



POR Marcelo Soares  
FOTO AdobeStock  
@marcelo.soares.advogado

# ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

*Quando o empregado tem direito?*



Para estabelecer um vínculo empregatício, é indispensável a negociação entre as partes, que devem chegar a um consenso quanto ao local de trabalho, horário a ser cumprido e o valor do salário a ser pago ao empregado — tudo a ser negociado antes do início de uma relação de trabalho. Ao se deparar com as condições de trabalho ofertadas, o futuro empregado avaliará se condizem com a sua vida pessoal e de sua família, se o que está sendo proposto lhe atende e está dentro da sua realidade e se é interessante para o seu novo cotidiano, afinal, hoje passamos mais tempo trabalhando do que dentro da nossa casa.

Certa é a reflexão de que, ao estabelecer residência em determinada cidade, passa-se a pertencer àquela comunidade e, além do sentimento de pertencimento, comumente, se tem por perto a família, a escola dos filhos, os amigos de longa data, também fixados na mesma cidade, um acolhimento considerável. Dessa forma, o futuro empregado tem que avaliar se as condições ofertadas pela empresa, principalmente, o local da prestação de serviços, estão de acordo com a realidade desejada e, caso esteja em concordância com os termos oferecidos, nasce uma nova relação de trabalho definida nos termos do contrato, em que se assegura as condições da prestação de serviços com segurança jurídica.

Entretanto, ao longo da vigência do contrato de trabalho, as necessidades da empresa podem mudar e, entre essas mudanças, pode surgir a necessidade de transferência do empregado para outro local de trabalho. Nesse sentido, levando em consideração todas as questões que envolvem uma mudança, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) estabeleceu a exigência de um pagamento de um adicional de transferência, para quando surgir a necessidade de mudança do empregado para outro local de trabalho.

Nesse viés, o adicional de transferência tem a finalidade de compensar financeiramente o empregado que se veja obrigado a mudar temporariamente para um novo local de trabalho, de forma a cobrir os custos adicionais da nova habitação e a compensar pelo desgaste da adaptação a outro local. Importante esclarecer que a mudança precisa ter caráter temporário. Caso a mudança de cidade seja definitiva, o empregado não faz jus ao adicional de transferência.

O adicional de transferência é reconhecido ao empregado transferido para localidade diversa da estabelecida no seu contrato de trabalho, não se considerando a transferência que não acarretar, necessariamente, a mudança de domicí-

lio do trabalhador. Cumpre ressaltar que há diferença entre trabalhar em cidades distintas e mudar de domicílio. Se o trabalhador morar em uma cidade e ir à outra prestar serviços, independentemente da habitualidade, não terá direito ao adicional de transferência.

A mudança de domicílio é requisito para o adicional de transferência. Portanto, é necessário que o empregado se estabeleça em outra cidade em razão da prestação de serviços à empregadora. Os tribunais do trabalho entendem que a avaliação da mudança de domicílio é subjetiva e necessita de uma análise caso a caso, para avaliar se o empregado terá direito ou não ao adicional.

Para elucidar essa controvérsia, nada melhor do que um caso concreto. Suponhamos um empregado que foi contratado para laborar na cidade de Belo Horizonte/MG em 2015, mas, a partir de 2019, passou a trabalhar na cidade de São Paulo/SP, onde ficou por longos períodos, exclusivamente em razão da necessidade da empregadora. O empregado, enquanto trabalhava na capital paulista, hospedou-se em hotéis, alimentou-se em restaurantes próximo ao trabalho, mandou lavar suas roupas em lavanderias, ou seja, não tinha ali como um lar. Sua rotina não era a de um morador local. Desse modo, não faz jus ao adicional de transferência.

O ponto crucial para o reconhecimento ou não ao adicional de transferência está no fato de o trabalhador não ter se estabelecido no lugar em que foi transferido, não ocorreu a mudança de seu domicílio, não se estabeleceu no local da mudança como um morador. Portanto, uma vez que a empregadora tenha pedido a transferência do empregado, que a mudança tenha caráter provisório, que o empregado tenha concordado com a mudança, este terá direito ao acréscimo salarial de, no mínimo, 25% do seu salário, valor do adicional de transferência.

Em regra, o empregado deve concordar com a mudança, para que seja transferido. Porém, existem três casos em que a transferência do trabalhador pode ocorrer sem a sua concordância: na hipótese de o empregado exercer cargo de confiança, de o contrato de trabalho prever a transferência e em caso de extinção da filial da empresa ou do estabelecimento. Mesmo assim, terá direito ao adicional de transferência. Em suma, havendo pela empresa a necessidade de mudança do trabalhador da cidade onde presta seus serviços, é essencial o pagamento do adicional de transferência, direito que deve ser assegurado e respeitado pelo empregador.