

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado
Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-084-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo
Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego
2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis
3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um dos pilares da relação laboral, a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE
2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos
3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurtem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO
3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA
4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

(RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIDADE

(RE)THINKING THE TRANSFER ADDITIONAL: THE TEMPORARINESS REQUIREMENT

André Filippe Loureiro e Silva

Resumo

O presente artigo pretende analisar o instituto do adicional de transferência focando-se no requisito da temporalidade da transferência para seu recebimento. Inicialmente será realizada uma breve análise do instituto, seus requisitos e diferentes correntes que analisam o critério temporal e divergem sobre a necessidade da transferência ser provisória ou não para o recebimento do adicional. Finalmente será demonstrado, através de uma interpretação conforme a constituição, as leis já existentes no ordenamento jurídico, bem como dos princípios trabalhistas de proteção ao trabalhador e da interpretação mais favorável, que não subsiste razão para a manutenção da Orientação Jurisprudencial 113 que segue a corrente de que referido benefício somente será devido em transferências marcadas pela provisoriedade e que acaba por lesar os demais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Adicional de transferência, Isonomia, Princípio da norma mais favorável, Provisória

Abstract/Resumen/Résumé

This paper pretend to analyze the transfer additional focusing on the transfer temporality requirement to receive it. Initially there will be a brief analysis of the institute, its requirements and different currents that analyze the time criterion and differ on the need to the transfer be temporary or not to receive the additional. Finally will be demonstrated through an interpretation according to the constitution, the existing laws in the legal system and the labor principles of protection of the worker and the most favorable interpretation, as so will be demonstrated that can not exist reasons for maintaining the Jurisprudential Orientation 113 that follows the current that those benefits will only be due on transfers marked by temporariness and which ultimately harm the other workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Transfer additional, Equality, Principle of the most favorable standard, Provisional

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

De maneira resumida o trabalho é inerente ao homem, tanto que as relações de trabalho existem desde a pré-história, sendo que inicialmente o homem primitivo buscava os meios de satisfazer suas necessidades básicas de sobrevivência, no entanto, as necessidades do homem se alteraram com o passar dos anos surgindo a figura do lucro e a exploração do trabalho alheio.

Neste contexto questiona-se o que seria o Direito do Trabalho? Concepções mais tradicionais configuram o Direito do Trabalho como o ramo do direito que possui como objeto normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado e determinam os seus sujeitos e organizações destinadas à proteção deste, basicamente seriam as normas que regulam a relação empregado e empregador. No entanto, tal conceito não consegue acompanhar a evolução da sociedade em um mundo cada vez mais globalizado e com os avanços do capitalismo.

Tratando-se especificamente dos direitos trabalhistas no Brasil, a Constituição Federal de 1988 contém previsões expressas que evidenciam a sua fundamentalidade e a necessidade de sua proteção como direitos fundamentais. O texto constitucional de 1988 é visivelmente permeado pelos direitos sociais trabalhistas, que contém valores que se irradiam por todo o ordenamento jurídico.

Destacando-se apenas algumas das diversas disposições constitucionais que tratam sobre a questão, contata-se que: os valores sociais do trabalho são um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV); a valorização do trabalho humano é fundamento da ordem econômica (art. 170, caput), que é pautada ainda pelo princípio da busca do pleno emprego (art. 170, VIII); a função social da propriedade somente é cumprida quando observadas as disposições que regulam as relações de trabalho (art. 186, III); o trabalho é a base da ordem social (art. 193, caput); a promoção da integração ao mercado de trabalho é um dos objetivos da assistência social (art. 203, III).

Logo, o trabalho é um elemento inerente ao ser humano, pois somente por meio dele é possível concretizar a identidade do homem na sociedade. Além disso, é pela contraprestação do trabalho – qual seja, a remuneração – que é possível adquirir condições mínimas para uma vida digna.

Antes mesmo de previsão Constitucional e até mesmo da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, já existia internacionalmente a preocupação com a proteção dos trabalhadores, no intuito de resguardar a dignidade humana e evitar a exploração,

minimizando e coibindo a mercantilização do trabalho e a coisificação do trabalhador. Por todo o exposto claramente evidencia-se o caráter humano do trabalho, ou seja, apesar do aspecto econômico inerente a toda relação comercial, deve-se valorizar primordialmente o trabalhador. O trabalho não pode buscar apenas o lucro desmedido às custas da dignidade e da vida humana. É para o bem-estar do homem que o trabalho deve se direcionar, o trabalho deve garantir o homem em si e a sua família, promovendo sua subsistência e vida digna.

Os meios de produção voltados para o desenvolvimento econômico somente se justificam se e quando respeitados os Direitos Humanos dos trabalhadores, que representam talvez o mais importante instrumento de combate à pobreza, à exclusão social e à miséria.

Os direitos sociais, por serem também direitos fundamentais, são protegidos como cláusulas pétreas da Constituição Federal de 1988, embora tal previsão não esteja expressa em seu art. 60, § 4º. Se diferente fosse, tais direitos poderiam ser suprimidos da Constituição, o que consiste em inegável retrocesso social que coloca em risco a segurança jurídica.

Considerando-se a universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos, a cláusula de proibição do retrocesso social, o valor da dignidade da pessoa humana e demais princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, os direitos sociais são abrangidos pelas cláusulas pétreas.

O caput do artigo 7º a Constituição Federal de 1988 prevê que os incisos nele elencados “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]” (BRASIL, 1988), ou seja, referida norma revela o patamar mínimo garantido não se trata de uma cláusula *números clausus*, devendo-se sempre buscar a melhoria da condição social do trabalhador e conseqüentemente do ser humano como um todo.

Apesar de não alcançarem a condições de direitos sociais formalmente constitucionais, portanto não abarcadas pela imutabilidade das cláusulas pétreas, encontram-se na legislação trabalhista vários outros exemplos da proibição do retrocesso, bem como do caráter progressista dos direitos sociais do trabalhador. O artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante ao trabalhador o direito de que não será realizada nenhuma alteração em seu contrato de trabalho, salvo mútuo consentimento e desde que não resulte nenhum prejuízo ao trabalhador.

A alteração prejudicial do contrato de trabalho não é, em regra, apenas ilícita, mas nula de pleno direito como se verifica pela própria disposição legal, bem como previsão do artigo 9º da CLT que versa que “são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo

de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Seguindo o mesmo conceito pode-se enunciar o princípio da norma mais favorável ao trabalhador que prevê que existindo mais de uma norma aplicável a mesma relação de emprego será utilizada a que for mais favorável ao trabalhador e não aquela em posição hierarquicamente superior.

Outro exemplo, desta vez jurisprudencial, é encontrado no Tribunal Superior do Trabalho que alterou o seu entendimento e modificou o texto da Súmula 277 garantindo que “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho” (BRASIL, 2012).

Antes quando a vigência dos instrumentos coletivos atingisse seu termo final sua aplicação era suspensa, deixando o trabalhador desamparado até que fosse firmado de novo acordo ou convenção coletiva.

Assim sendo a proibição do retrocesso permeia além dos direitos sociais, formalmente constitucionais, todo o ramo dos direitos trabalhistas que visam nada mais do que a garantia de um trabalho e uma vida digna.

Sob esse enfoque o presente trabalho pretende analisar o adicional de transferência previsto no art. 469 da CLT, bem como seus requisitos para então defender a necessidade da revisão da Orientação Jurisprudencial 113, que determina o recebimento deste benefício apenas quando em transferências provisórias, retirando tal direito dos trabalhadores transferidos definitivamente.

2 DA TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO

O art. 468, caput, da CLT ao dispor sobre a possibilidade de alteração do contrato de trabalho rege que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Isso posto, somente seria considerada lícita a alteração contratual bilateral e desde que não incorra em prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador. Trata-se claramente do reconhecimento expresso do princípio inalterabilidade contratual lesiva do trabalhador, respectivamente.

Tal princípio decorre logicamente do princípio da proteção ao trabalhador, o Direito do Trabalho visa proteger os menos abastados, e para tanto atua tentando compensar a desproporcionalidade econômica existente em suas relações no intuito de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre suas partes. (CASSAR, 2014, p. 169).

Parte importante e majoritária da doutrina aponta a proteção ao trabalhador como o princípio basilar do Direito do Trabalho, por influir em toda sua estrutura. Ademais, sem a ideia protetiva-retificadora tal ramo jurídico não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2014, P. 196-197).

Nesse sentido o art. 469, caput, da CLT disciplina uma das formas de alteração do contrato individual do trabalho, que consiste na modificação no local da prestação de serviços, determinando ainda um pagamento complementar nunca inferior a 25% do salário, pagamento este conhecido como adicional de transferência:

Art. 469 – Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º – Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º – É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 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 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (BRASIL, 1943)

Como se verifica a transferência de empregado que importa em mudança de domicílio é vedada, salvo mediante a anuência do empregado em casos de real necessidade de serviço e extinção do estabelecimento comercial. A seguir serão estudados os requisitos separadamente.

2.1 Da mudança de domicílio e anuência do empregado

Como se verifica pela leitura do artigo 469 da CLT para que a transferência lícita ocorra são necessários alguns requisitos dentre eles a anuência do empregado e a mudança de domicílio.

De acordo com o art. 70 do Código Civil, “domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo”. No entanto, segundo o art. 72 do Código Civil, “é também domicílio da pessoa natural, quanto às relações concernentes à profissão, o lugar onde esta é exercida”.

Apesar do termo domicílio, utilizado na lei, ter duas concepções distintas a doutrina e jurisprudência majoritária entendem que a mudança a que se refere o dispositivo legal seja exclusivamente da residência. Ademais a mudança de localidade, conforme entendimento do TST, corresponderia à mudança de município ou região metropolitana, vez que o inciso X da súmula 6º, apesar de se referir à equiparação salarial, conceitua localidade, mesmo expressão utilizada no art. 469 da CLT. (CASSAR, 2014, p. 839).

Assim, não se configuraria transferência a mudança de local de trabalho que não importe em mudança de domicílio, mas neste caso conforme entendimento da súmula 29 do TST o trabalhador “tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte”.

Em relação à anuência do empregado ressalta-se de que diante da subordinação inerente ao contrato de trabalho deve-se tomar cuidado para os casos em que possa ter ocorrido coação. Nessas situações configura-se a transferência ilegal e desobriga o empregado ao seu cumprimento, podendo inclusive pleitear judicialmente o restabelecimento de sua condição anterior ou a rescisão indireta. (CARRION, 2014, p. 423-424).

Ainda no tocante a anuência esta é dispensada nos casos em que o empregado exerça cargo de confiança ou então se existir expressa previsão contratual. A transferência do trabalhador que exerce cargo de confiança seria justificada, mesmo que unilateralmente, devido ao poder de mando que ele possui, bem como extrema fidúcia depositada pela empresa. Em relação à cláusula contratual esta pode ser explícita, resultante da manifestação expressa das partes; ou implícita que decorre na natureza da atividade empresarial. (BARROS, 2011, P. 680).

2.2 Da real necessidade de serviço

A exigência de real necessidade de serviço para que ocorra a transferência, mesmo nas situações previstas no art. 469, § 1º, da CLT, demonstra a excepcionalidade da autorização para a transferência, o que claramente atrai para o empregador o ônus de comprovar a necessidade de serviço.

Tal entendimento é inclusive corroborado pela jurisprudência pacificada e entendimento consubstanciado na súmula n. 43 do TST: “presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469, da CLT, sem a comprovação da necessidade de serviço”.

As restrições para a transferência decorrem do fato de que a vida do trabalhador muitas vezes é centrada pela atividade que ele desempenha e sua alteração unilateral importaria em transtornos pessoais para o transferido, bem como sua família. Ademais caso não existissem requisitos objetivos a transferência poderia ser utilizada como ameaça ou até mesmo para forçar um pedido de demissão.

A real necessidade de serviço evita ainda que conste em todos os contratos cláusulas explícitas de transferência que autorizariam a alteração do local de trabalho sem a anuência do trabalhador. Destaca-se que no momento da contratação, na maioria das vezes, o trabalhador não possui poderes de barganha e acaba aceitando cláusulas que lhe são desfavoráveis.

Da mesma maneira até mesmo a transferência por cláusula implícita é dotada de grande subjetividade e se autorizada sem a real necessidade de serviço também geraria grandes danos para o trabalhador.

Por real necessidade de serviço entenda-se a impossibilidade do desempenho de determinada atividade sem o labor do empregado a ser transferido, nos casos de não existir profissional habilitado para o local onde se transfere ou que o serviço somente possa ser desempenhado por uma pessoa devido à qualidade técnica necessária, necessidade é superior a mera conveniência (CARRION, 2014, p. 470).

Assim sendo, este critério é de grande valia para a verificação da licitude da transferência, sendo que sem a sua comprovação ela pode ser declarada ilícita e gerar os reflexos legais como pagamento do adicional de transferência e até mesmo a configuração de danos.

2.3 Da extinção do estabelecimento comercial

O §2º do artigo 469 da CLT prevê outra possibilidade de transferência lícita de empregado que seria quando da extinção do estabelecimento comercial no local onde se dava a cumprimento do contrato de trabalho.

O estabelecimento pode ser considerado a unidade técnica de produção, o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoas que formam uma pessoa jurídica ou natural; a transferência só se justifica em caso de supressão do estabelecimento e não apenas de determinada atividade. (CARRION, 2014, p. 470).

Assim sendo, deve ser configurada a extinção total do estabelecimento, sendo que extinção parcial ou mero fechamento de um setor ou término de atividade não se coadunam com a previsão legal, sendo necessário o término total das atividades empresariais na localidade. (RODRIGUES, 2015).

Em relação aos efeitos da extinção do estabelecimento doutrina e jurisprudencial se divergem quanto à possibilidade de recusa do empregado há entendimentos que a recusa é válida, pois esta seria apenas “uma opção que pode ser feita pelo empregador para evitar as despedidas, mas os trabalhadores não estão obrigados a aceitar essa transferência se entenderem que ela lhes acarretará prejuízos, com amparo no art. 468 da CLT” (RIO GRANDE DO SUL, 2012).

Enquanto há entendimento de que a recusa do empregado equivale a pedido de demissão (BARROS, 2077, p. 681), vez que empregado não poderia “recusa-se a acatar ordem de transferência alegando razões de ordem pessoal, por mais respeitáveis que sejam” (MARANHÃO, 2005, p. 553). Para demonstrais tais divergências de entendimento é possível se valer de diversas jurisprudências divergentes dos tribunais:

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADA. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO EM QUE A EMPREGADA TRABALHAVA. Embora o risco do empreendimento deva ser suportado pelo empregador, o artigo 469, parágrafo 2º da CLT é expresso em considerar lícita e não lesiva a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar. Vale mencionar, também, as palavras da ilustre jurista e magistrada Alice Monteiro de Barros: “A transferência por extinção do estabelecimento no local em que o empregado trabalha também é uma exceção à regra da inamovibilidade, pois poderá ocorrer de o empregador necessitar dos empregados em estabelecimento sediado em outro local. **A recusa do empregado equivale a pedido de demissão** (art. 469, § 2º, da CLT), salvo se portador de estabilidade decenária”. (CAMPINAS, 2010)

EXTINÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA LOCALIDADE DO CONTRATO - TRANSFERÊNCIA RECUSADA - Interpretando analogicamente o art. 469, parágrafo 2o, da CLT que dispõe ser lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado, tem-se que ocorrendo a extinção do local da prestação de serviços, por motivos alheios à vontade do empregador, a recusa em aceitar a mudança no local de trabalho dá causa à extinção do pacto laboral, passível até mesmo de se configurar o abandono de emprego se comprovado que o trabalhador tinha ciência das consequências de sua inércia. (BELO HORIZONTE, 2007)

GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. TRANSFERÊNCIA RECUSADA PELA TRABALHADORA. INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO DA GARANTIA DE EMPREGO DEVIDA. A transferência dos empregados em caso de extinção do estabelecimento é uma opção que pode ser feita pelo empregador para evitar as despedidas, mas os trabalhadores não estão obrigados a aceitar essa transferência se entenderem que ela lhes acarretará prejuízos, com amparo no art. 468 da CLT. No caso da gestante, havendo recusa da trabalhadora em ser transferida em decorrência

da extinção das atividades da empresa, é devida a indenização pelo período da garantia de emprego. (RIO GRANDE DO SIL, 2012)

Como se verifica a divergência doutrinária se estende também na esfera jurisprudencial sobre os efeitos da recusa da transferência em casos de extinção de domicílio, se dividindo quanto a obrigação ou não do aceite.

Ainda nos casos em que a empresa disponibilize novo cargo ao empregado e se comprometa a arcar com todos os custos da transferência nos termos do art. 470 da CLT, o não comparecimento do funcionário poderia ainda se configurar em abandono de emprego e ensejar a justa causa. (RODRIGUES, 2015).

Em relação esta modalidade de transferência importante ainda abordar os casos legais de estabilidade. Nos casos de estabilidade dos cipeiros e dirigentes sindicais no caso de extinção do estabelecimento comercial sua estabilidade também termina, sem direito a indenização substitutiva, este é o entendimento consubstanciado nas súmulas 339, II e 369, IV, respectivamente.

Já nos casos de estabilidade da gestante e da estabilidade derivada do acidente de trabalho a jurisprudência majoritária entende ser devido, nos casos de impossibilidade de transferência ou recusa motivada, a indenização substitutiva pelo período estável vez que nos termos do artigo 2^a da CLT os riscos da atividade correm por conta do empregador.

Importante ainda ressaltar que caso com a extinção do estabelecimento a empresa possa realocar seus funcionários em outra localidade no mesmo município ou região metropolitana, não se configura a transferência diante da ausência do requisito da mudança de domicílio, podendo a empresa apenas realocar seus funcionários, arcando com eventuais custos de acréscimo da despesa de transporte, conforme súmula 29 do TST.

3- DO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Como já mencionado o art. 469, § 3º, da CLT dispõe que, “em caso de necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante a restrição artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação”.

Foi autorizada, portanto, a transferência por necessidade de serviço e com a anuência do trabalhador, salvo o último requisito se este exercer cargo de confiança ou o seu contrato

tenha como condição a transferência, estabelecendo-se, no entanto, para o empregador, a obrigação de pagamento do denominado adicional de transferência, ou seja, de parcela remuneratória suplementar.

Consensualmente a doutrina e jurisprudência entendem que referido benefício não é devido quando não ocorre a efetiva mudança de domicílio, bem como quanto a transferência seja devido a atendimento a inequívoco interesse pessoal do obreiro, interesses esses alheios ao objeto contratual, como por exemplo: casamento, questões familiares entre outros (DELGADO, 2014, P. 1103).

Interpretando o art. 469, § 3º, da CLT, a Seção de Dissídios Individuais -1 (SDI-I) do TST fixou o entendimento de que “o fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão contratual de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória” (BRASIL, 1997).

Conforme o entendimento consubstanciado da referida Orientação Jurisprudencial, o adicional de transferência então somente seria devido quando a transferência for provisória e comprovada a real necessidade de serviço. A SDI-1 do TST, vinculou a expressão “enquanto durar essa situação”, constante do art. 469, § 3º, da CLT, à transferência.

3.1 O critério da provisoriedade da transferência

Uma questão recorrente na Justiça do Trabalho é como se qualifica a transferência provisória, visto que não há critérios objetivos para tal. Atualmente há três principais correntes em relação ao adicional de transferência.

A 1ª corrente defendida por Mauricio Godinho Delgado (2014, p.1104-1105) é aquela em que transferência definitiva seria aquela que se estabilizou plenamente no contrato de modo que não seria mais possível discuti-la (período prescrito do contrato); enquanto a provisória seria a transferência que ainda pudesse ser discutida (período imprescrito). Outro parâmetro para se caracterizar a transferência como provisória seria no caso ela se enquadre em prática empresarial sequencial e reiterada de remoções.

A 2ª corrente defendida por Alice Monteiro de Barros (2007, p. 681) prega pela aplicação analógica do artigo 478 §1º da CLT segundo o qual o primeiro ano do contrato de trabalho é considerado como período de experiência Logo, caso o empregado, independente de sua posição, for transferido por um período igual ou inferior a 1 ano, fará jus ao referido adicional.

A 3ª corrente defendida por Valentin Carrion (2014, p.470-471), determina que o adicional de transferência é devido independente do tipo de transferência, definitiva ou provisória. Tal adicional é devido pelo surgimento de uma situação mais prejudicial ao obreiro, ademais a transferência quando definitiva gera mais ônus ainda, pois podem acarretar alterações não só na vida o obreiro como em de sua família.

A jurisprudência majoritária adota de certo modo a primeira corrente, considerando a transferência provisória quando esta decorre de certa prática empresarial de transferências sucessivas, bem como esta se perdura por um prazo exíguo, cerca de três anos, período em que o trabalhador e sua família certamente teriam se adaptado à nova comunidade para a qual foram deslocados (DELGADO, 2014, P.1006).

Não obstante o entendimento majoritário, parece ser mais adequado a corrente que defende o pagamento do adicional independente do critério temporal da transferência. A provisoriedade estabelecida deve ser entendida como relacionado ao ao recebimento do próprio adicional e não como qualidade da transferência, ou seja, o legislador atribuiu ao adicional de transferência a natureza de salário condição.

Seguindo a mesma linha de raciocínio José Martins Catharino (1994, p. 282) defende que “o adicional a que estamos nos referindo constitui parcela salarial instável ou precária. É devido enquanto durar a situação”. Certamente a transferência definitiva acarreta mais prejuízos ao trabalhador que deve alterar toda a sua dinâmica diária, bem como de sua família. Nas palavras do professor Bernardo da Gama Lobo Xavier, o local de trabalho é onde a pessoa:

“resolve o problema dos seus transportes, cuida da educação dos filhos e programa o gozo dos seus ócios. Com efeito, trabalhar num determinado lugar significa uma série de valores em que entram elementos econômicos e materiais de vulto, como o custo de vida e a fadiga e demora dos transportes, e outros interesses talvez de maior importância: saúde, bem-estar, educação e a simples alegria de viver (...) A partir do momento da estipulação do contrato, o trabalhador julga contar com um emprego estável, no duplo sentido de que se encontra em situação para durar no tempo e em certo lugar. De acordo com essa expectativa traça no tempo e em certo lugar o seu quadro de vida (...). E isto permite encarar à sua verdadeira luz o sentido da estipulação expressa ou tácita do lugar de execução do trabalho, que não se trata de cláusula de mero interesse da empresa e alheia às conveniências do prestador de trabalho (...). É de se rejeitar, pois, que o trabalhador esteja sujeito a todo momento a ver alterado o local de trabalho, como se isso pertencesse à sua condição subordinada e como se tal decisão se pudesse incluir no poder diretivo do dado do trabalho” (XAVIER, 1993, P. 347-348).

O adicional de transferência deve ser considerado uma compensação ao trabalhador pela mudança de seu domicílio e não ser devido pelo fato de ser esta mudança provisória.

Destaca-se que essa compensação não será incorporada à remuneração do trabalhador, sendo devida apenas enquanto durar a mudança do seu domicílio em razão da alteração do local da prestação de serviços.

Assim sendo, caso a transferência seja provisória, o pagamento do adicional será provisório, ao passo que, sendo a transferência definitiva, o adicional será devido definitivamente.

No mesmo sentido é possível encontrar jurisprudências, citando-se neste momento as do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª e da 3ª Região:

EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. TRANSFERÊNCIA NECESSÁRIA COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA DEVIDO. O adicional de transferência previsto no art. 469, parágrafo 3º, da CLT funda-se no princípio da irredutibilidade salarial, posto que ao mudar seu local de trabalho, com alteração do domicílio, o empregado passa a ter um gasto adicional com despesas de moradia, entre outros encargos. Por essa razão, alterado o local de trabalho por necessidade do serviço com mudança de domicílio, o empregado faz jus ao adicional não inferior a 25% dos salários, a teor do parágrafo 3º do art. 469 da CLT, enquanto durar esta situação, não tendo o legislador estabelecido distinção acerca da motivação do empregador ou duração da transferência. O adicional é devido enquanto perdurar a condição, justamente porque visa recompor o ganho comprometido com a alteração do locus da prestação laboral. A extinção do estabelecimento e permanência do empregado no novo local até a data da dispensa não muda o teor da análise, pois como visto, o artigo 469, parágrafo 3º da CLT consagra o direito ao adicional pelo fato da transferência enquanto esta durar, sem atrelar o plus salarial a suposta condição temporal definitiva. Quando o legislador quis estabelecer algum elo lógico e condicionante do direito em tela, fê-lo expressamente, p.ex. ao dispor que só será considerada transferência aquela em que houver mudança de domicílio (469, caput). Ou ainda, ao atrelar a transferência à real necessidade dos serviços do transferido (parágrafo 1º, 469, CLT). Já no que concerne ao pagamento do adicional, este não se vincula a qualquer limitação temporal. Ao contrário, disse o legislador que ele seria devido enquanto durar a transferência, e onde a lei não distingue não cabe ao intérprete fazê-lo. Recurso patronal improvido. (SÃO PAULO, 2009)

EMENTA: “Adicional de transferência. Irrelevância da natureza, definitiva ou provisória, da transferência. O adicional de transferência é devido ainda que a transferência seja definitiva. A provisoriedade referida no art. 469, § 3º, da CLT não diz respeito à transferência, mas ao direito ao recebimento do adicional de transferência. O que o legislador fixou no texto legal em questão foi a natureza do adicional de transferência, qual seja, a de salário condição”, conforme fundamentos esposados pelo Exmo. Juiz Cleber Lúcio de Almeida em seu voto de revisão. (BELO HORIZONTE, 2013).

Admitir que o adicional de transferência seja devido apenas em casos de transferência provisória é o mesmo que considerar lícita a alteração definitiva do local da prestação de serviços, em flagrante prejuízo à liberdade do trabalhador escolher livremente o seu domicílio. Ademais tal entendimento não se harmoniza com a vedação de alteração

unilateral do contrato de trabalho (art. 468 da CLT) nem com a previsão legal de que cabe ao empregador cabem os riscos da sua atividade (art. 2º da CLT).

Manter o entendimento de que a apenas a transferência provisória enseja o pagamento do referido adicional incorre ainda em contradição com o art. 470 da CLT, segundo o qual o empregador suportará as despesas resultantes da transferência - passagens, diárias, alugueis, carroto, por exemplo – (CARRION, 2014, p.471), bem como com a Súmula n. 29 do TST que prevê o pagamento de suplemento salarial correspondente ao acréscimo de despesa de transporte, para transferências que não importem em mudança de domicílio.

Referidos dispositivos são aplicáveis independentemente do critério temporal da transferência, o que impede de condicionar o pagamento do adicional à provisoriedade da transferência. Claramente os ônus da real necessidade de serviço, seja esta definitiva ou provisória, não podem ser transferidos para o trabalhador.

Ademais fato que merece especial atenção é a fungibilidade da transferência, sendo que aquilo que inicialmente seria a princípio provisório pode tornar-se definitivo, da mesma maneira que o que era inicialmente definitivo pode se tornar provisório com o retorno do empregado ao seu posto original ou alocação em outra localidade.

Em casos de transmutação de transferência definitiva em provisória ou vice-versa certamente haveria dificuldade de se verificar o pagamento de referido adicional, o que acarretaria na melhor das hipóteses no pagamento posterior do término da transferência, momento em que o que era definitivo se tornaria provisório.

Tais casos certamente contrariam a previsão legal, que determina o pagamento do adicional enquanto durar a situação, isto é, enquanto o serviço for prestado fora do local que resultar do contrato de trabalho. Mesma situação ocorreria nos casos de transferência ilícita em que foi pleiteado judicialmente a nulidade da transferência e o seu retorno à localidade original.

4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Isso posto na atualidade o Direito do Trabalho deve ser considerado como o ramo do Direito que regula as relações de emprego/trabalho de forma a diminuir as disparidades entre as partes, promovendo a inclusão econômica da pessoa na sociedade, a saída do estado de necessidade e o pleno exercício da cidadania em todas as suas dimensões e amplitude.

O Direito do Trabalho deve ir além da mera relação entre as partes para atingir seu objetivo de garantir a dignidade humana e a verdadeira justiça social. Deve-se mudar o olhar

para a pessoa humana ao invés apenas da relação comercial entre as partes, neste enfoque o adicional de transferência deve ser repensado, para seja afastado o requisito da provisoriedade da transferência, vez que tal entendimento acaba por lesar o empregado quando colocado em tal situação.

Não há motivos lógicos para que em uma transferência definitiva, que claramente possui efeitos mais duradouros e impactantes na vida de uma pessoa seja retirado o direito do recebimento de tal parcela; enquanto numa transferência apenas provisória tal direito seja concedido.

Ademais cabe esclarecer que a lei em nenhum momento vinculou a transitoriedade da transferência ao pagamento do adicional e sim regulou que o adicional seria provisório, enquanto durar a transferência, ou seja, foi instituído verdadeiro salário condição, se a transferência durar de maneira definitiva tal qual deverá ser o adicional.

Esta deve ser a interpretação dominante até mesmo pela análise dos princípios trabalhistas da norma mais benéfica, que deve ser estendido também à interpretação mais benéfica, da proteção ao trabalhador, bem como do princípio basilar previsto constitucionalmente da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELO HORIZONTE, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão 01073-2006-048-03-00-6 RO**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 05 de maio de 2007. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm> Acesso em: 19 mar. 2015.

BELO HORIZONTE, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão 0001815-22.2011.5.03.0007 RO**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 27 de setembro de 2013. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm> Acesso em: 19 mar. 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 113**. Diário da Justiça, 20 novembro de 1997. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_101.htm> Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 06**. Diário da Justiça, 27 setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 29**. Diário da Justiça, 21 novembro de 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-29> Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 43**. Diário da Justiça, 21 novembro de 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-43> Acesso em: 18 mar. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 339**. Diário da Justiça, 25 abril de 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-329> Acesso em: 18 mar. 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 369**. Diário da Justiça, 27 setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-369> Acesso em: 18 mar. 2015

CAMPINAS, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Acórdão 0053600-49.2008.5.15.0086 RO**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 04 de junho de 2010. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=1637509&pDbLink=>> Acesso em: 19 mar. 2015.

CARRION, Valentin; CARRIÓN, Eduardo. **Comentários a consolidação das leis do trabalho: legislação complementar / jurisprudência**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo, SP: Saraiva, 2014

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. rev., atual e ampl. São Paulo, SP: Método, 2014.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho, Volume 1**. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão 0000149-55.2012.5.04.0384 RO**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 08 de novembro de 2012. Disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-4/attachments/TRT-4_RO_00001495520125040384_47c27.pdf?Signature=ALHdQMH3LRQLDYIL00Gaiw6id7I%3D&Expires=1440628311&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=b04aa00b12eacd9659ee5fc5d456db68> Acesso em: 19 mar. 2015.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão 0000149-55.2012.5.04.0384 RO**. Diário Eletrônico da Justiça do trabalho, 13 de novembro de 2012. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/consulta-processual-portlet/servlet/download.html?tipo=complemento&processo=0000149-55.2012.5.04.0384&chave=682300808K9084X&andamento=44000912&ordem=1&data=2012-11-08&origem=TRT>> Acesso em: 19 mar. 2015.

RODRIGUES, Leandro Moreira da Rocha. **A mudança de endereço do empregador e seus reflexos**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11678/a-mudanca-de-endereco-do-empregador-e-seus-reflexos>> Acesso em: 17 mar. 2015

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão 01044-2002-055-02-00-4 RO**. Diário Eletrônico da Justiça do trabalho, 13 de março de 2009. Disponível em: <<http://aplicacoes8.trtsp.jus.br/sis/index.php/acordaoTurma/index/acordao/processo/20080478675/data/20090303/numero/20090126607>> Acesso em: 19 mar. 2015.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. Coimbra: Verbo, 1993.