



Adicional de transferência

Ricardo Machado

Advogado Trabalhista; Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG); Professor Adjunto da Disciplina de Direito Processual do Trabalho do Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – CESCAGE.

Grande cizânia ainda insiste em persistir no meio jurídico trabalhista a respeito do adicional de transferência. Melhor explicando: em qual circunstância acarretaria a obrigatoriedade, para o empregador, de efetivar o pagamento do referido adicional?

Por intermédio de uma simples leitura do que estabelece o caput do artigo 469 da CLT, combinado com o seu parágrafo terceiro, excluindo-se algumas exceções, tem-se que ocorrendo a mudança de domicílio (residência) e a necessidade de serviço do empregador é devido um pagamento suplementar de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade.

Entretanto, esta não pode ser a melhor conclusão a respeito. Saliente-se, por obséquio, que muitos magistrados entendem que ocorrendo a transferência, ressaltando-se, porém, às exceções de que a mesma não tenha sido a pedido, de que ela esteja vinculada à atividade da própria empresa ou de que seja em virtude de promoção

na qual resulte em aumento de salário nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), sempre será devido o adicional em debate.

Chamamos, porém, a atenção para a parte final do parágrafo terceiro, o qual, de maneira imperativa, estabelece a seguinte hipótese: “enquanto durar essa situação”. Há a presunção de que a norma deixa implícita uma situação de que o adicional de transferência somente será devido quando se tratar de uma remoção temporária do empregado – que a transferência não seja definitiva.

Volvendo-se para essa seara, a respeito da inexistência de definitividade na transferência, o Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio de sua Seção de Dissídios Individuais (SDI-1), buscando uniformizar a jurisprudência pátria, editou a Orientação

Jurisprudencial nº. 113, a qual em sua segunda parte estabelece que “o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória”.

Em conformidade com a orientação jurisprudencial mencionada, tem-se, a priori, a resposta à problematização inicialmente apresentada, uma vez que as orientações editadas pela mais alta corte

trabalhista tratam-se de iterativa, notória e atual jurisprudência.

Em que pese a forma mencionada em referida orientação, todavia, a subjetividade inserida na terminologia “transferência provisória” nos revela um alcance muito grande, pois como mensurar o tempo desta provisoriedade.

Temos visto algumas turmas, ou mesmo juízos monocráticos, por exemplo, decidirem que a transferência provisória é aquela que não ultrapassa dois anos, ou mesmo aquela até cinco anos. Tais entendimentos, talvez, tenham amparo nos

ensinamentos de Délio Maranhão, o qual defendia a tese de que a transferência provisória é aquela que não pode “[...] perdurar além de um período razoável, segundo o prudente arbítrio do juiz”.

Com efeito, cabe uma análise muito profunda para cada caso concreto. Observem-se as seguintes hipóteses: caso o empregado tenha sido dispensado na localidade para onde foi transferido, isto, por si só, não configura que a transferência foi definitiva, salvo se ele permanecer nela residindo posteriormente, porém, ainda assim, não sendo esta a melhor dedução para referida situação, pois o empregado também pode lá permanecer por ter se adaptado à cultura local; caso o empregado retorne à cidade de origem ou outra qualquer diferente daquela que ele foi

demitido, configura-se também como transferência provisória.

Registre-se, não é somente na hipótese que o empregado permanece pouco tempo na localidade para a qual foi transferido e retorna à origem que se pode entender como transferência provisória. Enfim, para todas situações possíveis é admissível o entendimento de que a transferência se deu de forma provisória.

Em decorrência disso que cabe, então, ao empregador, a teor do que dispõe o artigo 818 da CLT combinado com o artigo 333, II, do CPC, o ônus de provar que a transferência do seu empregado foi de forma definitiva, haja vista que o fato modificativo foi por ela alegado. Caso não reste demonstrado, de forma inequívoca, que a transferência se deu de forma definitiva, impõe-se a condenação à empresa ao pagamento do adicional de transferência, ante ao enorme grau de subjetividade inserido nesta situação e a presunção de que a mesma se deu de forma provisória.

Assim, imperiosa se faz a existência de documento que determine a transferência do empregado e no qual deve estar clara a disposição de que tal transferência tem caráter de definitividade.

Lei nº 11.705 do código de trânsito brasileiro

*Thays Ribas - Acadêmica do 3º Período do Curso de Direito – CESCAGE
João Manoel Grott - Professor Adjunto do Curso de Direito - CESCAGE*



Em 19 de junho de 2008 foi aprovada a Lei 11.705, modificando o Código de Trânsito Brasileiro. Apelidada de “lei seca”, proíbe o consumo da quantidade de bebida alcoólica superior a 0,1 mg de

álcool por litro de ar expelido no exame do bafômetro (ou 2 dg de álcool por litro de sangue) por condutores de veículos, ficando o condutor transgressor sujeito a pena de multa, a suspensão da carteira de habilitação por 12 meses e até a pena de detenção, dependendo da concentração de álcool por litro de sangue. Apesar de não ser permitida nenhuma concentração de álcool, existem valores prevendo casos excepcionais, tais como medicamentos à base de álcool e erro do aparelho que faz o teste. A concentração permitida no Brasil é de 0,2 g de álcool por litro de sangue ou 0,1 mg de álcool por litro de ar expelido no exame do bafômetro. O objetivo da lei é diminuir os acidentes de trânsito causados por motoristas embriagados. O consumo de bebidas alcoólicas é uma das principais causas de acidentes automobilísticos no país, segundo estatística da Polícia Rodoviária Federal.

A lei considera crime conduzir veículos com praticamente qualquer teor alcoólico no organismo. Quem for pego sofrerá punições que variam da multa até a cadeia. O homicídio praticado por um motorista alcoolizado será considerado doloso (com intenção de matar).

A lei foi endurecida porque antes, acreditava-se que havia um “nível seguro” de álcool no organismo, porém, estudos comprovaram que as pessoas são diferentes entre si e que o tal “nível seguro” não existe em matéria de álcool. O tempo de permanência do álcool no organismo varia de uma pessoa para outra. Fatores como estar com o estômago vazio ou cheio, ser homem ou mulher, branco ou negro e até estar mais ou menos acostumado à bebida influenciam. “Para uma pessoa, por exemplo, que passou a noite em claro, o efeito de uma lata de cerveja é triplicado”, explica o médico Alberto Sabbag, diretor da Abramet.

De maneira geral, um copo de cerveja ou um cálice de vinho demora cerca de seis horas para ser eliminado pelo organismo – já uma dose de uísque leva mais tempo. Por isso, independentemente do volume ou tipo de bebida ingerida, é mais prudente que o motorista só reassuma o volante 24 horas depois de beber. Assim mesmo, passado esse intervalo, se persistirem sintomas do álcool, o melhor a fazer é não dirigir. (Associação Brasileira de Medicina de Tráfego - Abramet).