



Mudando o ambiente

A decisão de transferir um funcionário para outro endereço comercial pode ser unilateral, mas não deve ser arbitrária. A lei prevê até adicional de salário.

Em abril de 2002, o auxiliar de jardineiro Fernando Luiz da Silva foi contratado pela Ponta do Céu para trabalhar no Sítio Verberas, em Petrópolis. Vinte meses depois, ao se apresentar ao trabalho como de costume, foi impedido de assumir suas funções pelo encarregado da empresa sob o argumento de que, a partir daquele dia, teria de trabalhar na cidade do Rio de Janeiro, em obra da companhia. Demitido em janeiro de 2004, durante a rescisão de contrato e o pagamento do montante devido, o jardineiro ajuizou uma ação trabalhista contra a Verberas por ter sido transferido do seu local de trabalho. Sua justificativa: a empresa não haveria comprovado a necessidade de serviço em outro endereço, o que caracteriza abuso.

Depois de muita discussão nos tribunais, houve consenso de que só é legítima a transferência que decorre da comprovação da real necessidade de o serviço ser executado em outro local, o que garantiu

ao jardineiro seus direitos. E mais: como o objetivo da lei é coibir toda transferência abusiva, saiu fortalecido o trabalhador, e sua efetiva capacidade de negociação foi resguardada.

Lei veda alteração unilateral do contrato

Ao assinar um contrato de trabalho, todo empregado aceita se submeter a uma série de regras – algumas determinadas por lei, outras estabelecidas pelo empregador. No entanto, ao longo da prestação de serviços, as condições acordadas entre ambos podem mudar. Muita atenção nessa hora: é preciso ter cuidado com o que estipula a lei pois, em regra, nenhum contrato pode ser alterado por simples decisão unilateral do empregador.

Uma das proibições definidas pela lei é a transferência arbitrária do local onde o funcionário exerce suas tarefas. Pois, de acordo com a legislação, o empregador é proibido de transferir o empregado, sem a sua concordância, para uma localidade

distinta daquela que está estipulada em contrato. Ainda assim, resta uma dúvida: o que os tribunais, juízes e legisladores entendem *por transferência para localidade distinta*? São estas e outras dúvidas que esclarecemos a seguir.

1 O que se entende, em termos legais, por transferência de local de trabalho?

A lei estipula que o empregador não pode transferir o empregado sem a sua concordância para outro local que acarrete necessariamente mudança de domicílio. Exemplo: uma pessoa que vive e trabalha na cidade do Rio de Janeiro e é transferida para Belo Horizonte, terá necessariamente de mudar de residência.

2 O que se entende por domicílio do empregado?

É o lugar em que uma pessoa física estabelece sua residência e em torno da qual concentra suas atividades, como a escola dos filhos, suas amizades e obrigações comerciais.



9 Pode haver alguma compensação financeira nos casos de transferência de local de trabalho?

O adicional de transferência – isto é, o adicional sobre o salário devido ao empregado transferido para outro local – passa a ser obrigatório quando a transferência implicar mudança de domicílio. Mas atenção: esta quantia suplementar, correspondente a 25% do salário do empregado no momento da remoção, só vinga se ele for transferido em caráter temporário. Cabe ressaltar ainda que o valor integra a remuneração para todos os fins, inclusive para o cálculo das demais verbas que incidem sobre o salário, como férias e 13º.

10 O empregado deve receber mensalmente este adicional ou de uma única vez?

Ele deverá ser efetuado enquanto durar a situação de transferência. Quando o empregado voltar ao seu antigo local de trabalho, deixa de ser pago.

11 Que direitos tem o empregado ilicitamente transferido de seu local de trabalho?

Ele fica desobrigado de cumprir a ordem de transferência e pode pleitear, perante a Justiça do Trabalho, o restabelecimento da situação anterior ou a rescisão do contrato de trabalho, recebendo, por isso, todas as indenizações correspondentes.

12 Quem deve arcar com as despesas de transferência: empregado ou empregador?

Quando houver transferência com mudança de domicílio, despesas tais como passagens, fretes e carretos ficam a cargo do empregador. Havendo apenas a transferência do empregado para outro local de trabalho que não exija mudança de domicílio, o empregador deverá arcar somente com as novas despesas de transporte.

3 O que é o local de trabalho do empregado?

Em princípio, é o município onde está situada a empresa com a qual o trabalhador tem vínculo de trabalho.

4 O empregador pode mudar o local de trabalho do empregado sem sua anuência?

Em regra, não. Porém, em alguns casos será permitida a transferência: quando se tratar de empregados que exercem cargo de confiança, trabalhadores cujo contrato têm como condição, implícita ou explícita, a transferência ou quando ela decorrer de real necessidade de serviço. Exemplo: um engenheiro naval.

5 Há casos em que a mudança do local de trabalho, ainda que dentro do mesmo município, seja considerada ilícita?

Se esta transferência acarretar dificuldades insuperáveis ao empregado, será considerada ilícita. Todavia, se não implicar grandes dificuldades, será permitida, cabendo ao empregador apenas pagar o acréscimo dos custos de transporte.

6 O que pode acontecer se o empregado não aceitar ser transferido?

Caso seja uma mudança lícita e ele não a acatar, estará cometendo ato de insubordinação e poderá sofrer demissão por justa causa. Por isso, caso não lhe convenha ser transferido, o melhor a fazer é pedir demissão com 30 dias de antecedência.

7 O empregado pode ser transferido, independentemente de sua vontade, em caso de extinção do estabelecimento?

Sim. Caso uma filial feche ou parte de uma empresa vá à falência, a lei permite que se efetue a transferência, independentemente da vontade do empregado, correndo as despesas de transferência por conta do empregador.

8 O empregado pode ser transferido, independentemente de sua vontade, em caso de mudança de atividade da empresa?

Não. A lei não permite a transferência do empregado neste caso.