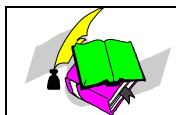




Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674



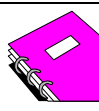
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 003

12/01/2004

Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES
- PROMOÇÃO DE CARGO
- JUSTIÇA DO TRABALHO - VALOR-PISO - EXECUÇÕES DE OFÍCIO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA



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, 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 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).

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).



PROMOÇÃO DE CARGO

Diz-se que um empregado é promovido, quando é transferido para um cargo superior. Dúvidas são muito comuns, quando a empresa não possui uma hierarquia de cargos. A administração de cargos e salários, através de métodos quantitativos tem solucionado esse problema, pois cada cargo é avaliado segundo critérios preestabelecidos, e cada cargo passará a ter um valor, permitindo colocar numa hierarquia através de valor por pontos. Assim, por exemplo, um Auxiliar de Depto. Pessoal que é transferido para exercer as funções de Auxiliar de Contabilidade, poderá ter uma promoção ou não, tudo dependerá da estrutura hierárquica estabelecida na empresa.

São normalmente alvos de erros, o cálculo salarial na data-base, quando o empregado recebeu uma promoção durante o período.

Exemplo:

Empregado admitido no dia 01/06/02, com salário mensal de R\$ 1.200,00. No mês de maio/03, recebeu uma promoção de cargo e passou a perceber R\$ 1.500,00 mensais. No mês de julho/03 (data-base) a categoria fixou um reajuste de salarial de 20%.

Para calcular o salário para o mês de julho/03, fazemos o seguinte cálculo:

$$\text{R\$ } 1.200,00 \times 1.20 = \text{R\$ } 1.440,00$$

Se o empregado não tivesse recebido a promoção, no mês de julho/03, o seu salário seria então de R\$ 1.440,00.

Para que sua promoção não seja descontada como antecipação, que aliás, é esse o erro normalmente cometido, deve-se acrescentar o percentual de sua promoção. Assim, temos o seguinte cálculo, sucessivamente:

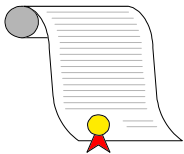
$$\text{R\$ } 1.500,00 : \text{R\$ } 1.200,00 = 1.25 \text{ ou seja } 25\%$$

$$\text{R\$ } 1.440,00 \times 1.25 = \text{R\$ } 1.800,00.$$

Também, pode-se fazer o seguinte:

$$\text{R\$ } 1.200,00 (1.20 \times 1.25) = \text{R\$ } 1.800,00.$$

Como se diz: "a ordem das parcelas, não altera o produto".



JUSTIÇA DO TRABALHO - VALOR-PISO EXECUÇÕES DE OFÍCIO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A Portaria nº 11, de 06/01/04, DOU de 09/01/04, do Ministério da Previdência Social, fixou valor-piso, provisoriamente até 30/04/04, para as execuções de ofício da contribuição previdenciária pela Justiça do Trabalho. Os débitos judicialmente liquidados, de importância igual ou inferior ao respectivo valor-piso, não pagos espontaneamente, deixarão de ser executados, exceto quando, em face do mesmo devedor, outros créditos houver, em montante total superior ao do valor- piso, caso em que serão agrupados para fim de cobrança de ofício. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social Interino, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o que dispõe o art. 54 da Lei n o 8.212, de 24 de julho de 1991, resolve:

Art. 1º - Fica mantido o valor-piso para as execuções de ofício da contribuição previdenciária pela Justiça do Trabalho.

Art. 2º - São os seguintes valores- piso a serem provisoriamente aplicados até 30 de abril de 2004:

ESTADO	TRT (REGIÕES)	VALOR-PISO
SP	2ª, 15ª	R\$ 140,00
ES, MG, PR, RJ, RS SC	1ª, 3ª, 4ª, 9ª, 12ª, 17ª	R\$ 130,00
AC, AL, AM, AP, BA, CE, DF, GO, MA, MS, MT, PA, PB, PE, PI, RN, RO, RR, SE, TO	5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 10ª, 11ª, 13ª, 14ª, 16ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª, 24ª	R\$ 110,00

Parágrafo único. Durante a vigência dos valores-piso provisórios, a Diretoria-Colegiada do INSS, por si ou mediante convênio, iniciará e concluirá os respectivos estudos de custo, objetivando a fixação de valores periódicos, conforme estabelecido no artigo 9º da Portaria nº 516/03, do Ministério da Previdência Social.

Art. 3º - Os débitos judicialmente liquidados, de importância igual ou inferior ao respectivo valor-piso, não pagos espontaneamente, deixarão de ser executados, exceto quando, em face do mesmo devedor, outros créditos houver, em montante total superior ao do valor- piso, caso em que serão agrupados para fim de cobrança de ofício.

§ 1º - No caso de agrupamento de débitos oriundos de estados com valores- piso distintos, será considerado, para fins de verificação de cabimento da cobrança de ofício, o valor- piso do estado da primeira distribuição processual.

§ 2º - Os débitos a outros agrupados sujeitam- se aos encargos acessórios, nos termos da Lei previdenciária.

§ 3º - Estando o débito antecedente parcelado, o agrupamento implicará consolidação, redivisão de parcelas e recálculo de parcelas vincendas.

Art. 4º - À Procuradoria Federal Especializada - INSS caberá:

a) com relação aos débitos mencionados no caput, parte inicial, do artigo anterior, adotar todas as providências, nos feitos judiciais em curso, para intentar cobrança amigável, sobrestar o andamento das execuções de ofício, promover o agrupamento de débitos e promover a consolidação dos débitos parcelados;

b) por suas unidades locais, remeter cópia do presente ato a todos os juízos que promovam execução de ofício da contribuição previdenciária.

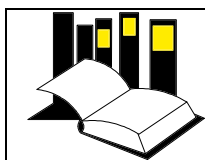
Art. 5º - Os valores-piso provisoriamente mantidos no art. 2º aplicam-se aos processos em curso.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

HELMUT SCHWARZER

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"



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

www.sato.adm.br