

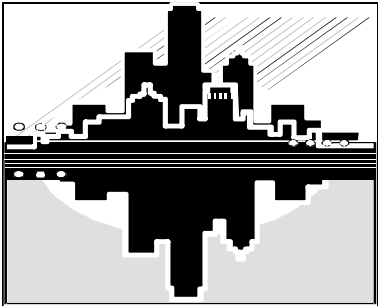
							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 023

21/03/2002

## TRABALHO NOTURNO



O trabalho noturno é compreendido entre 22 as 5 hs (no trabalho rural é das 21 as 5 hs), sendo permitido somente para adultos (CF/88 e IN nº 01, de 12/10/88), proibido ao menor (arts. 402 e 404 CLT).

Para cada hora noturna deve ser considerado 52,5 minutos (e não 60 minutos). Assim, o empregado que trabalha direto das 22 as 5 hs, pelo relógio faz-se 7 hs físicas, porém o cômputo de horas será de 8 hs.

Olhando a tabela abaixo, entenderemos com mais detalhes:

CÔMPUTO DA HORA NOTURNA	UNIDADE DA HORA NOTURNA	ACUMULADO DO SOMATÓRIO	HORAS CENTESIMAIS
1 HORA =	52'30"	52'30"	0,875
2 HORAS =	+ 52'30"	1:45'00"	1,750
3 HORAS =	+ 52'30"	2:37'30"	2,625
4 HORAS =	+ 52'30"	3:30'00"	3,500
5 HORAS =	+ 52'30"	4:22'30"	4,375
6 HORAS =	+ 52'30"	5:15'00"	5,250
7 HORAS =	+ 52'30"	6:07'30"	6,125
8 HORAS =	+ 52'30"	7:00'00"	7,000

Portanto, o empregado que trabalha 7 hs (acumulado do somatório) tem direito a 8 hs (cômputo da hora noturna), a razão é porque a cada 52'30" eqüivale a 1 hora.

O adicional noturno, que é no mínimo 20% sobre o salário (para engenheiros, arquitetos, químicos de nível superior, agrônomos e veterinários, o adicional é de 25%) se paga a cada 52,5 minutos e não sobre 60 minutos.

Portanto, o trabalho noturno das 22 as 5 horas, corresponde a 8 horas e não 7 horas (art. 73 da CLT).

Exemplo:

O empregado que trabalha das 19 as 3:20 hs, com intervalo da zero hora a 1 hora, o adicional noturno será:

- das 22 as 24 horas = 2 horas. Se, pelas horas centesimais a hora noturna tem 0.875, então basta dividir uma pela outra que encontraremos as horas que servirão de base para cálculo do adicional noturno:

2 horas : 0,875 = 2.285714286 hs/centesimais, ou seja 2:17'8,57" hs/sexagesimais.

- da 1 até as 3:20 hs = 2:20 hs. Se, pelas horas sexagesimais a hora noturna tem 52'30", então basta dividir uma pela outra;

2:20 hs : 52'30" = 2:40' hs/sx ou 2.66666... hs/centesimais.

Portanto, total de horas para base de cálculo do respectivo adicional será:

2,285714286 (1º período)  
2,666666667 (2º período) +  
4,952380953 (total) ou seja 4:57'8,57" hs/sx.

**HORAS EXTRAS NOTURNAS**

As horas extras prestadas entre 22 e 5 hs, são pagas com dois adicionais acumulados (e não somados).

Exemplo:

Adicional noturno = 25% e Adicional de Extra = 50%:  
O total de adicional de Extra à ser pago será de 88% (1.5 x 1.25 = 1.88) e não de 75% (50% + 25%).  
Se as horas extras forem realizadas antes das 22 horas ou após 5 horas, existirá apenas um adicional. Aproveitando o exemplo anterior, será de 50%.

**INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS NOTURNAS NO DSR**

São computadas as horas noturnas habitualmente prestadas pelo empregado no descanso semanal remunerado.

Para calcular a média de horas noturnas, à serem integralizadas no DSR, segue-se os seguintes passos:

- o primeiro passo é tabular as horas noturnas realizadas na semana anterior ao DSR, de acordo com os respectivos adicionais;
- o segundo passo é dividir por 6, o somatório das horas acumuladas, em cada um dos adicionais;
- por final, basta multiplicar pelos respectivos adicionais (cada uma) e multiplicar por salário-hora.

**Exemplo:** março/2002

DOMINGO	SEGUNDA	TERÇA	QUARTA	QUINTA	SEXTA	SÁBADO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Olhando o calendário de março/2002, o empregado totalizou 12 horas noturnas, a base de 20%, na semana de 04 a 10 de junho/2001. Seu salário-hora é de R\$ 3,60.

Calculando sucessivamente, temos:

12 hs : 6 = 2 hs (média diária durante a semana de 04 a 10 de março/2002)  
2 hs x 0,20 x R\$ 3,60 = R\$ 1,44 (valor à ser integrado no DSR do dia 17).

Portanto:

- VALOR DO DSR (DIA 17) = R\$ 26,29 (= 7.33 hs x R\$ 3,60)
- INTEGRAÇÃO DAS HN = R\$ 1,44
- TOTAL = R\$ 27,73 (valor total do DSR do dia 17).

**JURISPRUDÊNCIA**

**Enunciado nº 60 - TST:**

“ O adicional noturno, pago habitualmente, integra o salário do empregado para todos os efeitos. “

**Enunciado nº 130 - TST:**

“ O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, III, da Constituição de 18/09/46 (ex-prejulgado 1). “

**Enunciado nº 140 - TST:**

“ É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional (ex-prejulgado 12). “

**Enunciado nº 265 - TST:**

“ A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno. “

**Súmula nº 213 - STF:**

“ É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento. “

**Súmula nº 214 - STF:**

“ A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional. “

**Súmula nº 313 - STF:**

“ Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, § 3º, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador. “

**Súmula nº 402 - STF:**

“ Vigia noturno tem direito a salário adicional. “



## TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS GENERALIDADES

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 manter 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).

---

**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)"