica limitado ao teto de **220 horas**, sendo que todo valor superior ao teto deverá ser imediatamente remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

23.1 As horas extras serão limitadas a situações de necessidade comprovada. Serão remuneradas com adicional de **65%** sobre o salário-hora normal, e **100%** em domingos e feriados. Todos os adicionais cabíveis serão incluídos no cálculo das horas extras. A prorrogação da jornada de trabalho não exige acordo específico, desde que respeitadas as formalidades legais.

23.2 O trabalho extraordinário só será permitido com autorização prévia do gerente da área.

23.3 As horas extras remuneradas ou computadas no banco de horas devem ser necessárias, solicitadas e autorizadas pelo gerente responsável.

23.4 Horas negativas, ou seja, horas não trabalhadas devido à redução transitória da jornada por necessidade do empregador, serão compensadas com horas extras acumuladas no Banco de Horas.

23.5 Em caso de rescisão contratual sem compensação total das horas no Banco de Horas, o empregado receberá pagamento pelas horas positivas não compensadas, ou haverá desconto das horas negativas, com base na remuneração rescisória.

23.6 Horas negativas por necessidade do empregado podem ser compensadas no banco de horas, desde que autorizadas pela empresa.

23.7 Folgas compensatórias serão concedidas sem prejudicar as operações regulares da empresa.

SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br

23.8 A empresa informará mensalmente aos empregados o saldo do banco de horas.

23.9 Horas trabalhadas em **domingos e feriados nacionais** não serão incluídas no banco de horas, devendo ser pagas com acréscimo de **100%** sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

24.1 As empresas e empregados podem acordar a adoção de jornada especial de **12x36 horas**. Neste regime, não haverá direito a feriados e adicional noturno, conforme o parágrafo único do **Art. 59-A da CLT**.

24.2 A pedido do empregado, o intervalo durante a jornada de trabalho pode ser reduzido para 30 minutos. Essa redução permite ao empregado iniciar sua jornada **30 minutos** mais tarde ou encerrá-la **30 minutos** mais cedo, em conformidade com o **inciso III do Art. 611-A da CLT**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

25.1. Trocadores de Óleo e operadores logísticos na área de retrabalho, que manuseiam diretamente o produto, receberão adicional de insalubridade de **20%** sobre o salário base. Isso se aplica mesmo com a provisão e fiscalização de EPIs, conforme a Convenção Coletiva.

25.2. Trabalhadores que executam atividades externas em locais de risco têm direito a um adicional de periculosidade de **30%**, baseado no salário base e de acordo com a **NR 16 e o art. 193 da CLT**. Este pagamento é baseado em um relatório mensal das atividades realizadas em locais de risco.

25.3. Mensalmente, o colaborador deve apresentar um relatório resumido das atividades externas, conforme a **NR-16** e a jurisprudência majoritária sobre a matéria.

25.4. Dada a especificidade do trabalho na distribuição e comércio varejista de lubrificantes, será pago o adicional mais vantajoso ao empregado, que, nesse caso, é o adicional de periculosidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEMISSÃO IMOTIVADA/SEM JUSTA CAUSA

Aconselha-se às empresas que forneçam justificativas para demissões coletivas, em conformidade com a **Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DEMISSÃO COLETIVA

No caso de ocorrência de necessidade de demissão igual ou superior a **20%** do quadro de funcionários de cada empresa, estas deverão comunicar ao sindicato com antecedência mínima de **30 (trinta) dias**, negociando então os critérios motivadores de tal ato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

28.1 O empregado tem o direito de se ausentar do trabalho, sem desconto salarial, por até dois dias, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante a gravidez da esposa ou companheira.



SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br



28.2 Adicionalmente, é permitida a ausência de um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica, conforme estabelecido nos **incisos X e XI do art. 473 da CLT**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA POR GREVE EM TRANSPORTE COLETIVO

Em casos de greve geral no transporte público, a empresa se compromete a não descontar os dias de ausência dos empregados que dependem exclusivamente deste meio de transporte para o deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa, e que utilizam o cartão vale-transporte.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VEÍCULOS E FERRAMENTAS DE TRABALHO

30.1 A empresa se reserva o direito de fornecer veículos e outras ferramentas de trabalho, como celulares, tablets e computadores, para facilitar as atividades de seus vendedores externos.

30.2 Quando o veículo for de propriedade da empresa e fornecido aos colaboradores para o desempenho de suas funções, este não será considerado como parte do salário in natura.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REPARAÇÃO DE DANOS

É acordado que descontos podem ser efetuados do salário do colaborador em caso de danos às ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa, quando causados por dolo ou culpa, incluindo negligência, imprudência ou imperícia, conforme o **art. 462 da CLT**. Demais peculiaridades desta cláusula serão tratadas no regulamento interno.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTAS DE TRÂNSITO DE VEÍCULOS

As infrações de trânsito relacionadas às condições do veículo são responsabilidade da empresa, incluindo as penalidades decorrentes. No entanto, é dever do empregado inspecionar o veículo antes de começar o trabalho, responsabilizando-se por infrações devido a falhas nessa verificação. Infrações causadas por ações do motorista são de sua responsabilidade, incluindo o pagamento de multas e a realização de defesas. A legislação permite que as empresas descontem do salário do empregado o valor das multas, que será reembolsado se a infração for anulada pelo órgão competente. Empresa e empregado devem, após receber a notificação de infração, compartilhar informações e documentos necessários para a defesa dentro de um prazo de dez dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEVOLUÇÃO DE MERCADORIAS

Nos casos em que o colaborador, por negligência, imprudência, imperícia ou dolo, realiza venda em desacordo com a legislação ou procedimentos internos, resultando na devolução da mercadoria pelo cliente, o custo do frete de entrega e retorno, conforme indicado no conhecimento de frete emitido pelo transportador, será debitado do colaborador responsável.

33.1. O referido débito será possível somente após envio de uma notificação por e-mail para o colaborador dando ciência do ocorrido e conclusão do procedimento de apuração da negligência, imprudência, imperícia ou dolo, permitindo ampla defesa do empregado. Em caso algum será permitido debito superior a comissão da venda.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

34.1 Funcionárias gestantes receberão um bônus único de **R\$ 281,00**.

34.2 Funcionárias lactantes terão direito a dois intervalos diários de **30 minutos** para amamentação, conforme o **Art. 396 da CLT**.

34.3 Empregadas gestantes serão afastadas de atividades insalubres em grau máximo durante a gestação. Em atividades insalubres de grau médio ou mínimo, o afastamento ocorrerá mediante apresentação de atestado médico recomendando o afastamento durante a gestação. Para atividades insalubres em qualquer grau, o afastamento durante a lactação também deve ser respaldado por atestado médico, conforme o **Art. 394-A da CLT**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES PARA O APRENDIZ

O **Aprendiz** está vinculado exclusivamente ao programa de aprendizagem e **não integra nenhum dos benefícios previstos neste acordo coletivo**.

35.1 O Aprendiz terá direito apenas aos **benefícios básicos**, que incluem:

- **Vale-transporte**, conforme legislação vigente;
- Acesso ao **SESC**, **SENAC** e demais programas de formação profissional correlatos.

35.2 A contratação e o acompanhamento do Aprendiz serão realizados nos **moldes da legislação aplicável**, com suporte do **CIE (Centro Integrado Escola e Empresa de Minas Gerais)**, em conformidade com as diretrizes para o programa de Menor Aprendiz.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PROGRAMA "PRIMEIRO EMPREGO" + JORNADA PARCIAL + PACOTE DE BENEFÍCIOS (EXCEÇÃO) – (REGULAMENTO 2025/2026 e ACT 2026)

36.1. Natureza, subordinação e exceção. Fica instituído o Programa "Primeiro Emprego", com possibilidade de adoção de jornada parcial, e com concessão de pacote específico de benefícios aos empregados elegíveis. Este capítulo/cláusula é complementar e subordinado ao ACT/CCT e à legislação aplicável; em caso de divergência, prevalecerá o ACT/CCT/lei (norma mais favorável). O pacote de benefícios previsto nesta cláusula constitui exceção específica e prevalece, exclusivamente quanto aos benefícios aqui tratados e seus critérios, sobre disposições gerais do Regulamento/ACT que disponham de forma diversa sobre benefícios, permanecendo integralmente válidas e aplicáveis todas as demais regras e cláusulas.

36.2. Elegibilidade ("primeiro emprego") e aprendiz anterior. Poderá ser enquadrado como "primeiro emprego" o empregado contratado sob regime celetista comum (não aprendizagem) que, na data da admissão, não possua registro anterior de vínculo empregatício celetista regular em CTPS, não sendo impeditivo o vínculo anterior exclusivamente na condição de aprendiz, desde que inexistam outros vínculos celetistas anteriores. A comprovação poderá se dar por CTPS digital e/ou declaração formal do empregado, observada a proteção de dados.

36.3. Aprendizagem vigente. O Programa e o pacote de benefícios desta cláusula não se aplicam aos contratos de aprendizagem em vigor, que permanecem regidos por legislação e normas



SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br



próprias, sem prejuízo do enquadramento de ex-aprendiz quando posteriormente contratado como empregado celetista comum, nos termos do item 1.2.

36.4. Jornada parcial. Para empregados enquadrados no Programa, poderá ser adotado o regime de tempo parcial, com previsão expressa no contrato individual, em uma das modalidades: (i) até 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas suplementares; ou (ii) até 26 (vinte e seis) horas semanais, admitidas até 6 (seis) horas suplementares semanais, com adicional legal e controle de jornada.

36.5. Salário-base no tempo parcial. No regime de tempo parcial, o salário-base mensal será proporcional à jornada contratada, preservando-se o valor-hora praticado para a mesma função em tempo integral e respeitando-se o piso normativo aplicável (inclusive quando proporcionalizado), sem prejuízo de adicionais e demais verbas legais/convencionais.

36.6. Pacote de benefícios (exceção). Aos empregados enquadrados no Programa, serão concedidos, como pacote específico e excepcional:

- (a) Seguro de vida em grupo;
- (b) Plano de saúde;
- (c) Bolsa de estudo após 3 (três) meses completos de contrato ativo;
- (d) Cesta básica (ou cartão equivalente) pelo prazo máximo de 3 (meses) meses;
- (e) Bônus por indicadores de desempenho.

36.7. Critérios e anexos. As condições de elegibilidade, custeio/coparticipação, carências, valores/tetos, documentos, hipóteses de suspensão e os indicadores/metast do bônus constarão de anexos e/ou políticas internas publicadas, com critérios objetivos e verificáveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho com duração de um ano ou mais, no momento da rescisão, devem ser obrigatoriamente homologados junto ao Sindicato, em sua sede ou subdesdes, se existirem, respeitando os prazos e direitos estabelecidos no **Art. 477 da CLT**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

38.1 O Sindicato compromete-se a estabelecer uma Câmara de Conciliação Prévia, com regulamento específico, destinada a resolver questões decorrentes deste Acordo Coletivo de Trabalho e aplicável aos empregados associados, seguindo as diretrizes de negociação e mediação do Código de Processo Civil e da Reforma Trabalhista.

38.2 Nos casos de procedimentos de Mediação vinculados a este ACT ou ao contrato de trabalho, a empresa cobrirá os custos do mediador, com autorização prévia requerida pelo Sindicato.



SEDE PRÓPRIA: Rua Célio De Castro, 780 – Floresta - Tel.: (31)3201-1951 - Cep 31110-052 - BH – MG
Web Site: www.sitramicomg.org.br - E-mail: sitramicomg@sitramicomg.org.br



38.3 Acordos extrajudiciais validados pelo departamento jurídico do sindicato garantirão aos empregados associados um desconto de **50%** nos honorários advocatícios da entidade. Empregados contratados antes da **Lei 13.467/2017** que se sintam prejudicados devem notificar o sindicato para buscar soluções conciliatórias, visando evitar litígios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

39.1 É facultada a elaboração de um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conforme formulário específico. A empresa realizará verificações mensais dos itens a serem quitados anualmente, em conformidade com o **Art. 507-B da CLT**.

39.2 Por cada termo de quitação anual processado, a empresa deverá efetuar um pagamento de **R\$ 132,50 (cento e trinta e dois reais e cinquenta centavos)** ao sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TELETRABALHO

A empresa adota, nos casos em que couber, o regime de teletrabalho, conforme definido pela legislação vigente, permitindo que os colaboradores desempenhem suas funções fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação específicas. A aplicação, gestão e as condições serão regidas por seu regulamento interno.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE COPARTICIPATIVO

De acordo com o regulamento interno da Bell Group, o plano de assistência médica e odontológico oferecido será de natureza coparticipativa, com a empresa responsabilizando-se pelo pagamento integral da mensalidade. Caberá ao funcionário arcar exclusivamente com os valores de coparticipação decorrentes da utilização do plano.

41.1. Na hipótese de o empregado optar por incluir dependente, este arcará com os custos respeitando a margem consignada. No caso de alcançar objetivo, a empresa arcará com **50%** do valor de **1 dependente** indicado pelo mesmo.

41.2. No caso da suspensão do contrato de trabalho, o colaborador que solicitar, poderá continuar usufruindo dos benefícios do plano, passando a arcar com a integralidade de seu valor.

41.3. Para os associados ao sindicato, será concedido um desconto de **5%** sobre o valor da coparticipação. Essa concessão não altera ou impacta as regras específicas já estabelecidas para os dependentes do plano, que permanecem regidas pelas normas aplicáveis.

41.4. Essa cláusula tem como objetivo garantir a continuidade do benefício, respeitando as políticas internas e os acordos sindicais vigentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTAS SALÁRIOS

As empresas garantirão que as contas salários de seus empregados serão isentas de quaisquer custos conforme **resoluções 3.402 e 3.424 do Banco Central**. Na hipótese onde o empregado optar por conta corrente arcará com eventuais cobranças de manutenção das mesmas.





CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – REGRAS ESPECÍFICAS PARA SION LUBRIFICANTES LTDA

Considerando que a **SION LUBRIFICANTES LTDA** atua no segmento de troca de óleo e varejo, com características operacionais distintas das empresas de distribuição, essa empresa poderá manter regras próprias para enquadramento de pisos, jornadas e critérios operacionais específicos, **desde que compatíveis com as disposições gerais deste acordo coletivo.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

44.1 De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Profissional em **14 de janeiro de 2026** e a **NOTA TÉCNICA 02/2018 de 16/03/2018** da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, respeitando os princípios de liberdade e autonomia sindical garantidos pelo **Art. 8º da Constituição Federal e Art. 1º da Convenção 98 da OIT**, a contribuição sindical foi estabelecida como obrigatória para todos da categoria. A assembleia autorizou expressamente o desconto na folha de pagamento de **março/2026**, a ser repassado ao Sindicato Profissional em **abril/2026**. O valor corresponderá a **1/30 avos** do valor indicado na Cláusula 3, sendo **60% para empregados filiados** ao sindicato deste Acordo e **100% para não filiados**.

44.2. Em caso de contestações administrativas ou judiciais contra o desconto, o Sindicato Profissional assumirá as custas administrativas, processuais e eventuais indenizações ou ressarcimentos, desde que seja notificado previamente sobre tais questionamentos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SOCIAL

45.1. A mensalidade social, estabelecida no estatuto do sindicato, será de até **2%** do salário base mensal do empregado, incluindo o adicional de insalubridade/periculosidade, se houver.

45.2. Para os empregados de empresas signatárias deste Acordo, a mensalidade será reduzida para **1%**, conforme decisão da Assembleia

45.3. No mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, referente à cláusula 44, a mensalidade social e assistencial mensal não serão cobradas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

Em conformidade com a decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, foi aprovada a Contribuição Assistencial Mensal de **1%** sobre o salário base mensal do empregado, incluindo o adicional de insalubridade, quando aplicável. Este desconto será efetuado até o dia 10 de cada mês subsequente ao mês vencido, exceto para empregados que individualmente se opuserem a este desconto.

46.1. Empregados filiados ao Sindicato signatário deste Acordo estão isentos desta contribuição. Adicionalmente, no mês em que for realizado o desconto da Contribuição Sindical, a Contribuição Assistencial Mensal não será cobrada dos empregados.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA E EFICÁCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Este Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência do dia **1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026** e é aplicável aos colaboradores com contratos ativos. Em casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, por qualquer motivo, os colaboradores não terão direito aos benefícios previstos em qualquer cláusula deste acordo, salvo direitos garantidos em lei.

47.1. O regulamento interno mencionado em várias cláusulas é parte integrante deste acordo coletivo e está anexo ao mesmo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO

Todas as controvérsias resultantes deste Acordo Coletivo de Trabalho serão resolvidas pela Justiça do Trabalho. Antes de recorrer ao judiciário, ambas as partes se comprometem a notificar a outra sobre qualquer disputa e aguardar um período de trinta dias para tentar uma resolução extrajudicial.

Belo Horizonte, 02 de fevereiro de 2026.

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

Adriano Jannuzzi Moreira
CPF: 456.595.166-53
Sócio Gerente das Empresas

Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)

Última atualização em 10 Março 2026, 16:00:30

Status: Assinado

Documento: ACT 25-26 Bellub.Pdf

Número: b618ef7c-1c46-4c47-b895-d3395177c7a1

Data da criação: 03 Março 2026, 17:21:35

Hash do documento original (SHA256): 093fb993807e23e80d1047e39dc9affce2146b2ccaba3478c2346f91f9e4535d



Assinaturas

2 de 2 Assinaturas

Assinado  via ZapSign by Truora LEONARDO LUIZ DE FREITAS Data e hora da assinatura: 10/03/2026 16:00:29 Token: 3ed3182f-5bf9-4423-8bc0-cd98d27d0e25		Assinatura  Leonardo Luiz de Freitas
Pontos de autenticação: Telefone: 5531999757744 E-mail: leonardo@sitramicomg.org.br CPF: 402.710.806-04		IP: 177.182.223.55 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/145.0.0.0 Safari/537.36
Assinado  via ZapSign by Truora ADRIANO JANNUZZI MOREIRA Data e hora da assinatura: 09/03/2026 16:34:09 Token: 46725409-2cd7-4033-83ff-d1e0f8fa6d8b		Assinatura  Adriano Jannuzzi Moreira
Pontos de autenticação: Telefone: 5531993848872 E-mail: adrianojannuzzi@bellube.com.br CPF: 456.595.166-53		Localização aproximada: 13.739775, 100.544588 IP: 125.24.1.236 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/145.0.0.0 Safari/537.36 Edg/145.0.0.0

INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

Confirme a integridade do documento aqui.



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número b618ef7c-1c46-4c47-b895-d3395177c7a1, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br

ZapSign b618ef7c-1c46-4c47-b895-d3395177c7a1. Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.