



Milena Fonseca: Domicílio é também aquele lugar onde a pessoa exerce ofício

Ao dispor sobre o contrato individual de trabalho, a CLT estabelece, entre outras providências, que: (I) só é lícita a alteração das condições estabelecidas nos contratos individuais de trabalho por mútuo consentimento e desde que não resulte, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia; (II) ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar o contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

Para o Código Civil de 1916, o domicílio civil da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo. O Novo Código Civil manteve essa redação, mas acrescentou ao novo diploma civil uma orientação sobre o domicílio considerando também domicílio da pessoa natural, quanto às relações concernentes à profissão, o lugar onde esta é exercida. Isso significa que de acordo com o Diploma Civil, o domicílio não é apenas o local onde a pessoa física estabelece lar com a intenção de fixar residência definitiva, mas também aquele em que exerce seu ofício, estabelece relações de negócios e obrigações, ainda que contraídas em lugar diverso.

Importante esclarecer que o empregador poderá transferir o empregado sem sua anuência quando nos contratos de trabalho a transferência seja condição implícita ou explícita, inerente à função, e a transferência decorra de real necessidade de serviço. Ainda, é lícita a transferência para os empregados que exercem cargos de confiança bem como quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

O adicional de transferência somente será devido na transferência provisória, e corresponde a 25% do salário do empregado no instante do implemento de sua remoção. Tal trata-se de parcela salarial apta a integrar a remuneração do empregado para todos os fins, extinguindo-se a partir do retorno do trabalhador ao local de origem.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial 113 da SDI-1, o fato de existir previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional, sendo o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional, nunca inferior a 25% do salário, a transferência provisória.

Seguem decisões nesse sentido:

“RECURSO DO RECLAMANTE. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO. PREVISÃO CONTRATUAL. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL SDI-1 N. 113. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. A previsão contratual para transferência do empregado, quando esta tem natureza provisória, não tem o condão de afastar o pagamento do adicional previsto no § 3º do art. 469 da CLT, porque tal cláusula tem efeito relacionado à licitude das transferências, e não à isenção do empregador de pagar o adicional correspondente, conforme dispõe o referido artigo consolidado. Nos termos da orientação jurisprudencial SDI-1 n. 113, o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória. Recurso parcialmente provido. Recurso das reclamadas. Não conhecimento. Irregularidade de representação. Constatado que o patrono que assinou eletronicamente a peça recursal não possui procuração nos autos para representar nenhuma das reclamadas, não há



como conhecer do recurso, eis que há irregularidade de representação. Preliminar de não conhecimento do recurso por irregularidade de representação, suscitada pela relatora, acolhida. (TRT 13ª R.; RO 86500-05.2010.5.13.0011; Relª Juíza Herminegilda Leite Machado; DEJTPB 11/07/2011; Pág. 15)”

“ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. É devido o adicional de transferência ao empregado que é transferido para outro local, enquanto perdurar a condição de provisoriedade, nos termos do art. 469, § 3º, da CLT e da OJ 113 do C. TST, ainda que somente tenha ocorrido a mudança de seu domicílio profissional. A circunstância de ter o empregado de laborar, durante os dias úteis da semana, em cidade diversa daquela para o qual foi contratado, implica, por certo, na necessidade de mudar também a sua residência profissional, mesmo que a sua família continua na cidade de origem, sob pena de o empregado arcar com os inconvenientes do necessário deslocamento (diário e/ou semanal). Trata-se, sem dúvida, de alteração do pactuado que, efetivamente, trouxe prejuízos (ou transtornos) ao demandante, ao alterar o cotidiano da sua vida profissional e familiar, fazendo jus ao adicional de transferência previsto no § 3º do art. 469 da CLT. Recurso Ordinário do autor a que se dá parcial provimento. (TRT 9ª R.; Proc. 01573-2005-069-09-00-5; Ac. 15267-2007; Primeira Turma; Rel. Des. Edmilson Antonio de Lima; DJPR 19/06/2007”

O adicional de transferência deve vir destacado nos recibos e nas folhas de pagamento de salário para, além de servir como prova de pagamento, não gerar presunção de fraude por omissão dos direitos do empregado por meio de englobamento (salário complessivo).

Por fim, há que se ressaltar que se o contrato de trabalho foi firmado e teve vigência no Brasil, uma simples transferência provisória e de curta duração não atrai a aplicação das normas trabalhistas do país para o qual o empregado foi transferido provisoriamente.

Date Created

24/11/2012