

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - CONSEQUÊNCIAS

Transferir o empregado de um local à outro, à princípio é proibido. Fundamenta-se pelo fato de que a localidade da prestação de serviços é condição essencial do contrato de trabalho. Se foi contratado para exercer uma determinada função numa localidade, nela deverá permanecer. No entanto, por outro lado, existem situações pré-determinadas em Legislação Trabalhista em que é permitido a transferência do empregado, então vejamos:

a) Quando o empregado concordar com a transferência:

A anuência do empregado é imprescindível, pois nenhuma alteração do contrato de trabalho é possível, sem o mútuo consentimento entre as partes, cita o art. 468, da CLT.

" Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. "

b) Remoção para outro estabelecimento da empresa sem alteração do domicílio do empregado:

Não se caracteriza transferência, o deslocamento do empregado de um estabelecimento à outro sem alteração de seu domicílio, assim cita o art. 469, da CLT.

" Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa de que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio (grifo nosso). "

Jurisprudência: Acórdão da 2ª Turma, do TST, da 3ª Região - RO 986/83 - Rel. Juiz José Theodoro G. da Silva - Minas Gerais - de 10/02/84 - pág. 51.

" Transferência. Inexistência. O fato de o empregado ser mudado de uma loja para outra na mesma localidade, não configura a transferência, ainda / mais quando já previsto no próprio contrato laboral. "

c) Situações previstas em Legislação Trabalhista, em que é permitida a transferência, sem a respectiva anuência:

- Empregados com cargos de confiança:

Desde que, havendo a necessidade de transferência, o empregado c/ cargo de confiança, poderá ser transferido à localidades diversas.

c) - Contratos de trabalho com cláusula explícita ou implícita de transferência:

- Explícita, quando expressa na cláusula contratual, a autorização de transferência do empregado para diversas localidades onde a empresa possua filial ou exerça as atividades.
- Implícita, quando por natureza, a condição contratual, exija o trabalho em outras localidades, tais como acontecem nos casos de artistas, vendedores-viajantes, atletas, etc.

Obs.: O fundamento essencial para ambos, é de que haja a real necessidade dos serviços, para configurar a transferência. Pois, não havendo, torna-se nulo.

- Na ocorrência da extinção do estabelecimento:

Nos casos de extinção do estabelecimento, não há necessidade de se obter a anuência do empregado, pois a própria situação cria a necessidade de se transferir à outro local (filial ou nova sede). Salvo nos casos de empregados estáveis, quando há a real necessidade de obter-se o consentimento. Não havendo, e caso a empresa deseje dispensá-lo, sem que haja motivo de força maior, deverá / indenizar em dobro. Havendo força maior, a indenização é simples.

- Transferência provisória em razão da necessidade do serviço:

Havendo a real necessidade do serviço, isto é, não podendo o serviço ser executado por outra pessoa, muito embora não previsto expressa ou implicitamente no contrato, é facultado a empresa transferir provisoriamente o empregado para outra localidade.

Obviamente, quando cumprido a necessidade do serviço, é garantido o retorno, no local de origem.

SUPLEMENTO SALARIAL:

A súmula nº 29, do TST, determinou que quando o empregado for removido para local distante de sua residência, sem que isso importe em mudança do seu domicílio, terá direito a um suplemento salarial, para custear o transporte.

" Empregado transferido por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa. "

Jurisprudência: Acórdão da 1ª Turma do TST - RR 4.181/82 - Rel. Min. Fernando Franco - DJU de 07/06/85 - pág. 8.988.

" A mudança do local de trabalho, dentro da mesma cidade, importa apenas em suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte. A maior demora para chegar ao local de trabalho não implica em dilatação da jornada de trabalho, pois, não está o empregado à disposição do empregador. "

DESPESAS COM TRANSFERÊNCIA:

Entre outros, despesas como aluguel de residência, passagens (inclusive da família), transporte de mobília, despesas contratuais, etc. deverá / serarcado pela empresa, inclusive na ocasião do retorno, quando a transferência for provisória e também na dispensa sem justa causa.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - 25%:

O Adicional de Transferência de 25% sobre o salário, somente é devido ao empregado, que transferido provisoriamente, enquanto a situação perdure.

Portanto, quando há transferência definitiva, não há o respectivo adicional.

Jurisprudência: Acórdão da 3ª Turma do TRT, da 2ª Região - RO 4.740 / 82 - DJSP 03/05/84 - pág. 39.

" Adicional de Transferência. Indevido quando não ocorre mudança de domicílio do empregado.

Despesas decorrentes da locomoção do empregado.

Hipótese em que esse ressarcimento não se justifica. Se a alteração do local da prestação dos serviços não implicou na mudança do domicílio / do autor, descabe o pedido relacionado com o adicional de transferência.

Preferindo o autor para sua comodidade utilizar de condução própria, abrindo a mão do Transporte Coletivo oferecido gratuitamente pela empresa, inadmissível falar-se no ressarcimento das despesas que teve como sua locomoção. "

SITUAÇÕES EM QUE É PROIBIDO A TRANSFERÊNCIA:

- a) Dirigente Sindical;
- b) Membro da CIPA;
- c) Membro da Diretoria da Cooperativa de Empregados; e,
- d) Estáveis de modo geral.

Obs.: Conforme alíneas A e B, do art. 483, da CLT., é vedado ao empregador transferir o empregado arbitrariamente, com intuito de puni-lo. Este procedimento, dá ao empregado o direito de rescin - dir o contrato de trabalho (art. 483, CLT. - Rescisão Indireta) e pleitear uma indenização, fundamentando-se no rigor excessivo, por parte do empregador.

RESPONDENDO PERGUNTAS:

- a) Como se procede o cálculo de 1/3 Constitucional de férias, nos casos em que o empregado requer 1/3 de Abono Pecuniário de férias ?

Para responder à esta pergunta, vamos rever o texto do Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal/88:

" gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salá-rio normal "

É interessante observar que a base de cálculo do referido 1/3 Constitucional está centrada no momento do gozo, e, portanto, pelos /

dias de gozo.

Por outro lado, o Abono Pecuniário de Férias (art. 143, da CLT) é a maneira de converter o gozo em dias trabalhados. Se trabalha, ganha. Se não trabalhar, deixa de ganhar ou desconta-se as faltas. Como pode-se observar é bem entendido que o abono de férias, em nenhum momento pode-se considerar gozo.

Desta maneira, o entendimento racional, é de que o 1/3 Constitucional, deva ser calculado sobre o número de dias em que o empregado fica a disposição do gozo, não computando-se o período de Abono Pecuniário.

a) Exemplo: direito de férias = 30 dias.

Cálculo do 1/3 Constitucional:

- férias em gozo 20 dias
- 1/3 Constitucional 6,67 dias (20 : 3)

b) Seguindo o mesmo exemplo, como é calculado o Abono Pecuniário ?

Para cálculo do Abono Pecuniário, de que trata o art. 143, da CLT., devemos seguir a orientação do Secretário de Relações do MTb., publicado no DOU de 21/10/88, através da Instrução Normativa nº 01, Atributos Básicos, item 3, cujo o texto é:

" O abono pecuniário previsto no art. 143, da CLT. será calculado sobre a remuneração das férias, já acrescida de 1/3, referido no citado artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal. "

Segundo o novo texto, da recente Instrução Normativa, o cálculo do Abono Pecuniário, deve-se proceder da seguinte maneira:

- a) tomar a remuneração das férias;
- b) adicionar com mais 1/3; e,
- c) dividir por 3 (1/3 abono pecuniário).

Desta maneira, no mesmo exemplo de férias com 30 dias, temos:

$$\frac{30 \text{ dias férias} + 10 \text{ dias (1/3 CF/88)}}{3 \text{ (1/3 Abono Pecuniário)}} = 13,33 \text{ dias.}$$

Concluindo o exemplo, o cálculo de férias de 30 dias, ficará assim:

- férias em gozo 20 dias
- 1/3 Constitucional 6,67 dias
- Abono Pecuniário 13,33 dias
TOTAL 40,00 dias

Simplificando, o empregado de qualquer maneira receberá 40 dias ou seja, 30 dias de férias e mais 10 dias (1/3 Constitucional).

Porém, o cálculo deverá ser realizado da maneira em que foi apresentado acima, pois a base de incidência do IAPAS e FGTS, quanto ao Abono Pecuniário, subtrai o valor de incidência no 1/3 Constitucional.

c) Qual o prazo concedido às empresas para exibição de documentos, quando exigidos pelo fiscal do trabalho ?

O Fiscal do Trabalho, poderá em caráter excepcional, quando entender necessário, conceder aos empregadores prazo de até 8 dias para exibição de documentos.

fds.: Portaria nº 3.006, de 07/01/82, do Ministro do Trabalho, publicado no DOU de 12/01/82, que alterou o art. 7º da Portaria número 3.159.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br**

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).