

29/06/2022

A transferência de empregados para outras localidades – cuidados e obrigações

**PANORAMA
TRABALHISTA**
NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Junho 2022 - Edição 2

Fernando Guedes
Presidente da Comissão de Política
de Relações Trabalhistas - CPRT/CBIC

CPRT
COMISSÃO DE POLÍTICA
DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

SESI CBIC

Adiante são feitas algumas pontuações sobre a transferência de empregados, nos termos da legislação e da jurisprudência sobre o assunto. No caso concreto, é fundamental que seja consultada a convenção coletiva da localidade onde o empregado foi contratado, para verificação de eventual norma específica que será aplicável.

1 – A Transferência

Transferência é a alteração do local de trabalho do empregado para localidade diversa da originalmente prevista no contrato. Pode ser definitiva ou provisória, e tal situação definirá a necessidade do pagamento do adicional legal (no caso de transferência provisória) e eventualmente a observância de outros aspectos (custeio de mudança, de local para residência e outros).

O contrato de trabalho original pode trazer a disposição de que a transferência poderá ocorrer a critério do empregador e de acordo com a necessidade. Se não houver essa previsão no instrumento original, a transferência é considerada alteração do contrato de trabalho e não pode ser feita sem o consentimento expresso do empregado. Nesse caso, a formalização do consentimento para a alteração do local dos serviços deverá ser feita por meio de aditivo escrito.

No caso de extinção do estabelecimento para o qual o empregado foi contratado para a prestação de serviços, independente de previsão contratual, a transferência será lícita.

Se, no contrato de trabalho original, o estabelecimento do empregador (o contratante) estiver em uma localidade, mas já com a previsão da prestação dos serviços em outra, essa situação não será considerada transferência.

O fato de o empregado utilizar alojamento disponibilizado pela empresa é evidência de que não houve a transferência.

2 – Quem pode ser transferido independente de previsão contratual

Empregados que exerçam cargo de confiança não estão abrangidos pela proibição legal, ou seja, podem ser transferidos a qualquer momento, independente de previsão contratual.

Empregados cujos serviços tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço, também não estão abrangidos pela proibição.

A condição implícita será observada no caso de atribuições ou funções que somente podem ser exercidas se for necessário que o empregado preste serviços em várias localidades. No setor da construção, considerando a atuação da empresa (se for regional ou nacional), além do caráter itinerante das suas atividades, a real necessidade de serviço pode ser considerada como implícita no contrato de trabalho, para os empregados que trabalhem diretamente na produção.

3 – O Adicional de Transferência

No caso de transferência provisória, o empregador deverá pagar adicional correspondente a, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do salário que o empregado percebia na localidade anterior, enquanto durar a situação. Fundamental que a convenção coletiva seja consultada. Essa obrigação alcança todos os empregados transferidos, independentemente de seu cargo, da previsão contratual, ou mesmo de eventual extinção do estabelecimento. O que importa é a provisoriedade da situação, ou seja, para ter direito ao adicional, o empregado deve manter domicílio em sua cidade de origem.

Não há definição legal de qual seria o tempo para se considerar a provisoriedade determinadora da transferência. A análise é caso a caso. Existem decisões judiciais fixando como razoável o prazo de 2 (dois) anos,

sendo que, a partir daí, a transferência se tornaria definitiva, desobrigando o empregador ao pagamento do adicional.

4 – Natureza do Adicional de Transferência

O adicional de transferência devido na transferência provisória, enquanto pago, integra o salário para todos os fins. Uma vez encerrada a condição para o pagamento (retorno do empregado, mudança definitiva ou por decurso de prazo razoável), o pagamento deve ser encerrado.

Caso o empregador continue a pagar o adicional, mesmo após o fim da condição que levou ao pagamento, a verba ganha o caráter de liberalidade e habitualidade, que implica na sua integração definitiva à remuneração.

5 – Despesas com o empregado transferido

As despesas com a transferência (despesas de deslocamento e mudança) correrão por conta do empregador (verificar eventual disposição em convenção coletiva).

O pagamento, pelo empregador, de despesas de viagem para o retorno periódico do empregado ao seu local de residência é uma evidência que não houve mudança de domicílio, o que, em princípio, implicaria na inexistência de transferência e não levaria à obrigação do pagamento do adicional.

O adicional de transferência possui o condão de auxiliar o empregado em uma situação provisória e possivelmente inesperada, com despesas de moradia, alimentação, lazer etc. Por tal razão, uma vez verificada a situação de pagamento do adicional, o empregador não tem obrigação de custear tais despesas, separadamente.

A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares (Item I da Súmula nº 367 do TST).

A análise da necessidade do fornecimento da utilidade é casuística, devendo considerar as condições do contrato, a real importância de se fornecer a habitação, energia elétrica ou veículo para a execução dos trabalhos por parte do empregado.

O fornecimento de habitação, energia elétrica e veículo para empregado transferido provisoriamente não tem, a princípio, natureza salarial, uma vez que se supõe indispensável para a realização do trabalho, condicionada à situação de provisoriedade.

O tema tem interface com o projeto “Elaboração e Atualização de Conteúdos Informativos/Orientativos para a Indústria da Construção” da Comissão de Políticas e Relações Trabalhistas (CPRT) da CBIC, com a correalização do Serviço Social da Indústria (Sesi).

PANORAMA TRABALHISTA

NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

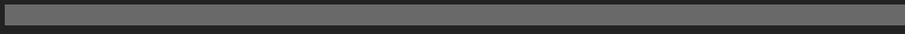
Junho 2022 - Edição 2



SESI **CBIC**



00:00



00:56



***Fernando Guedes Ferreira Filho é advogado e vice-presidente da
Área de Política de Relações Trabalhistas da CBIC***