

							
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 localidade diversas.

- 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. Ministro Fernando Franco - DJU de 07/06/85 - página 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 / ser arcado 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 - página 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 rescindir o contrato de trabalho (Art. 483, CLT - Rescisão Indireta) e pleitear uma indenização, fundamentando-se no rigor excessivo, por parte do empregador.

RAIS/90 - EXERCÍCIO 91 - 2ª PRORROGAÇÃO DE PRAZO DE ENTREGA

De acordo com Instrução Normativa nº 26, de 12/04/91, DOU de 12/04/91, do IBGE - Grupo Coordenador da RAIS, o novo prazo de entrega da RAIS relativo ao ano-base de 90 vai até 26/04/91.

O novo prazo estende-se a empresas com qualquer número de empregados, inclusive a RAIS NEGATIVA. Já para RAIS em meio magnético, o prazo continua inalterado, isto é, até o dia 03/05/91.

DCTF - PRORROGAÇÃO DE PRAZO DE ENTREGA - JANEIRO A JUNHO/91

De acordo com a Instrução Normativa nº 25, de 12/04/91, DOU de 15/04/91, do Departamento da Receita Federal, os novos prazos de entrega da DCTF / relativa aos meses de janeiro a junho de 1991, são as seguintes:

<u>DCTF REFERENTE AO MÊS DE:</u>	<u>PRAZO DE ENTREGA:</u>
- janeiro/91	19/07/91
- fevereiro/91	26/07/91
- março/91	02/08/91
- abril/91	09/08/91
- maio/91	16/08/91
- junho/91	23/08/91

Obs.: As DCTF's deverão ser confeccionadas em novo formulário.

EMPREGADOR RURAL - CONTRIBUIÇÃO ÚNICA ANUAL - EXERCÍCIO 90

De acordo com a Orientação de Serviço nº 09, de 10/04/91, DOU de 15/04/91, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, a Contribuição Única / Anual, referente ao ano-base 1990, do Empregador Rural, com a nova prorrogação de prazo, poderá ser recolhido até o dia 31/05/91, sem incidência da correção monetária, multa automática e juros.

A prorrogação do novo prazo, não gera direito a nenhuma restituição para a queles contribuintes que já efetuaram o recolhimento no primeiro prazo.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) O Acordo originado na Justiça do Trabalho, tem incidência para contri -
buição à Previdência Social - INSS ?

Sim. De acordo com a Lei nº 7.787, de 30/06/89, DOU de 03/07/89, em seu artigo 12, em caso de extinção de processos trabalhistas de qualquer na -
tureza, inclusive a decorrente de acordo entre as partes, tem incidên -
cia da contribuição previdenciária-INSS, sobre pagamentos de vencimen -
tos, remuneração, salário e outros ganhos habituais do trabalhador.

Note-se que a incidência do INSS incide sobre: vencimentos, remuneração,
salário e outros ganhos habituais. Portanto, o Acordo feito na Justiça
do Trabalho, que não tenha a discriminação das parcelas, a incidência /
do INSS cai sobre o montante acordado.

Para se evitar o encargo sobre o montante do Acordo, pede-se ao Juiz do
Trabalho, discriminar as parcelas componentes do Acordo. Desta forma se
rá possível identificar as parcelas que incidirão ao INSS.

A contribuição do INSS não é só da empresa, também é do Reclamante (se -
gurado). Portanto, no ato do Acordo, desconta-se o INSS do Reclamante
conforme tabela vigente no mês. Caso a empresa não desconte do Reclaman -
te, ela assume a parte não descontada, devendo então recolher no DARP ,
a parte do Reclamante.

Quanto ao fato gerador da Contribuição, ocorre no mês em que se efeti -
vou o Acordo Trabalhista.

B) Como é achado o valor da Multa à ser preenchido na GR, para cálculo do
FGTS em atraso ?

O Edital nº 04/91, da CEF, publicado no RS nº 15, de 09/04/91, orienta:

" no campo 21 (multa), consignar a diferença entre o total representado pela soma dos valores de atualização do débito, juros de mora e multa e o valor total de JAM consignado na RE, quando houver. "

Desta maneira, para se achar o valor da Multa à ser preenchido na GR, / segue-se os seguintes passos:

1º) Some os valores de: ATUALIZAÇÃO DO DÉBITO + JUROS + MULTA;

2º) Subtraia o resultado obtido no 1º passo pelo valor total encontrado no JAM (RE/RDA).

O resultado será o valor à ser preenchido na GR. Veja com mais detalhes os exemplos na 4ª página do RS nº 15.

**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).