

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Qualidade |

Relatório Trabalhista

Nº 006

21/01/2010

Sumário:

- **TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - GENERALIDADES**
- **LICENÇA-MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO - PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**



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.

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.

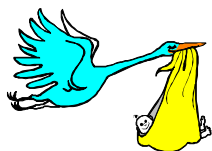
“ Empregado transferido por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa. “

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).



**LICENÇA-MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO
PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

A Instrução Normativa nº 991, de 21/01/10, DOU de 22/01/10, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre o Programa Empresa Cidadã.

Em síntese, todas as empregadas de empresas inscritas no Programa Empresa Cidadã, poderão requerer a prorrogação do salário-maternidade até o final do 1º mês após o parto, que terá início no dia subsequente ao término da vigência do benefício, inclusive nos casos de parto antecipado e adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança.

O total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade, poderá ser deduzido do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) devido, em cada período de apuração, caso a empresa seja tributada com base no lucro real.

A empresa poderá aderir ao Programa Empresa Cidadã, mediante Requerimento de Adesão formulado em nome do estabelecimento matriz, disponibilizado no site Secretaria da Receita Federal do Brasil (<http://www.receita.fazenda.gov.br>), a partir do dia 25 de janeiro de 2010.

Na íntegra:

O Secretário da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 261 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 125, de 4 de março de 2009, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, no art. 16 da Lei nº 9.779, de 19 de janeiro de 1999, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, resolve:

Art. 1º - Será beneficiada pelo Programa Empresa Cidadã, instituído pelo Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, a empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada requeira a prorrogação do salário-maternidade até o final do 1º mês após o parto.

§ 1º - A prorrogação do salário-maternidade de que trata o caput:

I - iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência do benefício de que tratam os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

II - será devida, inclusive, no caso de parto antecipado.

Art. 2º - O disposto no art. 1º também aplica-se à empregada de pessoa jurídica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos:

I - por 60 dias, quando se tratar de criança de até 1 ano de idade;

II - por 30 dias, quando se tratar de criança a partir de 1 até 4 anos de idade completos; e

III - por 15 dias, quando se tratar de criança a partir de 4 anos até completar 8 anos de idade.

Art. 3º - A pessoa jurídica poderá aderir ao Programa Empresa Cidadã de que trata o art. 1º, mediante Requerimento de Adesão formulado em nome do estabelecimento matriz, pelo responsável perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

§ 1º - O Requerimento de Adesão poderá ser formulado exclusivamente no sítio da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na Internet, no endereço <http://www.receita.fazenda.gov.br> a partir do dia 25 de janeiro de 2010.

§ 2º - Não produzirá efeito o requerimento formalizado por contribuinte que não se enquadre nas condições estabelecidas nesta Instrução Normativa.

§ 3º - O acesso ao endereço eletrônico dar-se-á por meio de código de acesso, a ser obtido nos sítios da RFB na Internet, ou mediante certificado digital válido.

Art. 4º - A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

§ 1º - A dedução de que trata o caput fica limitada ao valor do IRPJ devido com base:

I - no lucro real trimestral; ou,

II - no lucro real apurado no ajuste anual.

§ 2º - A dedução de que trata o caput também se aplica ao IRPJ determinado com base no lucro estimado.

§ 3º - O valor deduzido do IRPJ com base no lucro estimado de que trata o § 2º :

- I - não será considerado IRPJ pago por estimativa; e
- II - deve compor o valor a ser deduzido do IRPJ devido no ajuste anual.

§ 4º - O disposto nos incisos I e II do § 3º aplica-se aos casos de despesas decorrentes da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade, deduzidas do IRPJ devido com base em receita bruta e acréscimos ou com base no resultado apurado em balanço ou balancete de redução.

§ 5º - Para efeito deste artigo, o valor total das despesas decorrentes da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade registrado na escrituração comercial deverá ser adicionado ao lucro líquido para fins de apuração do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

Art. 5º - A pessoa jurídica tributada com base no lucro real que aderir ao Programa Empresa Cidadã, com o propósito de usufruir da dedução do IRPJ de que trata o art. 4º, deverá comprovar regularidade quanto à quitação de tributos federais e demais créditos inscritos em Dívida Ativa da União (DAU), ao final de cada ano-calendário em que fizer uso do benefício.

§ 1º - O disposto no caput também se aplica à certificação de não estar incluída a pessoa jurídica no Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (Cadin).

§ 2º - A pessoa jurídica deverá manter em seu poder pelo prazo decadencial os comprovantes de regularidade quanto à quitação de tributos federais e demais créditos inscritos em DAU e quanto à certificação de não estar incluída no Cadin.

Art. 6º - No período de licença-maternidade e de licença à adotante de que tratam os arts. 1º e 2º, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo único - Em caso de ocorrência de quaisquer das situações previstas no caput, a beneficiária perderá o direito à prorrogação.

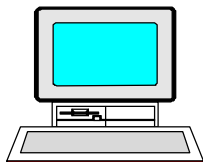
Art. 7º - A empregada em gozo de salário-maternidade na data de publicação do Decreto nº 7.052, de 2009, poderá solicitar a prorrogação da licença-maternidade ou licença à adotante, desde que requeira no prazo de até 30 dias.

Parágrafo único - A prorrogação da licença de que trata o caput produz efeitos a partir de 1º de janeiro de 2010.

Art. 8º - Para fazer uso da dedução do IRPJ devido de que trata o art. 4º, a pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã fica obrigada a controlar contabilmente os gastos com custeio da prorrogação da licença-maternidade ou da licença à adotante, identificando de forma individualizada os gastos por empregada que requeira a prorrogação.

Art. 9º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

OTACÍLIO DANTAS CARTAXO



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"