

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 013

13/02/2003

Sumário

- **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - EMPREGADOS**
- **TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES**



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - EMPREGADOS

DESCONTO:

No mês de março de cada ano, desconta-se um dia de trabalho de todos os empregados à título de Contribuição Sindical, com exceção dos profissionais liberais e outros, que possuem tratamentos diferenciados, como ilustraremos logo mais adiante.

Posteriormente, a empresa deve recolhe-la junto a Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil, a favor de cada Sindicato da categoria profissional, inclusive das categorias diferenciadas, que também veremos a seguir.

RECOLHIMENTO:

O prazo de recolhimento vai até o último dia útil do mês de abril. A Contribuição Sindical, após arrecadado pelos bancos, será distribuído a Confederação, Federação, Sindicato e Conta Especial de Emprego e Salário, da seguinte forma:

- 5% para Confederação;
- 15% para Federação;
- 60% para Sindicato; e
- 20% para Conta Especial de Emprego e Salário.

O valor arrecadado pelo Sindicato (60%), além das despesas vinculadas a sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada de acordo com seus estatutos, visando os seguintes objetivos:

- assistência jurídica;
- assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- assistência à maternidade;
- agências de colocação;
- cooperativas;
- bibliotecas;
- creches;
- congressos e conferências;
- auxílio-funeral;
- colônias de férias e centros de recreação;
- prevenção de acidentes de trabalho;
- finalidade desportivas e sociais;
- educação e formação profissional; e
- bolsas de estudo.

CÁLCULOS:

Salário mensal:

Para os que percebem salário mensal, toma-se o salário mensal, dividindo-se por 30. O resultado é o valor da Contribuição Sindical à ser descontado do empregado.

Salário-hora:

Para se achar o valor da Contribuição Sindical de horistas, basta multiplicar por 7,3333 o seu salário-hora.

Salário-variável:

Para os casos em que o empregado percebe por salários variáveis, tais como: comissões, por peças produzidas, diaristas, etc, toma-se o valor das remunerações percebidas no mês de fevereiro e divide-se por 30 dias.

Salário-utilidade ou Gorjetas (in natura):

Para esses casos especiais, toma-se a base de cálculo do INSS, do mês de janeiro e divide-se por 30 dias.

INCIDÊNCIAS:

A Contribuição Sindical não incide sobre as horas extras (art. 582, § 1º "a" da CLT) e nem sobre Abono de Férias (art. 144 da CLT).

Incide sobre o valor pago a título de Gratificação, mesmo sendo periódicas, como base na fração de 1/12 avos da soma anual (Súmula nº 78, do TST).

CATEGORIA PREDOMINANTE - DIFERENCIADOS - LIBERAIS:

A empresa deverá recolher a Contribuição Sindical para o Sindicato da categoria predominante, através da CEF ou Banco do Brasil, segundo a sua atividade principal. Porém, quando há categorias diferenciadas nesse meio deverá efetuar o recolhimento para elas, também da CEF ou Banco do Brasil.

Exemplo:

Um determinado empregado poderá estar trabalhando numa indústria metalúrgica, exercendo atividades de motorista. Esse motorista, mesmo estando no meio de uma categoria predominante (metalúrgicos) deverá recolhê-la para a categoria dos motoristas. Porque, o sindicato pertence a categoria dos diferenciados.

São diferenciados:

- aeronautas;
- agenciadores de publicidades;

- aeroviários;
- atores teatrais, cinematográficos, cenógrafos, cenotécnicos, corais e bailarinos;
- cabineiros;
- classificadores de produtos de origem vegetal;
- condutores de veículos rodoviários (motoristas);
- desenhistas, desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas (técnicos e auxiliares);
- manequins e modelos;
- maquinistas e foguistas (de geradores, termo-elétricos e outros e congêneres, inclusive marítimos);
- músicos profissionais;
- oficiais gráficos;
- operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral);
- professores;
- profissionais de enfermagem (técnicos), duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde;
- publicitários;
- práticos de farmácia;
- profissionais liberais de relações públicas, propagandistas de produtos farmacêuticos (propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos);
- radiotelegrafistas da marinha mercante;
- secretárias (desde 29/04/85);
- supervisores de segurança ou técnicos;
- tratoristas (excetuados os rurais);
- trabalhadores circenses;
- trabalhadores em atividades subaquáticas e afins;
- vendedores e viajantes do comércio.

Obs.:

a) os assessores de vendas, coordenadores de vendas, chefes de vendas, gerente de vendas e inspetores de vendas quando no desempenho de suas funções exerçam funções iguais, semelhantes ou equivalentes aos dos empregados viajantes, aplicam-se a estes o disposto na "Regulamentação das atividades dos vendedores, viajantes e praticistas (Lei nº 3.207/57). No entanto, apesar do título da função, exerçam funções internas, não se enquadram na respectiva regulamentação;

b) os engenheiros de vendas são enquadrados como vendedores, e não como engenheiros;

c) os desenhistas de agência de propaganda são enquadrados como publicitários;

d) os operadores de empilhadeiras ou motoristas de empilhadeiras, são enquadrados como motorista, desde que a empresa exige a carta de habilitação;

e) os motoristas de carro-forte, desde que registrados na DRT, são considerados vigilantes;

f) o pessoal de manutenção, limpeza e abastecimento, além dos porteiros e cobradores, nas empresas de transporte de passageiros, carga, táxi e garagens, são enquadrados na categoria dos condutores de veículos.

Além desses diferenciados, deve-se observar os Profissionais Liberais, pois estes, devem recolher a Contribuição Sindical, no mês de fevereiro para a própria categoria profissional. Havendo recolhimento, para o respectivo Sindicato Profissional, estará isento de recolhê-la novamente para a categoria predominante. No entanto, para isenção desse recolhimento, não basta ser profissional formado, devendo apresentar dois requisitos básicos:

1º) que exerça efetivamente na empresa, a atividade como profissional onde é registrado como profissional liberal (art. 585 da CLT); e

2º) que tenha quitado, a respectiva guia de Contribuição Sindical para o sindicato representativo e tenha apresentado a empresa onde trabalha, a cópia da CS devidamente quitada e mais a carta de "opção" assinada.

Em qualquer uma das duas hipóteses, não sendo atendida, o profissional liberal deverá recolher para a categoria predominante ou ainda para os dois.

São considerados Profissionais Liberais:

- advogados;
- médicos, odontologistas, veterinários e farmacêuticos;
- engenheiros (civis, de minas, mecânicos, eletricitas, industriais, arquitetos, agrônomos e agrimensores);
- químicos (industriais, agrícolas e engenheiros químicos);
- parteiras;
- economistas;
- atuários;
- contabilistas;
- professores;
- escritores, autores teatrais, compositores artísticos, musicais e plásticos;
- assistentes sociais;
- jornalistas;

- protéticos dentários;
- bibliotecários;
- estatísticos;
- enfermeiros;
- administradores;
- arquitetos;
- nutricionistas;
- psicólogos;
- fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, auxiliares de fisioterapia e de terapia ocupacional;
- geólogos, zootecnistas;
- relações públicas;
- fonoaudiólogos;
- sociólogos;
- biomédicos;
- corretores de imóveis;
- técnicos industriais e agrícolas.

ADMITIDOS NO MÊS DE MARÇO E MESES POSTERIORES:

Nos meses de janeiro e fevereiro, de cada ano, não há a Contribuição Sindical. Para admitidos no mês de março em diante, deve-se verificar na CTPS, se o empregado já efetivou o pagamento da contribuição Sindical na empresa anterior. Caso tenha contribuído, não há desconto, devendo anotar os seguintes dados na ficha ou livro de registro: Sindicato, ano-base, valor e a empresa que descontou a CS.

Caso não tenha havido o desconto, realiza-se o respectivo desconto no mês seguinte ao da admissão, para recolhimento no mês seguinte.

AFASTADOS NO MÊS DE MARÇO:

Quando o empregado estiver afastado do trabalho, normalmente nos casos de acidentes do trabalho ou doença, sem percepção dos salários, desconta-se no retorno, isto é, no reinício do trabalho, do primeiro mês subsequente.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - ENCAMINHAMENTO DA CÓPIA AO SINDICATO:

Até 15 dias após o recolhimento da Contribuição Sindical, a empresa deverá encaminhar uma via ao Sindicato, das respectivas categorias. Não havendo, entrega-se a Secretaria Geral do Ministério do Trabalho.

ATRASSO - MULTA:

Em caso de atraso de recolhimento, a multa é de 10% nos primeiros 30 dias (art. 600 da CLT), e se somam juros de 1% ao mês de mais a correção monetária pelos coeficientes de débitos para com a Fazenda Nacional (Portaria nº 3.233/83).

Se a Fiscalização do Trabalho, pegar o recolhimento em atraso, a multa administrativa será de 1/5 a 200 Valores de Referência, além dos acréscimos mencionados anteriormente.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL:

O Capítulo II dos Direitos Sociais, art. 8º, IV, da

Constituição Federal, trouxe a seguinte redação:

“ a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva independentemente da contribuição em lei; “

O respectivo texto gerou dúvida e polêmica, confundindo-se com a Contribuição Sindical definida na CLT.

Ressaltamos que o texto, refere-se a uma contribuição que será estabelecida, através de regulamentação, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical, independentemente da Contribuição Sindical de que trata a CLT.

Trocando em miúdos, a CS não sofreu nenhuma alteração, após a promulgação da nova Carta Magna.

EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - POLÊMICA:

A Contribuição Sindical, juridicamente, ainda não foi extinta. A Medida Provisória nº 275, de 30/11/90, não foi aprovada pelo Congresso Nacional, que enviou à sanção do Presidente da República, projeto de conversão extinguindo a Contribuição Sindical, de forma gradual. Porém, o projeto de conversão do Congresso Nacional foi vetado pelo Presidente da República. Portanto, até que sejam editadas novas regras para o assunto, pelo Congresso Nacional, a CS continua em vigor.

Observações Gerais:

- As guias de recolhimento, geralmente são fornecidas pelos próprios sindicatos profissionais, de cada categoria, acompanhados da Relação de Empregados, emitidos, geralmente via postal, no entanto, na falta do recebimento procure o sindicato profissional, das respectivas categorias.
- As empresas que tenham dúvidas quanto ao correto enquadramento sindical, recomendamos procurar a DRT, no setor de enquadramento sindical, mediante requerimento, para dirimir qualquer dúvida. Pois, recolhendo-se a CS de outra categoria predominante (e vice-versa), acaba-se pagando duas vezes (em dobro).
- A Instrução Normativa nº 1, de 06/03/02, DOU de 08/03/02, do Ministério do Trabalho e Emprego, baixou novas instruções sobre o recolhimento da Contribuição Sindical prevista no art. 578 da CLT relativamente aos empregados do setor público (RT 021/2002).
- A Portaria nº 50, de 31/01/02, DOU de 04/02/02, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou o novo modelo de certidão de registro sindical (RT 011/2002).
- A Portaria nº 1, de 03/05/01, DOU de 01/06/01, da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovou o novo modelo de certidão de registro sindical e estabeleceu a validade de dois anos (RT 046/2001).
- A Portaria nº 376, de 23/05/00, DOU de 24/05/00, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 343, de 04/05/00, DOU de 05/05/00, baixou novas instruções sobre registro sindical (RT 045/2000).
- A Portaria nº 343, de 04/05/00, DOU de 05/05/00, do Ministério do Trabalho e Emprego, baixou novas instruções para registro sindical (RT 040/2000).



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 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).

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 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.)

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).

**Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos
duas vezes por semana e consultas ilimitadas.**

www.sato.adm.br

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: www.sato.adm.br"