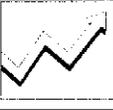


 legislação	 consultoria	 assessoria	 informativos	 treinamento	 auditoria	 pesquisa	 qualidade
---	--	---	---	--	--	---	--

Relatório Trabalhista

1993

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda- PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• 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"

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, por outro lado, existem situações pré-determinadas em Legislação Trabalhista em que é permitido a transferência do empregado, então vejamos:

a) Quando o empregado concordar com a transferência:

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

" 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. "

b) Remoção para outro estabelecimento da empresa sem alteração do domicílio do empregado:

Não se caracteriza transferência, o **deslocamento** do empregado de um estabelecimento à outro sem alteração de seu domicílio, assim cita o art. 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:

Acórdão da 2a. Turma, do TST, da 3a. Região - RO 986/83 - Relator Juiz José Theodoro G. da Silva - MG - de 10/02/84 - p. 51.

" 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. "

c) Situações previstas em Legislação Trabalhista, em que é permitida a transferência, sem a respectiva anuência:

- Empregados com **cargos 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 a empresa possua filial ou exerça as atividades;

* **implícita**, quando por natureza, a condição contratual, exija

c) - * o trabalho em outras localidades, tais como acontecem nos casos de artistas, vendedores-viajantes, atletas, etc.

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

- Na ocorrência da **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.

- **Transferência provisória** em razão da necessidade do serviço:

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.

SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL:

A súmula nº 29, do TST, determinou que quando o empregado for removido à 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 despesa. "

Jurisprudência:

Acórdão da 1ª. Turma do TST - RR 4.181/82 - Rel. Ministro Fernando Franco - DJU de 07/06/85 - página 8.988.

" A 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. "

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 - 25%:

O Adicional de Transferência 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:

Acórdão da 3a. Turma do TRT, da 2a. Região - RO 4.740/82 - DJSP 03/05/84 p. 39.

" 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 implicou 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 mão do Transporte Coletivo oferecido gratuitamente pela empresa, inadmissível falar-se no ressarcimento das despesas que teve como sua locomoção. "

SITUAÇÕES EM QUE É PROIBIDO A TRANSFERÊNCIA:

- * Dirigente Sindical;
- * Membro da CIPA;
- * Membro da Diretoria da Cooperativa de Empregados; e,
- * Estáveis de modo geral.

TRANSFERÊNCIA ARBITRÁRIA DO EMPREGADO:

É vedado ao empregador transferir o empregado arbitrariamente, com intuito de puni-lo. Este procedimento, dá ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho (art. 483 da CLT - Rescisão Indireta) e pleitear uma indenização, fundamentando-se no rigor excessivo, por parte do empregador.

TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO - EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO:

A transferência de empregados de uma empresa à outra, do mesmo grupo econômico, não há nenhum impedimento legal. No entanto, tal transferência tem de estar previsto no seu contrato de trabalho, não havendo, implica na alteração do contrato, que fica na dependência do art. 468 da CLT (concordância de ambas as partes).

Quanto a definição do grupo econômico, está previsto no art. 2º, § 2º / da CLT. Lá diz que:

" Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. "

Portanto, a empresa que possui mais de uma unidade, mesmo que tenha personalidade jurídica diferente, porém a empresa principal controla a outra, pode-se caracterizar como sendo empresa de um mesmo grupo econômico. Porém, não havendo tal controle, trata-se de empresa distinta, mesmo que os sócios sejam os mesmos. E nesse caso, o empregado trabalhando nas duas empresas, cabe os salários em cada uma delas, conforme previsto na Súmula nº 129 do TST.

" A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. "

O mesmo raciocínio aplica-se no caso de transferência. Sendo empresas do mesmo grupo econômico, pode-se praticar a transferência entre uma à outra. Não sendo, cabe a rescisão e posterior admissão.

CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES (✓)

- () vencimentos dos exames médicos, estão OK ?
- () validade dos extintores
- () manutenção dos hidrantes
- () período de interstício do salário de contribuição do INSS (sócios)
- () acordo coletivo de compensação de horas semanais para menores
- () certificado da escola SENAI (Decreto nº 31.546, 06/10/52)
- () contratos com creche
- () quadro de horário de trabalho (modelo único p/ menores e adultos)
- () quadro que trata da proteção dos menores (fixado em local visível)
- () declaração de dependentes para Imposto de Renda
- () cartão externo (office-boy, vendedores, motoristas, etc)

- () cartão da criança (antiga caderneta de vacinação)
- () quantidade de menores aprendizes - proporcionalidade
- () vale transporte (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
- () termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do Vale Transporte, / renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87)
- () elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA (a partir de 17//12/92 - Portaria nº 05/92 - RT 068/92)
- () SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho)
- () atualização das fichas de registro de empregados ou livro
- () atualização das CTPS's de empregados
- () composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados/risco
- () validade do relatório de Inspeção de Caldeiras, Compressores, etc.
- () inspeção prévia de funcionamento
- () CIPA - término da gestão e reeleição
- () outros, observando as normas internas da empresa e outras exigências da Convenção Coletiva dos trabalhadores.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) Qual o tratamento que a empresa deve dispensar às empregadas que têm filhos em idade de amamentação ?

Resp.: As empresas que mantem empregadas com filhos em idade de amamentação devem conceder a estas empregadas 2 descansos especiais (meia hora cada uma) durante a jornada de trabalho, para amamentação do filho, até que este venha a completar 6 meses de idade, ou por período superior determinado pela autoridade competente, quando assim o exigir a saúde da criança. A lei exige também que a empresa, com pelo menos 30 empregadas maiores de 16 anos, man tenha um local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vi gilância e assistência os seus filhos em idade de amamentação. O referido local deverá possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação , uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. Esta exigência, porém , poderá ser suprida através de creches distritais mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades, públicas ou privadas, pelas prô prias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, LBA ou de entidades sindicais.

Observar que, para algumas categorias sindicais (ver a Convenção Coletiva) é possível substituir por sistema de reembolso-creche, ou seja, paga-se a quantia mensal limitada a título de reembolso de gastos. Assim a empresa , fica limitada a pagar o reembolso somente quando a funcionária ganhar a criança.

Fds.: Arts. 389, §§ 1º e 2º, 396 e 400 da CLT.

B) Em que hipóteses deve a fiscalização do trabalho observar o critério de dupla visita ?

Resp.: Os agentes da Inspeção do Trabalho têm o dever de advertir, dar conselhos técnicos, orientar empregadores e empregados no cumprimento da legislação trabalhista, e observarão o critério da dupla visita nos seguintes casos:

- a) quando ocorrer promulgação ou expedição de lei nova, regulamento ou portaria normativa, sendo que, com relação exclusiva a estes atos, será feita, apenas, a orientação do responsável;
- b) quando se tratar de estabelecimento ou local de trabalho recentemente inaugurado.

Decorrido o prazo de 90 dias da vigência das disposições a que se refere o item "a", ou do efetivo funcionamento do novo estabelecimento ou local de trabalho, a autuação das infrações não dependerá da dupla visita. A orientação em pauta encontra-se fundamentada nos arts. 627 da CLT e 18, do Decreto nº 55.841, de 15/03/65, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho. No tocante às disposições relativas à Segurança e Medicina / do Trabalho, a ação dos Agentes de Inspeção do Trabalho junto às empresas está integralmente disciplinada na Norma Regulamentadora nº 28, da Portaria MTb Nº 3.214/78.

C) A empresa pode conceder férias coletivas em 2 períodos a todos os empregados indistintamente ?

Resp.: Não. Aos empregados menores de 18 e aos maiores de 50 anos, as férias só podem ser concedidas de uma só vez.

Fds.: § 2º do art. 134 da CLT.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê 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).