

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 013

16/02/2009

Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES
- LTCAT - LAUDO TÉCNICO AMBIENTAL - 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).



**LTCAT - LAUDO TÉCNICO AMBIENTAL
GENERALIDADES**

Desde 10/12/03, vigência da Instrução Normativa nº 99, de 05/12/03 (arts. 177 e 178), o LTCAT (art. 58 e seus §§, da Lei nº 8.213, de 24/07/91) foi substituído pelos programas de prevenção PPRA, PGR e PCMAT.

A substituição é válida somente para as empresas obrigadas ao cumprimento das Normas Regulamentadoras (item 1.1 da NR-01). As demais empresas, poderão optar pela implementação dos programas em substituição ao LTCAT. Caso não seja feita esta opção, deverão elaborar o LTCAT.

O LTCAT deverá ser elaborado e assinado por engenheiro de segurança do trabalho, com o respectivo número da Anotação de Responsabilidade Técnica - ART junto ao CREA ou por médico do trabalho, indicando os registros profissionais para ambos.

Estrutura do LTCAT

- reconhecimento dos fatores de riscos ambientais;
- estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- especificação e implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- monitoramento da exposição aos riscos;
- registro e divulgação dos dados;
- avaliação global do seu desenvolvimento, pelo menos uma vez ao ano ou sempre que ocorrer qualquer alteração no ambiente de trabalho ou em sua organização, contemplando a realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades.

Deve-se contemplar no "reconhecimento dos fatores de riscos ambientais":

- a identificação do fator de risco;
- a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- a caracterização das atividades e do tipo da exposição;
- a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- os possíveis danos à saúde, relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica; h) a descrição das medidas de controle já existentes.

Caso não sejam contemplados, isto é, não forem identificados fatores de riscos, o LTCAT poderá resumir-se:

- reconhecimento dos fatores de riscos ambientais;
- registro e divulgação dos dados;
- avaliação global do seu desenvolvimento, pelo menos uma vez ao ano ou sempre que ocorrer qualquer alteração no ambiente de trabalho ou em sua organização, contemplando a realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades.

Atualização

O LTCAT, bem como os programas de prevenção PPRA, PGR e PCMAT, devem ser atualizados pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global, ou sempre que ocorrer qualquer alteração no ambiente de trabalho ou em sua organização.

São consideradas alterações no ambiente de trabalho ou em sua organização, entre outras, aquelas decorrentes de:

- mudança de layout;
- substituição de máquinas ou de equipamentos;
- adoção ou alteração de tecnologia de proteção coletiva;
- alcance dos níveis de ação estabelecidos no subitem 9.3.6 da NR-09;
- extinção do pagamento do adicional de insalubridade.

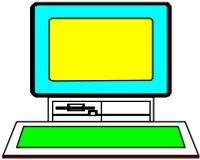
Penalidade

A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, DOU de 25/07/91.

Legislação

A exigência do referido laudo, foi reeditado anteriormente pelas seguintes MPs:

- 1.523, de 11/10/96;
 - 1.523-1, de 12/11/96;
 - 1.523-2, de 12/12/96;
 - 1.523-3, de 09/01/97;
 - 1.523-4, de 05/02/97;
 - 1.523-5, de 06/03/97;
 - 1.523-6, de 03/04/97;
 - 1.523-7, de 30/04/97;
 - 1.523-8, de 28/05/97;
 - 1.523-9, de 27/06/97;
 - 1.523-10, de 25/07/97;
 - 1.523-11, de 26/08/97;
 - 1.523-12, de 25/09/97;
 - 1.523-13, de 23/10/97; e
 - 1.596-14, de 10/11/97;
 - Lei nº 9.528, de 10/12/97.
-
- Ordem de Serviço nº 600, de 02/06/98, DOU de 08/06/98
 - Instrução Normativa nº 11, de 20/09/06, DOU de 21/09/06
 - Instrução Normativa nº 2, de 10/10/07, DOU de 11/10/07



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

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"