

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 046

08/06/1995

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

Transferir o empregado de um local à outro, a 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 devera permanecer.

No entanto, por outro lado, existem situações predeterminadas na legislação trabalhista, em que é permitido a transferência do empregado, então vejamos:

Quando o empregado concordar com a transferencia:

A anuência do empregado é imprescindível, pois nenhuma alteração do contrato é possível, sem o mútuo consentimento entre as partes, cita o art. 468 da CLT. Quando prevista no contrato, não há necessidade da respectiva anuência, pois foi prevista antes de seu início ao trabalho.

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

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

Não se caracteriza transferencia, o deslocamento do empregado de um estabelecimento à outro sem alteração de seu domicílio, assim cita 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 transferencia a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio."

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:

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

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 com cargo de confiança, poderá ser transferido à localidade diversa.
- Contratos de Trabalho com cláusula explícita ou implícita de transferência: explícita, quando expressa na cláusula contratual, a autorização de transferencia 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.

Obs.: Estáveis a que referimos, tratam-se de não-optantes no FGTS, com mais de 10 anos de serviço (hoje inexistente, por força da CF/88 e Lei nº 8.036/90).

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. “

O Acórdão da 1ª Turma do TST - RR 4.181/82 - Rel. Ministro Fernando Franco - DJU de 07/06/85 - pagina 8.988, cita o seguinte:

“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 esta o empregado à disposição do empregador. “

Despesas de 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 per dure. Portanto, quando h5. transferência definitiva, não há o respectivo adicional.

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

“ 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:

- Dirigente Sindical;
- Membro da CIPA;
- Membro da Diretoria da Cooperativa de Empregados; e,
- Estáveis de modo geral.

Via de regra, é vedado ao empregador transferir o empregado arbitrarimente, com intuito de puni-lo. Este procedimento, dá ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho (rescisão indireta) e piei - tear uma indenização, fundamentando-se no rigor excessivo, por parte do empregador (art. 483 da CLT).

Modelo de anotações na CTPS e Contrato de Trabalho de livre transferência no trabalho:

“ Admitido mediante condições explícitas de livre transferencia para qualquer localidade, dentro do território nacional, onde a empregadora mantiver serviços peculiares a sua atividade. “

(data, carimbo e assinatura da empresa)

**REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS
DATA-BASE JUNHO/95 - LEI Nº 8.880/94**

A Portaria Interministerial nº 5, de 02/06/95, DOU de 05/06/95, dos Ministérios do Trabalho e da Fazenda, divulgou a tabela de reajustes salariais previstos nos arts. 27 e 29 da Lei nº 8.880/94, que trata sobre a reposição das perdas salariais na data-base, bem como do salário-mínimo e benefícios pagos pela Previdência Social. Veja a seguir na íntegra:

Os Ministros de Estado do Trabalho e da Fazenda, no uso de suas atribuições, tendo m vista o art. 5º, § 2º, do Decreto nº 1.239, de 14/09/94, resolvem:

Art. 1º - Para os trabalhadores com data-base em junho de 1995, que perceberam exclusivamente os percentuais plenos de reajustes e antecipações previstas na Lei nº 8.542, de 23/12/92, com as alterações da Lei nº 8.700, de 28/08/93, e tiveram os salários convertidos para URV estritamente de acordo com a Medida Provisória nº 434, de 27/02/94, os percentuais de reajustes previstos nos arts. 27 e 29 da Lei nº 8.880, de 27/05/94, poderão ser obtidos diretamente no Anexo 1 desta Portaria, consideradas as datas habituais de pagamento mensal dos salários.

Art. 2º - Para os trabalhadores referidos no art. 1º desta Portaria, que perceberam habitualmente antecipação de parte dos salários no período anterior à conversão para URV, os percentuais de reajuste previstos no art. 27 da Lei nº 8.880, de 1994, corresponderão à soma dos percentuais obtidos na forma do art. 1º desta Portaria, ponderados pela participação relativa de cada parcela recebida na composição do salário mensal.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

A) Percentuais de reajuste salarial segundo os dias de pagamento. Data-base em junho.

Dias corridos (11 a 31 do mês corrente; 1 a 10 do mês subsequente).

JUN/95	11	12	13	14	15	16	17	18
Lei nº 8.880								
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	3,83%	3,84%	3,74%	3,08%	2,39%	1,34%	1,29%	1,60%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	37,97%	37,98%	37,85%	36,97%	36,06%	34,66%	34,59%	35,01%

JUN/95	19	20	21	22	23	24	25	26
Lei nº 8.880								
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	1,59%	1,49%	0,83%	1,04%	0,86%	0,75%	0,99%	0,97%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	34,99%	34,86%	33,98%	34,26%	34,02%	33,88%	34,20%	34,17%

JUN/95	27	28	29	30	31	1	2	3
Lei nº 8.880								
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	0,91%	0,26%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%	1,09%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	34,09%	33,23%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	33,27%	34,33%

JUN/95	4	5	6	7	8	9	10
Lei nº 8.880							
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	1,90%	2,23%	1,73%	1,22%	1,94%	2,28%	2,70%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	35,40%	35,84%	35,18%	34,50%	35,46%	35,91%	36,47%

B) Percentuais de reajuste salarial segundo os dias de pagamento. Data-base em junho.

Dias úteis (6º ao 23º do mês corrente; 1º ao 5º do mês subsequente).

JUN/95	6	7	8	9	10	11	12	13
Lei nº 8.880								
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	3,03%	2,90%	2,77%	2,63%	2,49%	2,33%	2,18%	2,02%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	36,91%	36,73%	36,56%	36,37%	36,19%	35,98%	35,78%	35,56%

JUN/95	14	15	16	17	18	19	20	21
Lei nº 8.880								
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	1,85%	1,66%	1,46%	1,26%	1,07%	0,37%	0,08%	0,00%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	35,34%	35,09%	34,82%	34,55%	34,30%	33,37%	32,99%	32,88%

JUN/95	22	23	1	2	3	4	5
Lei nº 8.880							
Caput Art.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

27							
§ 3º Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	0,42%	0,74%
§ 2º Art. 29	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%
Total	32,88%	32,88%	32,88%	32,88%	33,01%	33,44%	33,86%

Exemplos:

- 1) Trabalhadores que ganham até 6 salários mínimos com data-base em junho, cujos salários são integralmente pagos no 1º dia útil do mês subsequente têm direito a um reajuste, sobre os salários de maio, de 32,88 por cento.
- 2) Trabalhadores que ganham até 6 salários mínimos com data-base em junho, cujos salários são pagos da seguinte forma: 40 por cento no dia 20 do mês corrente, e o restante no 5º dia útil do mês subsequente, têm direito a um reajuste sobre os salários de maio de $0,4 \times 34,86 + 0,60 \times 33,86 = 34,26$ por cento.

ASSISTÊNCIA SOCIAL - LEI ORGÂNICA - ALTERAÇÕES

A Medida Provisória nº 1.010, de 26/05/95, DOU de 29/05/95, convalidou e reeditou a MP nº 985/95, que trata sobre as alterações da Lei nº 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social), especificamente sobre: a comprovação da deficiência; prazos para aprovação do requerimento dos benefícios; e concessão do benefício ao maior de 70 anos e ao inválido. Na íntegra:

Dá nova redação a dispositivo da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social, e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - O § 6º do art. 20, o art. 37 e o art. 40 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 20 - (...)

§ 6º - A deficiência será comprovada mediante avaliação e laudo expedido por equipe multiprofissional do Sistema Único de Saúde - SUS, do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, ou de entidades ou organizações credenciadas para este fim específico, na forma estabelecida em regulamento".

(...)

"Art. 37 - Os benefícios de prestação continuada serão devidos a partir da aprovação do respectivo requerimento.

§ 1º - A decisão sobre o requerimento não poderá ultrapassar o prazo de noventa dias a contar da data de sua protocolização.

§ 2º - Na hipótese da concessão do benefício após o prazo estabelecido no parágrafo anterior, será o mesmo devido a partir do nonagésimo dia a contar da data da protocolização do requerimento.

"Art. 40 - (...)

§ 1º - A transferência dos beneficiários do sistema previdenciário para a assistência social deve ser estabelecida de forma que o atendimento à população não sofra solução de continuidade.

§ 2º - É assegurado ao maior de setenta anos e ao inválido o direito de requerer a renda mensal vitalícia junto ao INSS até 31 de dezembro de 1995, desde que atenda, alternativamente, aos requisitos estabelecidos nos incisos I, II ou III do § 1º do art. 139 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 2º - Os órgãos envolvidos nas ações mencionadas no § 6º do art. 20 e no art. 37 da Lei nº 8.742, de 1993, deverão, até 31 de dezembro de 1995, adaptar-se e organizar-se para atender ao que consta daqueles dispositivos.

Art. 3º - O requerimento de benefício de prestação continuada, de que trata o art. 37 da Lei nº 8.742, de 1993, será protocolizado a partir de 1º de janeiro de 1996.

Art. 4º - Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 985, de 28 de abril de 1995.

Art. 5º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE TRABALHO - VETO

Através da Mensagem nº 596, DOU de 01/06/95, o Presidente da República vetou integralmente o Projeto de Lei nº 93, de 1994 (nº 751/91 na Câmara dos Deputados), que pretendia impedir o afastamento ou suspensão do em - pregado de suas atividades antes do trânsito em julgado do inquérito que apura a falta grave do empregado estável. Na íntegra:

Mensagem nº 596

Senhor Presidente do Senado Federal,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 19 do artigo 66 da Constituição Federal, decidi vetar integralmente o Projeto de Lei nº 93, de 1994 (nº 751/91 na Câmara dos Deputados), que "Dispõe sobre o direito de empregados que gozam de alguma forma de estabilidade definida em lei

O Ministério da Justiça assim se manifestou sobre o assunto:

A Consolidação das Leis do Trabalho trata do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com a estabilidade nos arts. 853 a 855, estabelecendo, em síntese, que o empregador apresentará, à Junta ou Juízo de Direito, reclamação por escrito, dentro de 30 dias da suspensão do empregado, sendo que o julgamento do inquérito não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos, até a data de sua instauração.

Convém lembrar que, apesar de o inquérito disciplinado pela CLT ter sido idealizado para proteger o empregado que, contando dez anos de serviços prestados à empresa, adquira estabilidade no emprego, entende Eduardo Gabriel Saad que esse inquérito ainda deve ser proposto no caso dos empregados que desfrutam de estabilidade de corrente do exercício de cargo de direção em entidades sindicais, e que não deveria ser estendida essa garantia ao cipeiro e à mulher gestante, sob pena de incorrer-se em falta de senso prático, qual seja, quando se chegar à sentença irreversível já se esgotou o prazo de estabilidade (in "CLT Comentada", pág. 505).

Ademais, o projeto impede o afastamento ou suspensão do empregado de suas atividades laborais antes do trânsito em julgado do inquérito que apura a falta grave, o que não ocorre em virtude da aplicação da lei vigente, já que o prazo para sua instauração começa a fluir 30 dias após a data da suspensão do empregado (art. 853 da CLT). Não é demasiado lembrar que o art. 494 da CLT preceitua que o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções - apenas a despedida ocorrerá após o inquérito que verifique a procedência da acusação.

Cabe-nos trazer à colação, embora controverso, o ensinamento de Eduardo Gabriel Saad, que entende que a empresa está obrigada a suspender o empregado estável para requerer a instauração do inquérito para apuração de falta grave, porque, se não usar essa faculdade, estará reconhecendo que a falta não é tão grave assim (in. op. cit. págs. 319/20 e 504).

A própria Consolidação das Leis do Trabalho reconhece que poderá advir impossibilidade da reintegração do servidor estável, decorrente do grau de incompatibilidade resultante do litígio, principalmente quando o empregador for pessoa física, caso em que o Tribunal do Trabalho poderá converter a obrigação em indenização (art. 496).

A par de estabelecer garantia para o trabalhador, não nos parece a mais aconselhável medida proposta porque obriga o empregador conviver com o empregado, ainda que a conduta a ele atribuída impeça esse convívio. O que a iniciativa ora examinada propõe poderá, na prática, causar graves consequências. Primeiro, entre empregado e empregador. Segundo, quando se chegar à sentença irreversível, em muitos casos se esgotou o prazo da estabilidade, o que terá tornado desnecessário todo o procedimento para a despedida por justa causa, já que nem a possibilidade do afastamento ou suspensão do empregado teria o empregador.

Cite-se, ainda, que a propositura se equivoca ao falar em prescrição, quando, na verdade, o prazo é preclusivo e opera-se a decadência (in. op. cit. pág. 504). Além disso, o prazo de decadência deveria começar a fluir a partir da ciência do fato, e não dele mesmo, sob pena de quase sempre ocorrer a perda do direito, já que, dificilmente, o empregador tem conhecimento imediato da falta.

Pelo que restou exposto, também o art. 2º da proposta é desaconselhável.

Assim, embora não havendo óbices constitucionais, poderá contrariar o interesse público a adoção da medida projetada, razão pela qual aconselhará o veto integral da propositura, nos termos do art. 66, § 19 da Constituição Federal.

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar totalmente o projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

Brasília, 31/05/95.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO.

SÍNTESE

NORMAS REGULAMENTADORAS PORTUÁRIAS - NRP:

A Portaria nº 3, de 26/05/95, DOU de 29/05/95, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, publicou o texto das Normas Regulamentadoras Portuárias - NRP elaborado por Grupo Técnico formado por profissionais da área de Segurança e Saúde da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST, das Delegacias Regionais do Trabalho - DRT e da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO.

O texto ficará em aberto durante o prazo de 60 dias para que pessoas físicas e entidades apresentem sugestões sobre o texto.

ASBESTO/AMIANTO - NORMAS:

A Lei nº 9.055, de 01/06/95, DOU de 02/06/95, disciplinou a extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do asbesto /amianto e dos produtos que o contenham, bem como das fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim.

Segundo a Lei, as empresas que manipularem ou utilizarem materiais contendo asbesto/amianto da variedade crisotila ou as fibras naturais e artificiais, deverão enviar, anualmente, ao SUS e aos sindicatos representativos dos trabalhadores uma listagem dos seus empregados, com indicação do setor, função, cargo, data de nascimento, de admissão e de avaliação médica periódica, acompanhada do diagnóstico resultante.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

O que é jurisprudência ?

É o conjunto de decisões proferidas por um tribunal, reiteradamente e de forma a construir uma diretriz de solução para os casos futuros e iguais.

Até 04/10/82, com base no art. 902, o TST expedia prejudgados com força obrigatória para os demais tribunais e juizes. A partir de 05/10/ 82, com o advento da Lei nº 7.033, que revogou o art. 902 da CLT, o TST transformou os prejudgados em súmulas. E, a partir de 28/06/85, o TST transformou a súmula de jurisprudência para enunciado, sendo a sua atual denominação.

O menor de 18 anos poderá ter dois empregos ?

Sim. Desde que as duas jornadas não ultrapassem 44 horas semanais (totalizadas), ou seja 7:20 hs por dia, podendo ser prorrogado até no máximo 2 horas para efeito de compensação de horas semanais, mediante convenção ou acordo coletivo (arts. 413 e 414 da CLT).

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

O que 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).
-

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"