

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 093

22/11/2022

### Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES
- GORJETAS - GENERALIDADES



## 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).



## **GORJETAS GENERALIDADES**

A gorjeta é uma maneira pela qual o cliente expressa a satisfação pelo tratamento recebido num dado trabalho, não necessariamente em restaurantes ou bares, como estamos acostumados.

Basicamente existem duas formas de se caracterizar as gorjetas, aquela compulsória (valor cobrado pela empresa) e outra espontânea (cliente direto ao empregado). Ambos caracterizam-se remuneração (§ 3º do art. 457 da CLT). Tem reflexos nas verbas trabalhistas, tais como: DSR, férias, indenizações, 13º salário, etc.

### **Compulsória**

Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, deverão lançá-las na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador. Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, a retenção facultativa é de até 33%.

Caso a empresa pare de cobrar a gorjeta, desde que cobrada por mais de 12 meses, deverá ser incorporado ao salário do empregado, com base na média dos últimos 12 meses, salvo se estabelecido outro critério em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

### **Espontânea**

Os critérios deverão ser definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

### **Distribuição da gorjeta**

De acordo com o art. 457 da CLT (alterada pela Lei nº 13.419, de 13/03/17, DOU de 14/03/17), os critérios de custeio e de rateio deverão ser definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na hipótese de não haver a previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 da CLT (Art. 457 da CLT, § 13).

### **Empresas com mais de 60 empregados - Comissão**

Empresas com mais de 60 empregados deverão constituir uma comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim (Art. 457 da CLT, § 10).

### **Anotações na CTPS**

Na CTPS deverá ser anotada o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos 12 meses. Também no recibo de pagamento deverão ser informados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

### **Multa por descumprimento**

Havendo o descumprimento disposto nos §§ 12, § 14, § 15 e § 17 do art. 457 da CLT, o empregador pagará uma multa revertida ao empregado prejudicado, o valor correspondente a 1/30 da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria. A limitação será triplicada caso o empregador seja reincidente (no período de 12 meses, descumprir por mais de 60 dias).

### **Tributação**

A gorjeta pertence ao grupo de salário variável, tal como a comissão. Portanto, há todas as incidências tributárias (INSS, FGTS e IRRF).

### **Jurisprudência**

*GORJETA - Configuração - Remuneração. Compreendem-se na remuneração do empregado além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas que receber. (TRT-SP 02980588274 - RO - Ac. 01ªT. 20000177029 - DOE 19/05/2000 - Rel. PLÍNIO BOLIVAR DE ALMEIDA)*

GORJETA - Configuração - A estimativa de gorjetas não é parcela devida ao empregado. A norma coletiva determina, apenas, que seja feito um cálculo aproximado dos ganhos diários do empregado, tendo em vista a impossibilidade de precisar tais valores (TRT-SP 19990363830 - RO - Ac. 01ªT. 20000393945 - DOE 22/08/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

GORJETA - Repercussão - GORJETAS. INTEGRAÇÃO. ENUNCIADO 354 DO C. TST. Impositiva a integração de gorjetas em horas extras, DSRs., feriados e aviso prévio. O En. 354 do C. TST não pode sofrer interpretação que negue vigência ao art. 457 da CLT. A restrição da segunda parte da súmula diz respeito exclusivamente à base de cálculo, não à integração na remuneração (que compreende todos aqueles itens) mencionada claramente na primeira parte. Entendimento diverso implica desprezar o pressuposto legal de que as gorjetas e as gratificações compõem a remuneração normal e definitiva, para todos os efeitos, gerando como consequência a depreciação real das horas extras e a vedada redução salarial. (TRT-SP 19990610285 - RO - Ac. 08ªT. 20010125927 - DOE 10/04/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

GORJETA - Repercussão - Salário. Gorjetas. Integração. Confirmando-se a cobrança de gorjetas e o consequente rateio promovido pela empresa, não há como excluir a aplicabilidade plena do parágrafo 3o. do art. 457 da CLT. Entendimento jurisprudencial não se sobrepõe à subsunção direta do citado dispositivo, especialmente no caput cuja redação claramente assenta que as gorjetas dadas por terceiros como contraprestação do serviço estão compreendidas na remuneração para todos os efeitos legais. (TRT-SP 20000414446 RO - Ac. 08ªT. 20010442450 - DOE 14/08/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

" Integração das gorjetas no cálculo do aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal. Em razão de as gorjetas serem pagas por terceiros e não pelos empregadores, não há como impor a estes qualquer acréscimo a seu valor quando o trabalho é realizado em horas extraordinárias ou noturnas. As gorjetas são destinadas à distribuição aos empregados do estabelecimento (art. 457, § 3º, da CLT). O rateio é perfeitamente lícito, inexistindo norma legal que imponha a destinação das gorjetas apenas aos garçons (TST, RR 1.055/89.2, Ney Doyle, Ac. 2ª T. 273/91). "

" O Enunciado nº 290 não assegura a integração das gorjetas no cálculo do aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal remunerado (TST, E-RR 44.777/92.1, Guimarães Falcão, Ac. SDI 78/94. " (Orientação jurisprudencial da SDI do TST).

Enunciado nº 290, TST

Enunciado nº 354, TST