

## BOLETIM SEMANAL

### CONHECENDO CLÁUSULAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)

No último boletim (10/09), abordamos as cláusulas do nosso ACT que tratavam do Sobreaviso e PLR – Participação nos Lucros e Resultados. Neste, iremos expor mais duas cláusulas do referido acordo coletivo assinado pelo SINDUR e SENGE.

#### CLÁUSULAS DO ACT 2020/2021.

##### TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO (AJUDA DE CUSTO MUDANÇA) - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DO ACT

*“Quando por sua iniciativa, a EMPRESA transferir definitivamente o empregado (a) de uma cidade para outra, concederá o valor equivalente a 1 (um) salário base do empregado (a), para custeio das despesas resultantes da transferência, além de custear o transporte da mudança de acordo com os critérios constantes em sua política interna.*

**Parágrafo Único:** *Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado (a) deverá comprovar sua efetiva mudança de domicílio para o município indicado.”*

##### OBSERVAÇÃO QUANTO A REGRA DO ACT VERSOS REGRA GERAL

O primeiro item que merece registro sobre o tema é o de que o Tribunal Superior do Trabalho e a doutrina brasileira fixaram o entendimento de que considera-se **transferência definitiva** aquela com prazo superior a 3 anos, e provisória a que durar período de tempo menor.

O empregador poderá transferir o empregado, sem sua anuência, nos seguintes casos:

- Quando o empregado exercer cargo de confiança, entendendo-se como tal aquele investido de mandato em forma legal, exercer poder de mando amplamente, de modo a representar o empregador nos atos de sua administração, e pelo padrão mais elevado de vencimento;
- Quando nos contratos de trabalho a transferência seja condição implícita ou explícita e a transferência decorra de real necessidade de serviço. Condição implícita é inerente a função, como, por exemplo, no caso de vendedor-viajante. Condição explícita é a que consta expressamente no contrato de trabalho, devendo, para tanto, ser apontada na ficha ou livro de registro e na [CTPS](#).
- Quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. Nesta hipótese, é lícito ao empregador transferir o empregado para outra filial ou novo estabelecimento.

##### A CLT DISCIPLINA O ASSUNTO NOS SEGUINTE ARTIGOS:

*“Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.*

**§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de **confiança** e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.**

§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, **enquanto durar essa situação**.

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador”.

A Cláusula do nosso ACT que trata do assunto, amplia direitos em caso de transferência motivada pela empresa, e define melhor as regras de como esses casos devem ser processados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO – CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA DO ACT

“A EMPRESA concederá o Auxílio Alimentação/refeição de, no máximo correspondente a 13 talões/ano de 29 (vinte e nove) unidades/dias com valor de face de R\$ 42,07 (Quarenta e dois reais e sete centavos), a partir de 01 de maio de 2020, o qual será reajustado em 01/11/2020 para o valor de R\$ 42,59 (quarenta e dois reais e cinquenta e nove centavos) e em 01/04/2021, para o valor de R\$ 43,10 (quarenta e três reais e dez centavos), não retroativos e não cumulativos.

**Parágrafo Primeiro** – A EMPRESA manterá o referido benefício para os trabalhadores/as afastados nas seguintes hipóteses condições: (i) por motivo de doença, durante o período do respectivo auxílio previdenciário, limitado ao prazo de 6 (seis) meses; (ii) por acidente de trabalho, durante o período do respectivo auxílio previdenciário, limitado ao prazo de 12 (doze) meses; ou (iii) por licença maternidade, durante a integralidade do afastamento.

**Parágrafo Segundo** - Os Empregados que assim desejarem, poderão converter 30% (trinta por cento), 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) ou 100% (cem por cento) do valor do seu Auxílio Alimentação ou Auxílio Refeição. A Conversão a que se trata esse Parágrafo deverá ocorrer por escrito, junto à área e Gestão de Pessoas, apenas nos meses de janeiro e julho de cada ano.

**Parágrafo Terceiro** - O Auxílio Refeição ou Alimentação é de uso pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado pelos empregados nos estabelecimentos conveniados.

**Parágrafo Quarto** – em função da natureza e condições em que o presente benefício é concedido, ele não compõe a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não se constitui como base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

## OBSERVAÇÃO QUANTO A REGRA DO ACT VERSOS REGRA GERAL

Diferentemente de outros benefícios como o vale-transporte, o vale-**alimentação** não é uma obrigação da empresa. De acordo com o artigo 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o salário entregue ao **trabalhador** compreende, dentre outros, a **alimentação**, a habitação ou o vestuário.

O Nosso ACT, não só garante o recebimento do mencionado auxílio, como também fixa condições para o seu recebimento nos casos de afastamento; garante o pagamento de 13 talões por ano; possui um valor unitário que possibilita a realização de refeições diárias compatíveis com os preços dos restaurantes, e ainda que o empregado (a) possa fazer compras no mercado. Uma grande conquista a categoria, que vem sendo mantida pela empresa.

A Direção