

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Situações em que é devido o pagamento do adicional de transferência

Em que situações é devido o pagamento do **adicional de transferência** para o empregado? Esta é uma dúvida de muitos empregadores, que será respondida a seguir:

O **adicional de transferência** é pago ao empregado que precisa mudar de cidade para atender a uma solicitação da empresa.

O benefício é devido apenas a quem muda de forma **provisória**. Assim, por exemplo, um empregado admitido para trabalhar em Vitória/ES é transferido provisoriamente para prestar serviços em Colatina/ES, pelo período de seis meses, sendo-lhe devido o pagamento do respectivo adicional. No caso, se a transferência for **definitiva**, para outra cidade ou mesmo para outro estado, não haverá o direito ao recebimento do adicional.

O [art. 469](#) da CLT, ao tratar sobre o tema, prevê que o empregador não pode transferir o empregado sem a sua **concordância**. Portanto, prevalece a **regra da intransferibilidade** do empregado do local fixado no contrato de trabalho, ou seja, do local que tenha sido contratado inicialmente, sendo vedado ao empregador transferir o trabalhador sem a sua anuência.

Segundo o citado dispositivo, é considerado **transferência** todo ato ou decisão do empregador que acarretar, necessariamente, a **mudança de domicílio** do empregado. Ou seja, a mudança do município da prestação de serviços, sem a alteração do domicílio do empregado, não se configura como transferência, não sendo devido o pagamento do adicional. Assim, por exemplo, se o empregado for admitido para trabalhar numa indústria em Vila Velha/ES, e posteriormente passar a prestar serviços na filial da fábrica localizada na Serra/ES, juridicamente não se está diante de um caso de transferência, visto que não será necessária a mudança de domicílio, por se tratar de locais que estão na mesma região metropolitana da Grande Vitória/ES.

O § 3º do [art. 469](#) da CLT ressalta que, em caso de **necessidade de serviço**, a empresa poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho, ficando obrigada ao pagamento suplementar nunca inferior a **25% (vinte e cinco por cento) do salário** que o empregado recebia na localidade anterior.

Porém, existem três casos em que a transferência do trabalhador pode ocorrer de forma unilateral, sem a necessidade da sua concordância: o **primeiro** é na hipótese de o empregado exercer cargo de confiança, como gerente ou chefe de departamento, por exemplo; o **segundo** é quando o contrato de trabalho prevê a possibilidade de transferência, mas desde que esta decorra de real necessidade do serviço; e o **terceiro** no caso em que o estabelecimento em que o empregado trabalha fechar em definitivo, ou seja, quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Mesmo nos casos de exercício de cargo de confiança ou havendo previsão expressa de transferência no contrato de trabalho, a empresa é obrigada a pagar o valor relativo ao adicional não inferior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário por todos os meses, enquanto durar a transferência, bem como deverá comprovar a real necessidade de deslocamento do empregado.

As **despesas** resultantes da transferência, provisória ou definitiva, devem ser pagas pelo empregador ([art. 470](#) da CLT), inclusive as decorrentes do retorno do trabalhador ao domicílio de origem. Como exemplo pode ser citado o pagamento de despesas com combustível, alimentação e diárias de hotel.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT