

São Paulo (SP), 15 de dezembro de 2020.

## **REESTRUTURAÇÃO x TRANSFERÊNCIA x ADICIONAL DE INCORPORAÇÃO**

Prezados associados(as),

Atendendo à solicitação das diretorias das entidades por nós assessoradas, servimo-nos da presente para prestar esclarecimentos básicos sobre recente retomada do processo de reestruturação da Caixa, onde empregados estão sendo compulsoriamente transferidos de unidade. **As orientações aqui externadas tem propósito meramente elucidativo e não dispensam, de maneira alguma, orientação jurídica direta**, com análise de todos os fatos e circunstâncias da situação do empregado atingido. Não é pretensão desta assessoria jurídica defender qualquer tese, seja a favor ou contra o empregado, mas apenas a de, s.m.j., tecer considerações sobre o que determina a legislação, segundo o posicionamento do Judiciário.

Por transferência no interesse da empresa, compreende-se a ordem, do empregador, de mudança de local de trabalho **e de residência** do empregado para outra cidade (não pertencente à mesma região metropolitana, se o caso). Sem a mudança de residência, a transferência não tem efeitos práticos relevantes para o Direito do Trabalho.

Os empregados que **não estejam ativos em função de confiança** (técnicos bancários, caixas, outros “funcionários de 6h”) só podem ser transferidos se assim **concordarem**. Estes empregados podem recusar-se à transferência sem sofrer qualquer tipo de penalidade ou diminuição salarial.

Já os que se ativam em função de confiança (em regra, os bancários que se ativam em jornada de 8h, geralmente enquadrados como “supervisores” ou “gerentes” ou nomenclatura parecida, salvo declaração judicial em sentido contrário) **podem ser transferidos a critério da empresa**, desde que haja **real necessidade do serviço** (i.e., que seja realmente necessário o trabalho do empregado no local da transferência).

A transferência sempre se presume **temporária** e **abusiva** – os conceitos são jurídicos e as palavras não tem exatamente o mesmo sentido do linguajar comum.

Presume-se **abusiva** porque, uma vez questionada judicialmente, cabe à empresa a prova da real necessidade do serviço do empregado transferido no local de destino.

Presume-se sempre **temporária**, cumprindo também à empresa a prova de que informou ao empregado transferido o caráter de definitividade da mudança, ou que a definitividade decorreu das condições em que se deu a própria transferência. O **tempo de permanência** do empregado na localidade de transferência também importa: segundo a Justiça do Trabalho, a transferência perde o caráter de provisoriedade após três, quatro ou cinco anos, a depender do Tribunal Regional responsável pelo julgamento.

Sendo **provisória**, é devido o adicional de transferência no importe de 25% da remuneração do empregado – nesse ponto, o adicional de transferência previsto pela Caixa em seus normativos é inferior ao determinado pela legislação. Sendo **definitiva** a transferência, não será devida a paga de nenhum adicional.

Sendo considerada **abusiva** a transferência – isto é, caso a empresa não demonstre a real necessidade do trabalho do empregado na localidade para onde foi transferido – é cabível a paga de **indenização por danos morais**, e o empregado **pode solicitar o retorno ao local de origem, anterior à transferência – o que não se confunde com o adicional de incorporação, que é outra questão totalmente diversa, ainda que correlata ao tema.**

Não tendo os dez anos de função exigidos pela Súmula 372 TST c/c RH 151, o empregado **não incorporará a função**, caso seja descomissionado por se recusar à transferência, sendo ela reputada abusiva ou não.

**Tendo o mínimo de dez anos de função exigidos, o empregado DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, por força do normativo interno RH 151, ativo em função de confiança, que se recusar à transferência, será incorporado judicialmente caso resulte demonstrado no processo judicial que a ordem de transferência foi abusiva (i.e., que não havia a real necessidade do serviço do empregado no local de destino).**

Embora o ônus da prova seja da empresa, no tocante à inexistência de abusividade, percebam que se trata de **prova negativa**, pelo que, na prática, o ônus acaba recaindo nas costas do empregado reclamante supostamente lesado por uma transferência indevida. **A demonstração disso em Juízo não costuma ser algo fácil, e este Jurídico recomenda extrema cautela no trato das situações.**

Se a transferência decorreu de **extinção de unidade**, isso pode e deve ser levado em consideração, havendo possibilidade de cabimento do adicional de incorporação para os empregados com mais de dez anos de função, caso não sejam contemplados (com função) de mesma remuneração no destino, cumprindo ao empregado a demonstração desse contexto em processo judicial.

Por tais razões, **é fundamental que os empregados obrigados à transferência, que se sentirem lesados, procurem o seu advogado de confiança**, para que todos os pormenores sejam devidamente ponderados e o empregado não fique em risco de sair ainda mais prejudicado no processo.

Sendo o que tínhamos a informar, *sub censura*.

Atenciosamente,

**Rogério Ferreira Borges (OAB/DF n. 16279)**

**Ferreira Borges Advogados**

Whatsapp (11) 5051 1390 (só mensagens de texto)