

A necessidade do serviço como pressuposto  
da remoção e o cabimento do adicional  
de 25% em toda remoção.

Aplicação do artigo 469, e parágrafos, da CLT.

*Vicente Silva*

## **APRESENTAÇÃO**

*VICENTE SILVA, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região, presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Curitiba e Vice-presidente da Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado do Paraná. Partindo do princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho e analisando os aspectos doutrinário, jurisprudencial e legislativo da remoção de empregados, demonstra no presente artigo que a necessidade do serviço é pressuposto da remoção e que é cabível o adicional de 25% em toda remoção.*

O Direito do Trabalho, como conjunto de normas que visa corrigir a desigualdade econômica através da desigualdade jurídica, funda-se em algumas premissas que lhe dão corpo e permitem sua própria existência como tal.

Dentre elas, destaca-se o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho, inscrito no art. 468 da CLT:

“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.”

Mas, como esclarecem ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, “problema que merece detida atenção é o de determinar-se o exato sentido da locução *prejuízo ao empregado*. A *prima facie*, se tem a impressão de que a alteração será válida sempre que não ocasione dano patrimonial. Porém, se assim fosse, a proibição estaria limitada à impossibilidade jurídica da redução do salário, e, nesse caso, não se justificaria a referência às *condições do contrato de trabalho*. As normas protetoras do salário não são as únicas que legitimam a essencialidade da cláusula ou condição; outras existem relativas ao *tempo*, ao *local* e às *funções* do empregado.” (1)

E quanto ao local de trabalho, a regra é a da inamovibilidade do empregado: “O lugar da prestação é em princípio inalterável, pois poucas modificações podem ser mais danosas do que esta”. (2) “É que a remoção do trabalhador para localidade diversa daquela onde ele vive, trabalha, desenvolve suas amizades, suas relações sociais, pode trazer-lhe prejuízos futuros de muito difícil e hipotética cobertura.” (3)

Daí a razão do art. 469 da CLT dispor:

“Ao empregador é vedado transferir o emprega-

(1) ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, Curso de Direito do Trabalho, Rio, Forense, 1978.

(2) VALENTIN CARRION, Comentários à CLT, São Paulo, Revista dos Tribunais, 1982.

(3) ANTONIO LAMARCA, Contrato Individual de Trabalho, São Paulo, RT, 1969.

do, 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.”

Essa regra, entretanto, não foi talhada a ferro. Diante da natureza do contrato de trabalho (de execução continuada, não instantânea) e do direito de variar do empregador (que tem por fundamento genérico a livre iniciativa econômica), o legislador, ao mesmo tempo que fixou a regra da inamovibilidade do empregado, abriu-lhe exceção, estipulando quando será admitida a remoção <sup>(1)</sup> do empregado.

Desde o advento da CLT, porém, essa exceção, em vez de servir para legitimar o *jus variandi* do empregador, no mais das vezes serviu como instrumento de punição e vindita, “uma válvula de escape”, no dizer de ANTONIO LAMARCA, “susceptível de elidir e abalar os alicerces em que se funda o direito laboral.” <sup>(2)</sup>

Assim, em face dos excessos e dos abusos que vieram a ser cometidos — decorrência de uma redação lacunosa e imprecisa dos parágrafos do art. 469 da CLT — iniciou-se uma intensa construção doutrinária e jurisprudencial no intuito de fixar-se, exatamente, o critério autorizador da remoção do empregado.

Na edição de 1957 de suas *Instituições*, DÉLIO MARANHÃO já alertava que “. . . ainda que seja condição contratual, a transferência do empregado não será lícita se traduzir um abuso de direito. Assim, não se admitirá a transferência com caráter punitivo. Ela há de corresponder, *sempre*, a uma necessidade do serviço, sob pena de ser arbitrária e, pois, abusiva.” <sup>(3)</sup> Nesta mesma senda, pronunciaram-se também JOSÉ MARTINS CATHARINO e tantos outros autores de nomeada, todos concordando que o critério autorizador da remoção é a necessidade do serviço.

E esse critério não ficou limitado à doutrina. Traduziu-se em inúmeros julgados até que cristalizou-se na Súmula n.º 43, do Tribunal Superior do Trabalho:

“Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1.º do art. 469, da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.”

(1) A CLT refere-se à “transferência”. Tecnicamente, porém, prefere-se o termo “remoção”, que indica mudança de local, enquanto “transferência” indica mudança de função.

(2) ANTONIO LAMARCA, *op. cit.*

(3) DÉLIO MARANHÃO, ARNALDO SUSSEKIND e SEGADAS VIANA, *Instituições de Direito do Trabalho*, Rio, Freitas Bastos, 1957, grifo do original.

Finalmente, quase vinte anos após aquele alerta de DÉLIO MARANHÃO, veio à lume a Lei n.º 6.203, de 18.04.75, que mantendo a redação original do art. 469, da CLT, acrescentou ao seu parágrafo primeiro a locução "... quando esta decorra de real necessidade de serviço", bem como, introduziu o parágrafo terceiro, que estipulou o adicional de 25% ao salário do empregado removido.

O paradoxal, entretanto, é que no projeto dessa Lei constou que "... a lei deve entrar em detalhes porque do contrário não terá plena aplicação..." (1), mas, justamente, por ter explicado que o adicional de 25% é devido "*enquanto durar*" a remoção (atual § 3.º do art. 469, *in fine*), tem-se tentado reduzir sua plena aplicação. Apegando-se à expressão "*enquanto durar*", parte da doutrina tem defendido a existência de uma "transferência provisória" e de uma "transferência definitiva".

A Lei n.º 6.203/75, porém, tratou de exceção à regra do art. 469, da CLT, e, como norma de exceção, deve ser interpretada restritivamente. Logo, sem nenhum amparo a interpretação ampliativa, meio que dá ensejo à criação de categorias abstratas da remoção e desvirtua ou impede a aplicação de preceito contido na Consolidação. Não existe concretamente nenhum elemento seguro e objetivo para se determinar se uma remoção foi definitiva ou transitória. Incisivamente, AMAURI MASCARO NASCIMENTO liquida a questão: "a lei não fixa prazos para esclarecer em que condições uma transferência deve ser considerada provisória ou definitiva." (2)

E não só por isso deve ser afastada a idéia da existência de duas modalidades de remoção. Uma interpretação sistemática do Capítulo da CLT que trata da Alteração demonstra que a expressão "*enquanto durar*" a remoção está em oposição ao art. 470 que dispõe que "as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador". Esta disposição impõe ao empregador as despesas do ato da remoção, aquela expressão prevê o pagamento do adicional de 25% após a remoção e *enquanto* o empregado estiver trabalhando em localidade diversa da que resultou do contrato.

E nem se diga que essa distinção é despicienda, pois se não constasse no § 3.º do art. 469 a expressão "*enquanto durar*" a remoção, seria perfeitamente lícito que o empregado recebesse o adicional de 25% apenas quando do ato da remoção.

Claro, portanto, inexistir na lei as propaladas figuras de "transferências definitivas e provisórias". O que a lei prevê,

(1) Diário do Congresso Nacional de 06.04.67, seção I, Suplemento, pág. 8.

(2) AMAURI MASCARO NASCIMENTO, Compêndio de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 1976.

isto sim, é a hipótese em que a remoção é lícita. A exceção à regra do art. 469 da CLT é delimitada. ANTONIO LAMARCA a esquematiza da seguinte forma: a remoção do empregado por ato unilateral do empregador é permitida: “a) quando expressamente prevista; b) quando decorrente da natureza da função do empregado; c) quando o empregado exercer cargo de confiança; e d) quando ocorrer extinção do estabelecimento (salvo os estáveis).” (1) Todas essas hipóteses condicionadas à necessidade do serviço. De outro lado, não basta que haja necessidade do serviço para que se possa remover o empregado. É imperioso que antes tenha se configurado qualquer dessas hipóteses.

Logo, se antes a doutrina proclamava a necessidade do serviço como condição à remoção, a título de *lege ferenda*, hoje tal afirmação é interpretativa, é imperativa, pois *existe* lei nesse sentido.

“Em qualquer caso, a transferência do empregado deve sempre atender a uma necessidade do serviço e não pode ter o sentido punitivo, hipótese que poderá ensejar sua anulação pela justiça ou a rescisão do contrato de trabalho.” (1)

“A Lei n.º 6.203, de 17.04.75, inovou o § 1.º do art. 469, da CLT, acrescentando a exigência de a transferência, implícita ou explícita, decorrer de *real necessidade de serviço*. Fica, assim, ainda mais restrita a liberdade de transferência do empregado, pois ao empregador é atribuída a prova de insofismável necessidade de serviço.” (2)

CONCLUI-SE, portanto: a necessidade do serviço é pressuposto da remoção lícita. E assim, em toda remoção é cabível o adicional de 25%, hipótese de aplicação — direta e literal — do § 3.º do art. 469, da CLT:

“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.”

---

(1) ANTONIO LAMARCA, op. cit.

(1) EDUARDO GABRIEL SAAD, CLT Comentada, São Paulo, LTr, 1981.

(2) ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, op. cit., grifo do original.