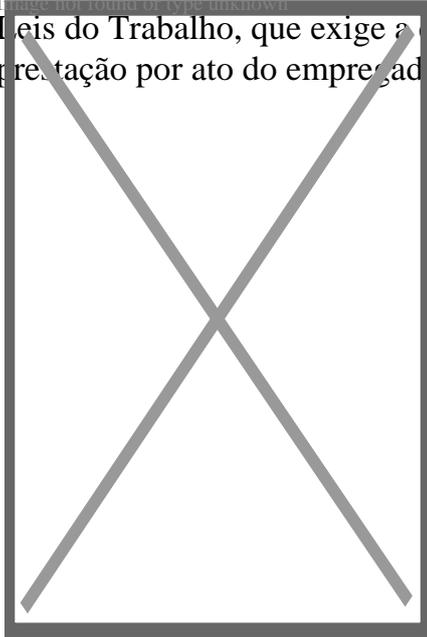




Provisoriedade da transferência do empregado e direito a adicional

O tema da transferência de local de trabalho de empregados é objeto do artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, que exige a concordância do empregado para que seja lícita a mudança de local da prestação por ato do empregador.



Ademais, o dispositivo legal assinala que só se considera transferência

da mudança do local de trabalho que tenha como consequência necessária a mudança de seu domicílio.

Não há no texto do citado dispositivo, nem em seus três parágrafos, referência expressa à duração da transferência para considerá-la definitiva ou provisória, e o conseqüente direito ao recebimento o adicional decorrente da mudança de local de trabalho.

Não obstante, assevera o §3º do citado artigo 449 do texto consolidado: "*§3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a vinte e cinco por cento dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação*".

Diante da referência legal à obrigação de pagamento do adicional somente enquanto durar a transferência concluiu-se que esse adicional só será devido se a transferência for em caráter provisório.

Remanesce, contudo, a dúvida quanto à duração da mudança, de modo a considerá-la provisória ou definitiva.

A propósito do tema, assim decidiu a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão da relatoria do Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, no Processo nº TST-RR-975-92.2016.5.07.0017:



"Recurso de revista sob a égide da Lei 13.467/2017. Adicional de transferência. A Orientação Jurisprudencial nº 113 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais desta Corte preconiza que o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do adicional em debate é a transferência provisória. Nesse aspecto, o exame da natureza da transferência, quanto ao fato de ser provisória ou definitiva, é feito levando-se em conta algumas variáveis. Não basta analisar um único fator, como o tempo, mas, sim, a conjugação de ao menos três requisitos: o ânimo (provisório ou definitivo), a sucessividade de transferências e o tempo de duração. No âmbito da SBDI-1 (E-ED-3204300- 36.2007.5.09.0652, DEJT 17/05/2019) prevaleceu a tese de que, no exame da sucessividade das transferências adota-se como parâmetro o tempo inferior a dois anos, verificado o período não alcançado pela prescrição. No caso dos autos, o contrato de trabalho durou 39 anos e ocorreram apenas 2 transferências nesse período, sendo que a última – que em tese poderia ensejar a condenação -, durou cerca de 04 anos até que sobreveio o término do contrato de trabalho. Em circunstâncias tais, a jurisprudência desta Corte considera definitiva a transferência a impedir o recebimento do respectivo adicional. Ressalva de entendimento do relator. Recurso de revista conhecido e provido".

O caso em questão suscitou decisão rica e didática, fornecendo os elementos a considerar quanto à provisoriedade ou à definitividade da transferência, além da reafirmação de que o adicional só é devido se a transferência for provisória.

Como assinala o ministro Augusto Cesar, a fim de caracterizar a mudança de local de trabalho como transferência provisória, devemos no caso concreto analisar o ânimo da mudança de local, a sucessividade de deslocamentos e a duração da transferência para ser possível caracterizá-la como provisória ou definitiva.

Eis aí, além de um resumo do entendimento predominante da corte superior sobre o tema, a explicitação dos elementos que nos auxiliam na caracterização da mudança de local de trabalho.

Date Created

26/03/2021