

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 031

16/04/2012

Sumário:

- **TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES**
- **SEGURO-DESEMPREGO A PARTIR DA 3ª VEZ DENTRO DE UM PERÍODO DE 10 ANOS**



TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS GENERALIDADES

Transferir o empregado de um local à outro, à principio 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.

SITUAÇÕES 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: a) explícita, quando expressa na cláusula contratual, a autorização de transferência do empregado para diversas localidades onde empresa possua filial ou exerça as atividades; b) 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.

SITUAÇÕES EM QUE É PROIBIDA A TRANSFERÊNCIA

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

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).

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.)

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.

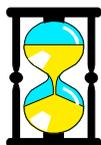
“ Empregado transferido por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa. “

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).



**SEGURO-DESEMPREGO
A PARTIR DA 3ª VEZ DENTRO DE UM PERÍODO DE 10 ANOS**

O Decreto nº 7.721, de 16/04/12, DOU de 17/04/02, dispôs sobre o condicionamento do recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de 170 horas.

Em síntese, para o recebimento do Seguro-Desemprego, a partir da 3ª vez dentro de um período de 10 anos, o trabalhador deverá comprovar a matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de 170 horas. Havendo a recusa ou não realização, o benefício será cancelado.

Na íntegra:

A Presidenta da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 3º e no § 2º do art. 8º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e na Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011,

Decreta:

Art. 1º - O recebimento de assistência financeira pelo trabalhador segurado que solicitar o benefício do Programa de Seguro-Desemprego a partir da terceira vez dentro de um período de dez anos poderá ser condicionado à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, com carga horária mínima de cento e sessenta horas.

Parágrafo único - O curso previsto no caput será ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC, instituído pela Lei nº 12.513, de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

Art. 2º - Compete ao Ministério da Educação:

I - ofertar vagas em cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional no âmbito do PRONATEC aos trabalhadores beneficiários do seguro-desemprego, considerando as vagas gratuitas disponíveis na rede de educação profissional e tecnológica; e

II - encaminhar periodicamente ao Ministério do Trabalho e Emprego informações acerca das matrículas e frequência de que trata o caput do art. 1º.

Art. 3º - Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - orientar e encaminhar os trabalhadores beneficiários do seguro-desemprego aos cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional ofertados nos termos deste Decreto;

II - fixar os requisitos para a definição do perfil do trabalhador, conforme estabelecido no inciso I do caput do art. 5º;

III - encaminhar ao Ministério da Educação informações sobre as características dos trabalhadores beneficiários do seguro-desemprego para subsidiar as atividades de formação e qualificação profissional desenvolvidas para atendimento desse público; e

IV - estabelecer os demais procedimentos necessários ao cumprimento da condicionalidade para o recebimento do benefício do seguro-desemprego previsto no caput do art. 1º.

Art. 4º - A disponibilização de cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional pelas instituições ofertantes no âmbito do PRONATEC deverá ter como referência as informações do Ministério do Trabalho e Emprego e do Sistema Nacional de Emprego - SINE relativas ao perfil dos trabalhadores segurados de que trata o caput do art. 1º e às características locais do mercado de trabalho.

Art. 5º - Não será exigida do trabalhador a condicionalidade de que trata o caput do art. 1º nas seguintes hipóteses:

I - inexistência de oferta de curso compatível com o perfil do trabalhador no município ou região metropolitana de domicílio do trabalhador, ou, ainda, em município limítrofe; e

II - apresentação pelo trabalhador de comprovante de matrícula e frequência mensal em outro curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional com carga horária igual ou superior a cento e sessenta horas.

Parágrafo único - A condicionalidade de que trata o caput do art. 1º ainda poderá ser exigida caso o encerramento do curso de que trata o inciso II do caput ocorra enquanto o trabalhador estiver recebendo as parcelas do benefício seguro-desemprego.

Art. 6º - O benefício do seguro-desemprego do trabalhador sujeito à condicionalidade de que trata o caput do art. 1º poderá ser cancelado nas seguintes situações:

I - recusa pelo trabalhador da pré-matrícula no curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional ofertado;

II - não realização pelo trabalhador da matrícula efetiva na instituição de ensino, no prazo estabelecido; e

III - evasão do curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional em que estiver matriculado.

§ 1º - A pré-matrícula ou sua recusa exigirá assinatura de termo de ciência.

§ 2º - A pré-matrícula ou sua recusa será realizada nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego ou integrantes do SINE.

§ 3º - No caso de o trabalhador recusar-se a assinar o documento de que trata o § 1º, será lavrado termo assinado por duas testemunhas.

Art. 7º - Atendidos prioritariamente os trabalhadores de que trata o art. 1º, havendo disponibilidade de Bolsas-Formação Trabalhador no âmbito do PRONATEC ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica, estas poderão ser ofertadas aos demais beneficiários do seguro-desemprego, respeitados os níveis de escolaridade requeridos e os demais critérios de priorização estabelecidos no âmbito do PRONATEC.

Art. 8º - Ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e do Trabalho e Emprego disciplinará:

I - as características dos cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional ofertados no âmbito deste Decreto; e

II - as demais condições, requisitos e normas necessárias para aplicação da condicionalidade prevista no caput do art. 1º.

Art. 9º - A oferta de Bolsa-Formação Trabalhador no âmbito do PRONATEC nos termos previstos neste Decreto fica condicionada à existência de dotação orçamentária.

Art. 10 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de abril de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF
Aloizio Mercadante
Paulo Roberto dos Santos Pinto