

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 074

12/09/96



## TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

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, existem situações pré-determinadas na legislação trabalhista, em que é permitido a transferência do empregado, então vejamos:

### ALTERAÇÃO CONTRATUAL - QUANDO O EMPREGADO CONCORDA

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

Quando prevista no contrato de trabalho, não há necessidade da respectiva anuência, pois foi prevista antes mesmo do 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 resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. “*

*“ 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. “*

*(Ac. 1ª T. TST - RR 4.181/82 - Rel. Ministro Fernando Franco - DJU de 07/06/85 - pág. 8.988).*

### 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

O Adicional de Transferência, que é 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:

*“ 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 implica 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 com sua locomoção. “*

*(Ac. 3ª T. TRT, 2ª Região - RO 4.740/82 - DJSP 03/05/84 - Pág. 39).*

## SITUAÇÕES EM QUE É PROIBIDO A TRANSFERÊNCIA

---

- Dirigente sindical;
- Membros da CIPA;
- Membros da Diretoria da Cooperativa de Empregados; e,
- Estáveis de modo geral.

## O USO DA TRANSFERÊNCIA COMO PUNIÇÃO

---

É proibido o empregador transferir o empregado arbitrariamente com intuito de puni-lo. Esse procedimento, dá o empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho, com base no art. 483 da CLT (rescisão indireta) e pleitear a respectiva indenização, fundamentando-se no rigor excessivo, por parte do empregador (art. 483 da CLT, “a” e “b”).

## LIVRE TRANSFERÊNCIA - ANOTAÇÃO NA CTPS

---

No contrato de trabalho, bem como na página de “Anotações Gerais” da CTPS, poderá adotar o seguinte modelo para livre transferência do empregado:

*“ Admitido mediante condições explícitas de livre transferência para qualquer localidade, dentro do Território Nacional, onde a Empregadora mantiver serviços peculiares a sua atividade. “  
(local, data, assinatura e carimbo da empregadora).*

## DESLOCAMENTO PARA OUTRO ESTABELECIMENTO

---

Não se caracteriza transferência, o deslocamento do empregado de um estabelecimento à outro sem alteração do seu domicílio, assim é citado no artigo 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.”*

Jurisprudência:

*“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. “  
(Ac. da 2ª T. do TST, 3ª Região - RO 986/83 - Rel. Juiz José T. G. da Silva - MG - 10/02/84 - pág. 51. )*

## SITUAÇÃO EM QUE É PERMITIDA TRANSFERÊNCIA

---

São situações previstas na legislação trabalhista, em que é permitida a transferência, sem a respectiva anuência:

- Empregados com cargo 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 transferência do empregado para diversas localidades onde 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.

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

## 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.

## TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA

---

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. “*

EXAME MÉDICO DE MUDANÇA DE FUNÇÃO

---

Nos casos em que o empregado sofre alteração de:

- função/cargo;
- atividade;
- posto de trabalho; ou
- exposição a risco diferente

é obrigatório o exame médico antes da mudança (NR 7, subitem 7.4.3.4, da Port. 3.214/78).



PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Punir o empregado, nem sempre obtém-se bons resultados, isto é, esperar que o empregado não mais venha cometer a mesma falta.

A experiência, tem nos mostrado que o trabalho de “conscientização” dos erros, tem mais eficácia do que propriamente punir o empregado.

Como técnica de solução de problemas, recomendamos o uso da 2ª fase do Método TWI:

1º PASSO: OBTENHA OS FATOS

---

- Reveja a ficha prontuário (pasta dossiê do empregado);
- Verifique quais as normas e costumes da empresa, que se relacionam com o caso;
- Converse com as pessoas interessadas;
- Colha sentimentos e opiniões.

“ certifique-se de que tem o histórico completo e objetivo certo “

2º PASSO: PONDERE E DECIDA

---

- Agrupe os fatos, relacionando-se entre si;
- Quais as medidas possíveis ?
- Verifique se estão dentro dos regulamentos e costumes da empresa;
- Considere as medidas frente ao objetivo e seus efeitos no indivíduo, no grupo e na produção.

“ não tire conclusões apressadas “

3º PASSO: TOME PROVIDÊNCIAS

---

- Você vai resolver este assunto por si mesmo ?
- Precisa de alguma ajuda ?
- Será necessário comunicar ao seu Chefe ?
- Escolha bem a oportunidade para agir.

“ não se furte à sua responsabilidade “

4º PASSO: VERIFIQUE OS RESULTADOS

---

- Em que prazo deve ser iniciada a verificação ?
- Quantas vezes deve ser feita a verificação ?
- Observe alterações nas atitudes e relações.

“ O OBJETIVO FOI ALCANÇADO ? “

- SIM => Então está encerrado o problema.
- NÃO => Então reveja novamente o método.

Concluindo, se a cada problema for “filtrado” passando-se por este método (TWI), certamente 90% dos erros de decisão, serão eliminados.

---

**Para fazer a sua assinatura, entre no site [www.sato.adm.br](http://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](http://www.sato.adm.br)”