

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 029

09/04/2019

Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES
- COACHING - TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
- PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO TRIBUTÁRIA RURAL - PRR - ALTERAÇÃO



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.

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 entre 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).



COACHING TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Em inglês, "Coach" significa carruagem. Assim, "Coaching" dá a idéia de transportar algo de um lugar à outro. No plano RH, Coaching é um processo que leva a uma determinada pessoa descobrir e desenvolver suas competências latentes frente a um desafio para atingir seus objetivos, transportando de um estado atual para os resultados.

No Coaching é adotado uma premissa que cada pessoa possui um autoconhecimento próprio e é capaz de obter todas as respostas. O papel do Coach (treinador pessoal / personal trainer) é de apenas estimular o Coachee (cliente), encorajando, motivando, atuando como um "olho externo" dando-lhe uma nova visão. Portanto, o Coach "não dá peixes, ensina a pescar".

A relação existente entre o Coach e o Coachee é bem próximo ao casamento, sempre juntos nos momentos de "alegria & tristeza", até o momento em que atinja o resultado, seja a curto, médio ou a longo prazo, de acordo com as necessidades de desenvolvimento pessoal. É uma relação de muita confiança, envolvimento pessoal e profissional, feedback constante entre os dois.

No Coaching, o processo inicia-se pela definição dos objetivos do Coachee, ou seja, aonde quer chegar? Em seguida é analisado os fatores que contribuem ou impedem as metas desejadas, colocando em avaliação as forças e fraquezas do Coachee. E por final, define-se um plano de ação, que permita alcançar os resultados desejados.

No decorrer do processo, ações e comportamentos específicos são agendados e treinados, permitindo-lhe dominar as competências necessárias.

Modalidades

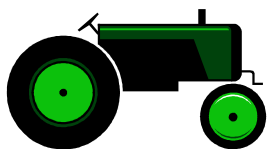
Basicamente existem duas modalidades de Coaching:

- formal, quando realizado de maneira estruturada seguindo as técnicas e os métodos de aplicação, e poderá ser aplicado tanto em empresas como em nível profissional e pessoal;
- informal, quando realizado de forma espontânea, sem usar necessariamente as técnicas e os métodos de aplicação, normalmente utilizado em forma de auto-ajuda (positivismo, força, confiança, motivação, entusiasmo, etc.).

No primeiro, é recomendado que seja um profissional devidamente habilitado pelo IBC - Instituto Brasileiro de Coaching.

Campo de aplicação do Coaching

- Coaching pessoal
- Coaching carreiras
- Coaching executivo
- Coaching empresarial
- Coaching pós-treinamento
- e outros campos.



PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO TRIBUTÁRIA RURAL - PRR ALTERAÇÃO

A Instrução Normativa nº 1.882, de 08/04/19, DOU de 09/04/19, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.784, de 19/01/18, RFB, que regulamentou, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, o Programa de Regularização Tributária Rural (PRR), instituído pela Lei nº 13.606, de 09/01/18. Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto nos arts. 1º a 13 da Lei nº 13.606, de 9 de janeiro de 2018, resolve:

Art. 1º - A Instrução Normativa RFB nº 1.784, de 19 de janeiro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º - (...)

(...)

§ 4º - O produtor rural pessoa física que aderir ao PRR e já teve a contribuição devida ao Senar retida na fonte deverá, após apresentação da GFIP para informar a contribuição previdenciária devida sobre a comercialização da produção rural, comparecer à unidade da RFB de seu domicílio tributário para apresentar a declaração constante do Anexo IV, por meio da qual declara, sob as penas da lei, não ser devedor dos valores apurados quando da transmissão da GFIP, relativos ao Senar, para os quais já houve retenção pelo adquirente da produção rural.

§ 5º - A declaração prestada na forma do Anexo IV está sujeita à auditoria e a fiscalização da RFB poderá exigir documentos que comprovem as informações nela prestadas." (NR)

Art. 2º - A Instrução Normativa RFB nº 1.784, de 2018, passa a vigorar acrescida do Anexo IV, nos termos do Anexo Único desta Instrução Normativa.

Art. 3º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

MARCOS CINTRA CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE