

O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA E A NOVA INTERPRETAÇÃO DO REQUISITO DA PROVISORIEDADE

The additional transfer and new interpretation of the requirement of temporariness

Débora Caroline Pereira da Silva¹

Erenífa Ágata Saraiva Nunes²

Resumo: Conforme preceitua o art. 8º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jurisprudência é fonte do Direito, tendo contribuído bastante nos últimos anos para a construção, revisão e releitura do ordenamento jurídico, através de uma nova hermenêutica constitucional. Em razão disto, por meio de julgados inovadores proferidos por Tribunais do Trabalho, buscar-se-á ilustrar uma nova interpretação atribuída ao art. 469, §3º da CLT no que diz respeito ao requisito da provisoriedade para a concessão do adicional de transferência. Para enfrentamento da temática proposta, adotar-se-á a pesquisa de vertente jurídico-sociológica e adotar-se-á a pesquisa do tipo bibliográfica documental, em que serão estudados documentos previamente elaborados, tais como legislações e decisões judiciais. Ao final, defende-se a tese de que a provisoriedade liga-se ao direito de recebimento do adicional de transferência, e não à mudança de domicílio, levando o intérprete a uma avaliação contemporânea e evoluída, segundo os preceitos constitucionais, do instituto em comento, de modo tal a tornar efetivo o escopo social do adicional.

Palavras-chave: Adicional de Transferência. Aspectos legais. Jurisprudência. Requisito da provisoriedade.

1 Mestranda em Direito Privado. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva. Advogada. Professora do Ensino Superior. Autora de artigos e livros jurídicos. Pesquisadora CAPES.

2 Advogada Trabalhista. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva.

Abstract: As provided in Article 8 of the Consolidation of Labor Laws, jurisprudence is a source of law, and contributed greatly in recent years to build, review and reinterpretation of the legal system, through a new constitutional hermeneutics. Because of this, through innovative judged talks by Labour Courts, be sought will illustrate a new interpretation given to Article 469, 3rd paragraph of the Consolidation of Labor Laws with regard to the requirement of temporariness to award additional transfer. To cope with the proposed theme, will be adopted to research legal and sociological viewpoint and will be adopted literature and documents research, where previously prepared documents, such as laws and judicial decisions, will be studied. At the end, defends the thesis that the temporariness binds the right to an additional transfer, not the change of domicile, leading lawyers and evolved to a contemporary review, accordance with the constitutional provisions, the institute under discussion in such a way as to make effective the social scope of additional.

Keywords: Additional transfer. Legal aspects. Jurisprudence. Requirement of temporariness.

INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos e com a evolução do Direito, passou-se a adotar uma nova hermenêutica constitucional de (re)leitura e interpretação dos dispositivos legais, com vistas a garantir a efetividade dos direitos fundamentais da pessoa humana.

E nesse cenário, a jurisprudência tem contribuído incisivamente para a criação e reconstrução do Direito positivado, trazendo à baila fundamentos bastantes que permitem a mudança de pensamento consolidado há anos e que, outrossim, acompanha a toada constitucional de proteção ao homem e ao trabalho como valor social, indispensável ao desenvolvimento do Estado Democrático de Direito.

Portanto, sob uma nova perspectiva, a Constituição de 1988 passa a exercer sobre o Direito do Trabalho uma influência “basicamente positiva, progressista e humanista. Por esse motivo, é possível afirmar que a CLT [...] avança juridicamente e em grande medida assume o dinamismo das relações sociais”.¹

E, para que esse avanço possa se tornar ainda mais concreto, é importante um novo olhar do intérprete sobre os institutos jurídicos criados pelo legislador. Um olhar que transcenda a norma, que busque os seus reais objetivos e que permita, por conseguinte, materializar as previsões e os preceitos alicerces do sistema jurídico brasileiro, fundado na Lei Maior.

Desta feita, o presente estudo tem como finalidade primeiramente demonstrar a importância de novas interpretações jurisprudenciais, pautadas em princípios constitucionais, para que se torne operante e efetivo o instituto jurídico do adicional.

E o objetivo disto é afastar a clássica impressão que o trabalhador possui de que a remuneração suplementar paga em determinadas circunstâncias constitui-se pura e simplesmente como um incentivo salarial, o que padece de veracidade, visto que a finalidade social do instituto é que deve ser considerada a mais relevante.

Para tais fins, serão abordados e analisados os pormenores de julgados recentes prolatados por Tribunais Regionais do Trabalho de diversas regiões, e que, muito embora vão a sentido contrário ao que já se consolidou no Tribunal Superior do Trabalho - TST², trazem em suas fundamentações importantes argumentos que sustentam a não vinculação do requisito provisoriedade à transferência em si, mas sim ao direito ao recebimento do adicional de transferência, independentemente se a mudança de domicílio for definitiva ou provisória.

Portanto, pauta-se o estudo na perspectiva da constitucionalização do Direito do Trabalho e da força normativa dos princípios constitucionais, pois a “idéia de constitucionalização do Direito aqui explorada está associada a um efeito expansivo das normas constitucionais, cujo conteúdo material e axiológico se irradia, com força normativa, por todo o sistema jurídico”.³

Desse modo, defende-se que os “valores, os fins públicos e os comportamentos contemplados nos princípios e regras da Constituição passam a condicionar a validade e o sentido de todas as normas do direito infraconstitucional”³, de modo tal a ilustrar que as mudanças interpretativas adotadas pelo Poder Judiciário, nos últimos anos, em relação à interpretação dos requisitos legais para a concessão do adicional de transferência, encontram-se em total sintonia com os preceitos da Lei Originária.

REVISÃO DE LITERATURA

Adicional de Transferência – Aspectos Legais

No ordenamento jurídico trabalhista vigente no Brasil, a regra geral é que só se considera lícita a alteração das condições pactuadas, inicialmente em contratos individuais de trabalho, se houver mútuo consentimento entre as partes e, ainda assim, se tais alterações não resultarem em prejuízos ao trabalhador, sejam diretos ou indiretos, sob pena de nulidade da cláusula que infringir tal regra.

Tal disposição decorre do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que consagra o importante princípio de Direito do Trabalho, a saber, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, em que “as alterações contratuais benéficas aos empregados são aceitas e incentivadas. Lado outro, as alterações desfavoráveis ao obreiro encontram grande limitação, sendo, como regra, nulas”.⁴

Em norma seguinte, a CLT disciplina⁵ uma forma de alteração do contrato de trabalho, consistente na modificação do local de prestação de serviços, estabelecendo que:

[...] *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 de domicílio.* O trabalhador conta em seu favor, por consequência, com verdadeira *garantia de inamovibilidade*. [...] A transferência será ilícita quando não contar com a anuência do trabalhador e não atender aos seus interesses, visto que o art. 469 da CLT proíbe a transferência, ao passo que o art. 468 da CLT veda qualquer alteração do contrato individual do trabalho que não conte com a aquiescência do trabalhador (o que remete aos seus próprios interesses), observando-se que o fato de o trabalhador depender do

trabalho para sobreviver e se encontrar, no curso do contrato de trabalho, subordinado ao empregador, permite presumir a ausência de seu interesse na transferência.⁶ (Grifos do autor).

Desta feita, no que tange à transferência, cumpre analisar com cuidado que “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 de seu domicílio”.⁵

Percebe-se pela leitura do aludido artigo que qualquer transferência, sendo esta provisória ou definitiva, que importe em mudança de domicílio do empregado, está expressamente proibida caso ocorra *sem o seu consentimento*.

Para melhor entendimento e ilustração, entende-se por “domicílio civil da pessoa natural o lugar onde ela estabeleça a sua residência com ânimo definitivo”.⁷

Além disto, o diploma civil orienta no sentido de que também se considera domicílio de pessoa natural aquele referente à profissão, ou seja, o local onde é exercida a atividade profissional do indivíduo, onde estabelece suas relações de negócios, direitos, deveres e obrigações.

Com isso, a mudança do local de trabalho que não acarrete mudança de domicílio, não configura transferência, mas um simples deslocamento, ou a chamada remoção não relevante do empregado. Significa dizer que “a remoção dentro da mesma localidade, que apenas provoque o distanciamento do estabelecimento laboral em contraponto com a residência obreira, pode ser unilateralmente determinada sem repercussões salariais”.⁸

Porém, tal fato não dispensa a aplicação do enunciado jurisprudencial de que o “empregado

a suplemento correspondente ao acréscimo da despesa de transporte”.⁹

Todavia, existem ressalvas legais relativas a circunstâncias em que o empregador poderá transferir o empregado *sem* sua anuência.

Precipuamente, “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”.⁵

Desse modo, considera-se empregado que exerce função de confiança aquele que além de receber um salário diferenciado dos demais, “participa dos poderes de gestão ou administração - próprios do titular da empresa. Como que se coloca entre o contrato de trabalho e o mandato, obrigando a própria direção de modo direto, através de atos praticados com representação”¹⁰, bem como aquele que “realiza atos que deveriam ser praticados pessoalmente pelos titulares do negócio, daí a confiança imediata de que se reveste”.¹⁰

Neste caso, não se exige a comprovação da real necessidade de serviço para que o empregador possa transferir empregado com cargo de confiança.

No que tange aos empregados cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita a transferência, imprescindível se faz comprovar a necessidade de transferência. Corroborando com o dispositivo supracitado, a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho presume “abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade de serviço”.¹¹

Posteriormente, a norma consolidadora dispõe ser “lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado”⁵. Nesta hipótese, percebe-se a licitude

da transferência do empregado em caso de extinção do estabelecimento, ou seja, não inclui extinção de função, setor ou similar.

Ademais, inexistente a anuência do empregado, tendo em vista incidir à situação uma presunção legal supondo tal fato. Portanto, caso haja extinção do estabelecimento, é permitida a transferência do empregado para outro estabelecimento ou filial.

Não obstante, em caso de transferência de domicílio “as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador”.¹²

Nesse sentido, surge do texto da CLT⁵ a exigência da configuração do requisito *provisoriamente* para a concessão do adicional. Veja-se:

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%, dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.⁵

Dimana da leitura desse parágrafo que o direito ao adicional de transferência decorre do fato de a *mudança* ser *provisória*, ao afirmar que o pagamento será concedido ao obreiro “enquanto durar essa situação”⁵, além, obviamente, de ser necessário o preenchimento dos demais requisitos acima tratados.

Assim, tem-se que o adicional de transferência é a “parcela salarial suplementar devida ao empregado submetido à remoção de local de trabalho que importe em mudança de sua residência”.⁸

Com isso, para que se caracterize a transferência provisória deve existir a necessidade de serviço e a intenção de a permanência não ser definitiva. Nesta linha, informa o TST²:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA (inserida em 20.11.1997) O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão 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.²

O entendimento jurisprudencial alhures remete o intérprete ao fato de que o adicional somente será devido se a *transferência* for *provisória* e, se assim se caracterizar, o empregado terá direito ao adicional independentemente das previsões lícitas de transferência.

Ocorre que não há consenso na doutrina e na jurisprudência a fim de definir e esclarecer os pormenores da *transferência provisória*, o que dificulta a interpretação desta Orientação Jurisprudencial, pois existem entendimentos diversos no sentido de que se considera provisória a transferência cujo lapso temporal não ultrapasse 01 (um) ano; outros alegando que transferências sucessivas em determinados períodos de tempo são igualmente provisórias, e ainda aqueles que sustentam que a provisoriedade pode ser caracterizada em transferências de até 03 (três) anos de duração.

Além do mais, a legislação não fixa tempo de duração da transferência provisória e, diante disso, o que deverá ser analisado e levado em consideração é a intenção de permanência do empregado na região para a qual foi transferido.

Por fim, e antes de se adentrar ao tema central desse trabalho, cumpre destacar que a natureza jurídica do adicional de transferência é de *salário condição*, conforme expõe a CLT⁵, quando alude ao pagamento suplementar que não poderá ser inferior a 25% dos salários que o empregado percebia na localidade originária. “Incidindo sobre

o salário mensal, sofrerá, evidentemente, os mesmos reajustes a este aplicáveis ao longo da prestação laborativa”.⁸

A nova abordagem jurisprudencial acerca do requisito da provisoriedade

Momento importante para este estudo é a análise de decisões recentes de diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT)^{6,13,23-26} envolvendo a releitura do requisito da *provisoriade*, necessário para a concessão do adicional de transferência ao empregado removido de seu domicílio profissional inicial para outro distante.

Nesse íterim, destaca-se o papel da jurisprudência como meio para criação do Direito, sendo instrumento capaz de se fazer chegar à tão desejada justiça, sem obviamente desvirtuar o sentido dos instrumentos jurídicos e sem ir em contrapartida ao disposto na Constituição, base e norte de todo o ordenamento jurídico.

Frise-se que nesse novo cenário, a nova postura adotada pelo Judiciário, pautada em um modo mais ativo de interpretar as normas e institutos jurídicos, se fez e ainda se faz mais forte nas últimas décadas, pois

[...] uma das grandes mudanças de paradigma ocorridas ao longo do século XX foi a atribuição à norma constitucional do *status* de norma jurídica. Superou-se, assim, o modelo que vigorou na Europa até meados do século passado, no qual a Constituição era vista como um documento essencialmente político, um convite à atuação dos Poderes Públicos. A concretização de suas propostas ficava invariavelmente condicionada à liberdade de conformação do legislador ou à discricionariedade do administrador. Ao Judiciário não se reconhecia qualquer papel relevante na realização do conteúdo da Constituição. Com a reconstitucionalização que sobreveio à 2a. Guerra Mundial, este quadro começou a ser alterado. Inicialmente na Alemanha e, com maior retardo, na Itália. E, bem mais à frente, em Portugal e

na Espanha. Atualmente, passou a ser premissa do estudo da Constituição o reconhecimento de sua força normativa, do caráter vinculativo e obrigatório de suas disposições. Vale dizer: as normas constitucionais são dotadas de imperatividade, que é atributo de todas as normas jurídicas, e sua inobservância há de deflagrar os mecanismos próprios de coação, de cumprimento forçado. [...] No Brasil, [...] coube à Constituição de 1988, bem como à doutrina e à jurisprudência que se produziram a partir de sua promulgação, o mérito elevado de romper com a posição mais retrógrada.³

Note-se pelo disposto que a jurisprudência contribui, sobremaneira, para a efetividade das normas e princípios constitucionais, em especial quando a questão posta em juízo envolve direitos fundamentais do trabalhador, sujeito tão vulnerável na relação de trabalho diante da necessidade de manter-se nela, razão pela qual seu estudo, com maior acuidade, torna-se mister.

Superada esta fase, pede-se permissão ao leitor para iniciar o estudo jurisprudencial pela análise do Recurso Ordinário (RO) n. 02510-2012-148-03-00-5, cuja decisão fora publicada em 21.10.2013, sob a relatoria do magistrado Cléber Lúcio de Almeida, do TRT da 3ª Região (TRT/MG).⁶

Em breve síntese, a reclamante pleiteou perante uma das Varas da primeira instância da Justiça do Trabalho mineira o pagamento do adicional de transferência relativo às transferências de local de trabalho para outras cidades fora da região metropolitana (a primeira, ocorrida de 2004 a 2007; a segunda, de 2007 a 2012), situações estas em que exercia função de gerente de relacionamento, estando subordinada ao gerente geral da agência bancária em que laborava à época.

O magistrado de primeira instância não julgou o pedido relativo à primeira transferência diante da prescrição total do direito, e no que diz respeito à segunda transferência, indeferiu o pedido, utilizando-se dos seguintes argumentos:

Não se pode dizer provisória a transferência da autora para a cidade de Oliveira/MG, no período de 08.09.2004 a 04.02.2007, e para Itaúna/MG, de 05.02.2007 até o final do contrato, em 24.08.2012, lapso temporal de quase dois anos, na primeira transferência e de mais de cinco anos, na segunda. Conforme entendimento cristalizado na OJ n. 113/SDI-1 do Col. TST, o pressuposto para o empregado fazer jus ao recebimento do adicional de transferência é exatamente a precariedade do tempo no novo local da prestação de serviços. Assim, e ainda que se considere o fator tempo de permanência para sua configuração, não podem ser relegados aspectos não menos importantes, eis que a permanência em período mais longo faz razoável a conclusão de que a vida do trabalhador não sofre impactos, em razão de mudanças contínuas, nem tampouco prevalecem condições mais gravosas, atinentes ao salário condição. Ademais, não se pode esquecer que o §3º do art. 469 da CLT é específico ao lecionar que o adicional de transferência será pago enquanto durar a situação, ou seja, a provisoriedade da transferência, o que não se observa quando não há a alteração do domicílio, de forma mais constante, pelo trabalhador. ^{a, 13}

Percebe-se que o magistrado *a quo* se restringiu à literalidade da lei, acompanhada do entendimento do Colendo TST². Em outras palavras, ateve-se ao entendimento majoritário constante de doutrinas, jurisprudência e na legislação em vigor.

De outro giro, e inconformada com a decisão de primeira instância, a reclamante recorreu ao TRT da 3ª Região, tendo seu pedido de reforma da sentença provido para incluir na condenação o pagamento do adicional de transferência referente à

^a Esclarece-se ao leitor que o processo em apreço é público, não sendo protegido por qualquer tipo de sigilo. Para análise livre da íntegra do julgado, ver o processo no sítio do TRT da 3ª Região, conforme referências números 06 e 13.

segunda transferência, ocorrida nos idos de 2007 a 2012.

Em decisão inovadora, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais admitiu que a provisoriedade não se vincula à transferência em si, mas *ao direito ao recebimento do adicional*, devendo este ser pago enquanto durar a transferência, independentemente se a mudança for provisória ou definitiva.

EMENTA: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. A provisoriedade estabelecida no art. 469, §3º da CLT, não se refere 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. A situação a que se refere o legislador corresponde, desta feita, ao crédito do adicional de transferência.⁶

Veja-se que o TRT da 3ª Região ao prolatar decisão nesse sentido, utilizou-se de interpretação sistemática, teleológica e lógica dos dispositivos legais, à luz do que dita a Constituição, observando os elementos do instituto jurídico do adicional com visão transcendente, isto é, indo além das letras da lei, buscando o verdadeiro sentido do adicional: desestimular o trabalho exercido em condições que afetem negativamente o obreiro.

Registre-se, assim, que com o avanço e expansão do Direito Constitucional, “as premissas ideológicas sobre as quais se erigiu o sistema de interpretação tradicional deixaram de ser integralmente satisfatórias”³, o que nos leva a concluir que tanto o papel da norma, como o papel atribuído ao magistrado na interpretação e efetivação dos direitos tomaram outros contornos.

Assim: (i) quanto ao *papel da norma*, verificou-se que a solução dos problemas jurídicos nem sempre se encontra no relato abstrato do texto normativo. Muitas vezes só é possível produzir a resposta constitucionalmente adequada à luz do problema, dos fatos relevantes, analisados

topicamente; (ii) quanto ao *papel do juiz*, já não lhe caberá apenas uma função de conhecimento técnico, voltado para revelar a solução contida no enunciado normativo. O intérprete torna-se co-participante do processo de criação do Direito, completando o trabalho do legislador, ao fazer valorações de sentido para as cláusulas abertas e ao realizar escolhas entre soluções possíveis. Estas transformações noticiadas acima, tanto em relação à norma quanto ao intérprete, são ilustradas de maneira eloqüente pelas diferentes categorias com as quais trabalha a nova interpretação. Dentre elas incluem-se as cláusulas gerais, os princípios, as colisões de normas constitucionais, a ponderação e a argumentação.³ (grifos do autor).

Tem-se, portanto, que a decisão exarada pelo Regional Mineiro transcende a literalidade da norma e traz em seus fundamentos o escopo primevo do adicional de transferência: fazer com que o empregador arque com os danos decorrentes da transferência do obreiro, diante da gravosidade social e emocional que lhe atingem, afetando diretamente seus direitos fundamentais à liberdade, à saúde psicológica e ao convívio familiar.

Veja-se que nos fundamentos da decisão, o magistrado argumenta em sentido contrário ao que dispõe o TST², de forma bastante esclarecida e contundente, conforme segue:

[...] A nosso juízo, no entanto, a provisoriedade estabelecida no art. 469, §3º da CLT, não se refere à transferência, mas *ao direito ao recebimento do adicional de transferência* [...]. O adicional de transferência é uma *compensação ao trabalhador pela mudança de seu domicílio e não pelo fato de ser esta mudança provisória*. O que o legislador deixou claro é que esta compensação não será incorporada à remuneração do trabalhador, sendo devida apenas enquanto perdurar a mudança de seu domicílio em razão da alteração do local da prestação de serviços: sendo esta alteração provisória, o pagamento do adicional de transferência será provisório, ao passo que, sendo ela definitiva, o adicional será devido definitivamente (o que é definitivo também possui uma *duração*, o que permite afirmar que, sendo a transferência de duração definitiva, o adicional será pago também de

forma definitiva). Do contrário, inclusive, o empregador poderia, estando presente uma das hipóteses do art. 469, §1º da CLT, alterar unilateral e definitivamente o local da prestação de serviços, *em flagrante prejuízo à liberdade de o trabalhador escolher livremente o seu domicílio*, o que não se harmoniza com a vedação de alteração unilateral do contrato de trabalho, estabelecida pelo art. 468 da CLT, com a vedação da transferência do trabalhador, determinada pelo art. 469, *caput* da CLT e com a previsão legal no sentido de que ao empregador cabem os riscos (e, portanto, os ônus), da sua atividade (art. 2º, *caput*, da CLT).⁶ (grifos do autor).

Desta feita, a decisão em testilha demonstra caráter protetivo àqueles que se veem transferidos de seu domicílio para outro, deixando para trás toda a segurança de uma vida, de uma história, de um ciclo de amizades, de familiares e que, em razão da transferência ocorrida - muitas e não raras vezes - para localidade distante do lugar onde possui laços e vínculos maiores por determinação do empregador, acarreta ao trabalhador transferido e à sua família um sofrimento considerável, cujos impactos são capazes de atingir-lhes a esfera da saúde e integridade psicológica, além de afetar-lhe a liberdade em relação à escolha do lugar em que deseja viver.

Nesse ínterim, tem-se expresso a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, garantindo-se a todo cidadão brasileiro, sem qualquer distinção, o direito à vida, à liberdade, à igualdade como instrumentos capazes de se alcançar a dignidade, conforme disposto na Constituição.¹⁴

Esta proposição constitucional ilustra um bloco de direitos e princípios os quais são considerados fundamentais ao homem, de modo tal a concretizar um grupo de condições jurídicas “sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive”,

motivo pelo qual pode-se dizer que “devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados”.¹⁵

E em sendo também princípios cabe mencionar que o reconhecimento de sua normatividade

[...] e sua distinção qualitativa em relação às regras é um dos símbolos do pós-positivismo (v. *supra*). Princípios não são, como as regras, comandos imediatamente descritivos de condutas específicas, mas sim normas que consagram determinados valores ou indicam fins públicos a serem realizados por diferentes meios. A definição do conteúdo de cláusulas como dignidade da pessoa humana, razoabilidade, solidariedade e eficiência também transfere para o intérprete uma dose importante de discricionariedade.³

Desta maneira, há se defender a importância do intérprete, em especial dos magistrados, na releitura do sistema jurídico através da jurisprudência, e sempre à luz do que dita a Constituição. Portanto, o trabalhador terá dignidade quando respeitados pelo próximo os seus direitos fundamentais, uma vez que todo cidadão tem o direito à liberdade, o que inclui o direito de determinar os rumos da sua vida, o que fazer, para onde ir, onde viver.¹⁴

O que não se deve permitir, portanto, é que tal direito seja arbitrária e unilateralmente violado pelo empregador em razão da dependência econômica que o obreiro possui em relação ao emprego.

Marmelstein¹⁶ (2008, p. 94-95) assevera que:

[...] Há dentro do art. 5º, uma proteção implícita à **autonomia da vontade**, aqui entendida como a faculdade que o indivíduo possui para tomar decisões na sua esfera particular de acordo com seus próprios interesses e preferências. Isso significa basicamente o reconhecimento do direito individual de fazer tudo aquilo que se tem vontade, desde que não prejudique os interesses

de outras pessoas. Cada um deve ser senhor de si, agindo como um ser responsável por suas próprias escolhas pessoais, especialmente por aquelas que não interferem na liberdade alheia. A proteção da autonomia da vontade tem como objetivo conferir ao indivíduo o direito de **autodeterminação**, ou seja, de determinar autonomamente o seu próprio destino, fazendo escolhas que digam respeito a sua vida e ao seu desenvolvimento humano [...].¹⁶ (grifos do autor).

Entretanto, a autonomia e liberdade do trabalhador não são exercidas quando este encontra amarras econômicas de dependência ao emprego, possibilitando ao empregador transferi-lo para outro domicílio sem a sua recusa, diante da necessidade de manter-se no serviço.

Nestas circunstâncias é que a finalidade social do adicional deve ser operante, visando impedir a violação aos direitos fundamentais do trabalhador (liberdade, autonomia, dignidade), bem como desestimular que o empregador transfira seu empregado sem quaisquer ônus financeiros durante a transferência definitiva.

Isto porque a dignidade humana, “valor espiritual e moral inerente à pessoa” capaz de conceder “unidade aos direitos e garantias fundamentais”¹⁷, requer o devido e efetivo respeito por parte de toda a sociedade e do Estado, exigindo-se o referido comportamento inclusive nas relações de trabalho.

Este comportamento é exigido devido ao fato de que em questões juslaborais há uma proteção especial à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o trabalhador -, visando retificar ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho, por força do princípio tuitivo, ou da proteção, expresso no *caput* do art. 7º da CRFB/88.¹⁴

Ressai desta lição que a proteção justifica-se pelo fato de o trabalhador se encontrar em situação de inferioridade em relação ao empregador, cuja

superioridade lhe permite impor unilateralmente as cláusulas contratuais, caso em que aquele não poderá sobre elas discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco.¹⁸

Dessa forma, a proteção atribuída ao trabalhador hipossuficiente “é o critério basilar que orienta o Direito do Trabalho, na medida em que promove a melhoria de condições de vida do trabalhador”¹⁹, além de ser “elemento diretor para o desenvolvimento e interpretação do Direito do Trabalho”¹⁹, permitindo-se chegar à justiça social.

Lado outro, mais um argumento fora levantado no julgado em análise a favor do pagamento do adicional de transferência ao trabalhador transferido de local de trabalho (independentemente se a referida transferência é provisória ou definitiva). O fundamento diz respeito à insegurança causada ao obreiro, conforme aduzido a seguir:

[...] É digno de nota, inclusive, que aquilo que seria a princípio provisória pode se tornar, pela vontade do empregador, definitivo, ao passo que o que seria a princípio definitivo pode ser transmutado, ainda pela vontade do empregador, em provisório, o que gera insegurança para o trabalhador em relação aos seus ganhos. Com efeito, sendo intenção do empregador a transferência definitiva, por exemplo, o adicional não seria, à luz da Orientação Jurisprudencial em testilha, devido, mas sendo transferência de início definitiva tornada provisória, o trabalhador receberia o adicional, mas apenas após o seu retorno para local originário da prestação de serviços, o que contraria o próprio art. 469, §3º, 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. Esta é mais uma razão para a conclusão de que o adicional é devido seja a transferência provisória ou definitiva.⁶

De outro giro, majoritariamente doutrina e jurisprudência tem acompanhando o entendimento do TST, afirmando que a provisoriedade exigida para a concessão do adicional de transferência vincula-

se necessariamente à *mudança de domicílio*, ao argumento de que “não haverá transferência se o empregado continuar residindo no mesmo local, embora trabalhando em município diferente”²⁰.

Maranhão e Carvalho²¹ (1993, p. 203) comungam da ideia que não se considera transferência “a que não acarretar, necessariamente, mudança de sua residência”.

Nesta linha de pensamento, Almeida²² argumenta que uma vez provada a real necessidade do serviço em localidade diversa da que foi celebrado o contrato de trabalho, ao empregador é permitido transferir o empregado, desde que tal transferência seja temporária e com o acréscimo de pelo menos 25% no salário. Ressalta, ainda, que a transferência caracteriza-se, necessariamente, pela mudança de domicílio temporária, provisória. Caso contrário, fala-se em remoção, cuja maior característica é a mudança definitiva de domicílio, pela qual não se paga o adicional previsto no art. 469, §3º da CLT.²²

Nesse ínterim, seguem alguns julgados majoritários relativos à vinculação do elemento provisoriedade à *transferência*, para fins de ilustrar o entendimento que se encontra amplamente disseminado na jurisprudência. Vejamos:

TRANSFERÊNCIA EM CARÁTER DEFINITIVO. ADICIONAL INDEVIDO. Esta Corte superior, por meio da Orientação Jurisprudencial n.º 113 da SBDI-I, sedimentou entendimento no sentido de que o caráter provisório da transferência constitui requisito necessário para o deferimento do respectivo adicional. Restando evidente, na presente hipótese, o caráter definitivo da transferência do autor, não há como condenar as reclamadas ao pagamento do adicional em comento. Recurso de revista não conhecido.²³

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. [...] o adicional só será devido nas transferências provisórias, sendo certo que o objetivo

do legislador, em diferenciar as situações, foi exatamente o de proporcionar uma compensação financeira para aqueles que foram obrigados a se deslocar para novo local de trabalho, por um curto período, procurando atenuar os efeitos desgastantes da adaptação a um novo ambiente. [...] O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória”. [...] Assim, considerando ser definitiva a transferência da reclamante, provejo o recurso para excluir a condenação correspondente e reflexos, por acessórios.²⁴

Inclusive decisões turmárias proferidas em determinados TRT's, à guisa de exemplo, 1ª e 6ª Turmas do TRT/MG²⁴, 1ª e 5ª Turmas do TRT/RS^{25,26}, 2ª^{ab} e 3ª Turmas do TRT/ES²⁷ apresentam divergências entre si em relação à temática ora discutida, demonstrando a cizânia doutrinária e jurisprudencial incidente a estes casos. Veja-se, ilustrativamente, a dissidência entre Turmas no TRT da 4ª Região (RS):

O fato gerador do direito ao adicional de transferência é a pura e simples transferência do empregado, com alteração de domicílio, para local diverso daquele no qual foi contratado. O legislador, ao prever o direito ao adicional de transferência, fez uma presunção absoluta de que qualquer transferência causa um acréscimo das despesas rotineiras para o empregado, enquanto a mesma durar, e a finalidade da norma é impedir a redução indireta do salário. Como se trata de presunção *jure et de jure*, é inclusive completamente irrelevante se a transferência no caso concreto causou ou não acréscimo de despesas ao empregado. Tanto é assim, que o artigo 470 da CLT, além do adicional de transferência já previsto no artigo anterior, prevê que as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador, referindo-se aí a despesas de viagem, mudança etc. Por outro lado, não cabe ao intérprete restringir onde a lei não restringe. A lei não faz distinção se a transferência é provisória ou definitiva para efeitos de recebimento do respectivo adicional. Não há parâmetros legais para se distinguir o que é provisório e o que é definitivo, até porque nada é definitivo na

^b A exemplo: TRT 17ª Região. 2ª Turma. RO n. 0040900-88-2012-5-17-0007. Juiz Relator: Dr. Lino Faria Petelinkar. Publicado em 03 de outubro de 2013.

condição humana. Uma transferência podia ser apenas provisória e, durante a mesma, sendo o empregado despedido, passar a ser definitiva, por ter perdurado até o final do contrato. O contrário também é possível, ou seja, uma transferência que era para ser definitiva, por necessidade do serviço, por necessidade da empresa, pode tornar-se transitória. Por isso o legislador estabelece simplesmente que o adicional é devido “enquanto durar a transferência” e se essa perdurar até o final do contrato, o adicional é devido até o final do contrato.²⁵

EMENTA: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA. O direito ao adicional de transferência, previsto no § 3º do artigo 469 da CLT, é devido sempre que a transferência do empregado ocorrer em caráter provisório, e não nos casos em que caracterizada a sua transferência definitiva. [...] Não é pacífica a distinção do que seja a transferência definitiva e a provisória, mas por certo se considera que a definitiva não é transitória e precária, desligando-se o empregado do seu local de trabalho original e integrando-se ao novo ambiente. Já na transferência provisória não há desvinculação do empregado do seu local de trabalho original, permanecendo no novo local de trabalho apenas de forma circunstancial, e enquanto durar a tarefa a ser realizada pelo mesmo. Outro critério comumente utilizado e razoável é o de perquirir acerca da finalidade da transferência do empregado: se a transferência ocorre em virtude de atividade normal, inerente à natureza dos serviços, por via de ajuste expresso ou tácito, mas sem liame com o local de trabalho original, a transferência seria definitiva; porém, quando destinada a atender situação transitória, mantendo a vinculação do empregado ao local original de contratação, a transferência seria provisória, ou precária. Conforme se verifica na ficha de registro de empregado (fls. 41-42), a autora foi transferida para a cidade de São Leopoldo em março de 2007. Assim, não há como considerar que a referida transferência tenha ocorrido em caráter provisório. Ao contrário, tem-se que a autora labora na referida cidade por mais de 5 anos, tempo esse que não pode ser considerado provisório. Irretocável a sentença no aspecto, razão pela qual é mantida. Nega-se provimento ao recurso ordinário do autor no item.²⁶

Isto decorre do fato de que para alguns magistrados, a exemplo Silva²⁷, do TRT da 17ª Região, no artigo 469 da CLT e parágrafos só está

Se for provisória, o adicional cessará; caso contrário, integrará a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. Assim, tem-se que esse é o correto entendimento que se deve extrair do § 3º do art. 469 da CLT, pois o objetivo do adicional de transferência é, exatamente, compensar as novas despesas que o empregado teria e que não deixariam de existir se a transferência fosse definitiva.²⁷

Desta forma, percebe-se claramente que a nova abordagem jurisprudencial dos elementos necessários à concessão do pagamento de adicional de transferência, embora em sentido contrário ao que entende o TST², ilustra e torna operante a real *finalidade social* do instituto do adicional.

Em outras palavras, o adicional muitas vezes é visto pela classe trabalhadora como incentivo salarial, o que contraria a sua finalidade social: proteger o trabalhador de situações que possam afetar-lhe direitos fundamentais - tais como a integridade e saúde psicológica, a liberdade de escolher onde viver e estabelecer domicílio, o convívio saudável social e familiar -, todos estes atingidos quando da ocorrência da transferência do local de prestação de serviços, inicialmente pactuado para outro distante.

Neste ponto, destaca-se, infelizmente, o quanto é comum o trabalhador se submeter às vontades do empregador por necessitar do emprego, as quais, por diversas vezes, acabam afetando-lhe a dignidade. E no que tange a esta situação, Santos Neto e Dias Santos²⁸ (2009, p. 77) compreendem:

[...] a subordinação como constituída de dois pontos essenciais: a) *aspecto subjetivo*: que indica a sujeição do trabalhador ao direcionamento do trabalho. Esta sujeição diretiva se exterioriza através das ordens, instruções e regulamentos que emanam da direção constituída no capital. Sua outra face, como decorrência lógica, é justamente o poder disciplinar do empregador, cujos limites são estabelecidos em lei, ao mesmo tempo em que se configura o direito de resistência às ordens abusivas; b) *aspecto objetivo*: implica, grosso

modo, na inserção do trabalhador na estrutura empresarial.28contrato.²⁵

Em síntese, esta subordinação faz com que o empregado sujeite-se às ordens de seu empregador para que as tarefas destinadas a ele não sejam realizadas da forma como bem entender ou desejar, de espontâneo consentimento, mas sim, que sejam realizadas da maneira como o empregador assim espera e ordena. O empregado, portanto, encontra-se subordinado, ou seja, está condicionado às instruções instituídas pelo seu empregador.

E por esta razão, o legislador preocupou-se em tutelar os direitos do indivíduo que, ao celebrar um contrato de trabalho, torna-se a parte hipossuficiente da relação, pois embora existam limites legais para que se opere a transferência de empregado, este acaba abdicando de sua vontade e, muitas vezes, renunciando ao seu direito ao lazer, à moradia fixa, ao convívio social e com a família, para sujeitar-se a outrem que possui o poder de gerenciar a relação de emprego, com a finalidade de justamente manter-se nela.

Frise-se, neste ponto, que os direitos fundamentais da pessoa humana possuem caracteres específicos, em especial os da inalienabilidade e irrenunciabilidade, de tal maneira que “são direitos intransferíveis, inegociáveis, porque não são de conteúdo econômico-patrimonial. Se a ordem constitucional os concede a todos, deles não se pode desfazer, porque são indisponíveis”¹⁶, além do mais, “não se renunciam direitos fundamentais. Alguns deles podem até não ser exercidos, pode-se deixar de exercê-los, mas não se admite sejam renunciados”.¹⁶ O que torna claro o motivo da tutela protetiva do legislador ao trabalhador em circunstâncias de transferência de local de trabalho: impedir a violação de seus direitos fundamentais.

Sendo assim, diante dos novos argumentos levantados pela jurisprudência em que o adicional de transferência deverá ser pago ao obreiro, independentemente do caráter da mudança de domicílio – definitiva ou provisória - o empregador vê-se desestimulado a transferir unilateralmente seus empregados, pois os ônus desta transferência recairão sobre si ^{5,12,9}, tornando-se efetiva a vontade do legislador quando previu o instituto jurídico do adicional.

CONCLUSÃO

O presente artigo teve como principal objetivo demonstrar um novo entendimento no que tange aos requisitos necessários para a concessão do adicional de transferência, embasando-se em atuais e inteligentes julgados de diversos TRT's, que demonstram fundamentos coerentes com os princípios do Direito Trabalhista.

Analisando o que dispõe a CLT e os dispositivos jurisprudenciais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto adicional de transferência, observou-se que o empregado terá direito a esse adicional se a *transferência* tiver caráter *provisório*, ao passo em que se for definitiva, não há se falar em direito de percepção do referido adicional. Nesse sentido, demonstrou-se que doutrina e jurisprudência majoritárias, de maneira literal, acompanham o entendimento do TST de que a *transferência* em si deve ser *provisória* para gerar o direito de percepção do adicional.

Entretanto, não há definição legislativa e não há, outrossim, consenso na doutrina e na jurisprudência para esclarecer o que seria transferência provisória e qual seria o respectivo lapso temporal, pois se assim fosse, aplicar-se-

iam e interpretar-se-iam os ditames legais com coerência e respeito aos princípios basilares do Direito Trabalhista.

Contudo, embora os argumentos trazidos à baila sejam minoritários, as decisões em testilha trazem uma abordagem mais explicativa e apresentam uma interpretação que vai além da literalidade dos dispositivos em comento, reportando-se ao sentido real e *finalidade social* do adicional: desestimular que o empregador exija de seu empregado o exercício de um trabalho em condições que causem impactos negativos e efeitos mais gravosos e prejudiciais à sua saúde e integridade física, moral e psicológica.

Com isso, a nova interpretação volta-se ao fato de o requisito da provisoriedade estar ligado ao direito ao recebimento do adicional, ou seja, corresponde ao crédito do adicional de transferência, independentemente se a mudança de domicílio possui caráter definitivo ou provisório.

Isto porque embora seja definitiva, esta também possui um tempo de duração, ou seja, em algum momento o empregado voltará para o local onde fixava seu domicílio antes de ser transferido e, portanto, a situação de transferência se encerraria com a volta do obreiro ao local onde inicialmente foi contratado e prestava serviços.

Deste modo, corrobora-se com a ideia minoritária trazida nos julgados analisados, pois demonstram o real significado do adicional: o de atribuir maior proteção ao empregado, tendo em vista ter o condão de desestimular o empregador a transferi-lo unilateralmente. Ademais, garante-se ao obreiro uma maior liberdade de escolher onde fixar seu domicílio, conferindo-lhe a oportunidade de adquirir uma estabilidade emocional para cuidar de sua família, e segurança para poder criar vínculos sociais.

REFERÊNCIAS

1. DELGADO, G. N. *A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*. 2013. Disponível em: <www.tst.jus.br/documents>. Acesso em: 15 Mar. 2014.
2. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais n. 1. *Orientação Jurisprudencial n. 113*, de 20 de Novembro de 1997. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_101.htm>. Acesso em: 20 Fev. 2014.
3. BARROSO, L. R. *Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito* (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). 2005. Disponível em: <<http://www.luisrobertobarroso.com.br>>. Acesso em: 20 Abr. 2014.
4. CRUZ, C.; GONÇALVES, A. C. *Direito do Trabalho: teoria – exame da OAB*. Belo Horizonte: Pro Labore Editora, 2011.
5. BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Art. 469 e parágrafos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 Fev. 2014.
6. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 1ª Turma. *RO n. 02510-2012-148-03-00-5*. Juiz Relator: Dr. Cléber Lúcio de Almeida. Publicado em 21.10.2013. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

7. BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Art. 70. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 Fev. 2014.
8. DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2007.
9. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 29*, de 21 de Novembro de 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-29>. Acesso em: 06 Fev. 2014.
10. MORAES FILHO, E. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.
11. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 43*, de 21 de Novembro de 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-43>. Acesso em: 06 Fev. 2014.
12. BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Art. 470. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 Fev. 2014.
13. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Vara do Trabalho de Pará de Minas/MG. *Processo n. 0002510-04.2012.503.0148*. Juiz prolator da decisão: Dr. Weber Leite Magalhães Pinto Filho. 31.05.2013. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm>>. Acesso em: 15 Mar. 2014.
14. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de Outubro de 1988. Artigos 1º, 5º e 7º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 Fev. 2014.
15. SILVA, J.A. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 33. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.
16. MARMELSTEIN, G. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008.
17. MORAES, A. *Direito Constitucional*. 24. ed.. São Paulo: Atlas, 2009.
18. SILVA, L. P. P. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr. 1999.
19. RENAULT, L. O. L.; PAGANI, M. Para uma proteção além do trabalho. In: *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. v. 15, n. 30, jul/dez. 2012, p. 64-77. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.23187999.2012v15n30p64>>. Acesso em: 15 Mar. 2014.
20. MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 23ªed., São Paulo: Atlas, 2007.
21. MARANHÃO, D.; CARVALHO, L. I. B.. *Direito do Trabalho*. Editora da Fundação Getúlio Vargas, 15ª Edição. Rio de Janeiro, 1993.
22. ALMEIDA, I. *Manual de Direito Individual do Trabalho: o contrato de trabalho – formação, execução, alteração e dissolução*. São Paulo: LTr, 1998.

23. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma, *Processo n. TST-AIRR e RR-8010500-67.2003.5.04.0900*, Ministro Relator: Dr. Lélío Bentes Corrêa, Publicado em 28 de Abril de 2010. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 Abr. 2014.

24. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 6ª Turma. *Processo n. 01802-2012-140-03-00-0 RO*, Juíza Relatora: Dr.ª Rosemary de P. Pires, Publicada em 17 de Fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta>>. Acesso em: 10 Abr. 2014.

25. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). 1ª Turma. *RO n. 00204-2005-007-04-00-6*. Juíza Relatora: Dra. Ione Salin Gonçalves. Publicado em 29/01/2009. Disponível em: <<http://gsa3.trt4.jus.br>>. Acesso em: 10 Mar. 2014.

26. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). 5ª Turma. *RO n. 0000612-56-2012-5-04-0332*. Juiz Relator: Dr. Clóvis Fernando Schuch Santos. Publicado em 27/06/2013. Disponível em: <<http://gsa3.trt4.jus.br>>. Acesso em: 10 Mar. 2014.

27. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). 3ª Turma. *RO n. 01161-2009-003-17-00-3*. Juiz Relator: Dr. Jailson Pereira da Silva. Publicado em 18 de abril de 2011. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br>>. Acesso em: 13 Mar. 2014.

28. SANTOS NETO, A. B.; SANTOS, L. B. D.. Reflexões acerca das novas fronteiras do Direito do Trabalho: o alargamento do conceito de subordinação. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região*. Porto Velho: Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ano 1, n, 1, jan-jun/2009, p. 77. Disponível em: <<http://legado.trt14.jus.br/Documentos/RevistaTRT14.pdf>>. Acesso em: 15 Mar. 2014.