

# Transferência de Localidade

EVARISTO DE MORAIS FILHO

(Assistente Técnico do Ministro do Trabalho e procurador Regional do Trabalho — Especial para o "Orientador Fiscal")

**A transferência do empregado de uma localidade para outra, quando determinada arbitrariamente pelo empregador, importa em alteração de cláusula essencial do contrato de trabalho, sendo lícito ao primeiro aceitá-la ou não — Toda alteração no contrato inicial é dependente de acôrdo mútuo entre o empregador e o empregado, não incidindo este, ao recusá-la, na rescisão do contrato.**

Um dos pontos mais críticos na execução do contrato de trabalho é o da sua alteração, principalmente quando levada a efeito só por uma das partes, unilateralmente, em prejuízo de outra. Há exemplos de mudanças tão bruscas em suas cláusulas essenciais, em seus fundamentos básicos, que dão a impressão de que o próprio contrato não existe, ou de que nem mesmo chegou a existir. E isto por uma razão muito simples: é que este contrato — por muitos chamado de mera relação de trabalho — torna-se efetivo, na maioria dos casos concretos, pelo acôrdo verbal em torno das duas prestações elementares, que são o trabalho e o salário.

Mas, no momento, o que nos interessa somente é discutir uma das cláusulas implícitas — em algumas vezes, expressa — o local em que a atividade do empregado deva ser normal e habitualmente exercida. Entendemos aqui por **local** a cidade, a vila, o **habitat** próprio e natural do indivíduo, no qual êle vive e executa o seu trabalho dentro de certos limites geográficos e políticos. E em se tratando de alteração do contrato, cabe a seguinte pergunta, que constituirá o conteúdo deste ensaio: **é permitido ao empregador transferir à sua vontade o empregado de uma para outra localidade?**

Quanto a isto, respondemos desde já que não. O contrato de trabalho é um ato bilateral, no qual ambas as partes concordam em admiti-lo, e devem, por igual, concordar livremente em qualquer de suas fases de execução

Muito têm discutido os estudiosos do assunto sobre se é o mesmo um contrato típico de direito privado, ou não. Assim o caracteriza Cesarino Junior, resumindo quasi tudo que de mais importante se escreveu a respeito do assunto (1):

**"O contrato individual de trabalho é um contrato de direito privado, consensual, sinalagmático perfeito, oneroso, cumulativo e do tipo dos contratos de adesão".**

É um contrato consensual, isto é, depende do simples consentimento de ambas as partes contratantes. Pouco importa a forma desse consentimento, seja escrita, verbal, expressa ou tácita, mas é imprescindível que ambas as partes consentam livremente sobre as condições exatas da relação jurídica que se forma.

A este respeito, nada mais indicado do que citar-se a lição dos mestres. Ensina um deles, M. I. Carvalho de Mendonça (2):

**"A forma é, pois, indiferente, em regra. Pode o consentimento ser manifestado por escrito, ou verbalmente, ou até por um simples gesto. O que o consentimento não pôde ser é presumido. Na dúvida interpreta-se contra a formação do contrato, ou ausencia do vínculo, porque a liberdade é sempre presumível".**

(1) *Natureza Jurídica do Contrato Individual do Trabalho* — Rio — 1938 — pág. 113.

(2) *Doutrina e Prática das Obrigações* — 2.<sup>a</sup> ed. — Vol. II — páginas 171/180.

O consentimento é fato positivo e por isso não é suscetível de ser presumido; o simples silêncio de quem recebe uma proposta não o induz".

Sem a mútua aceitação, das condições de um contrato qualquer não chega a se formar a sua existência propriamente dita.

A transferência de localidade, quando procedida arbitrariamente, importa em alteração essencial das cláusulas do contrato de trabalho. É livre ao empregador propor u'a mudança no contrato de trabalho inicial, mas é igualmente permitido ao empregado aceitá-la ou não. Já se foi o tempo em que este era servidor ou servo do seu patrão. Hoje em dia, as duas partes se olham de frente, e discutem as condições de aceitação de um pacto contratual. Ou, melhor, como diz Pietro Gasparri (3):

**"Efetivamente, nenhum valor jurídico teria o trabalho prestado na empresa pelo trabalhador, à revelia do empregador, nem este poderia obrigar o trabalhador a trabalhar para ele contra a sua vontade".**

A subordinação jurídica do empregado ao empregador, que caracteriza por si só a existência do contrato individual de trabalho, refere-se tão somente à **matéria de serviço**, ficando o empregado em igualdade de condições na formação da relação e manutenção de suas condições essenciais. A matéria de serviço é o conteúdo material, intrínseco do contrato, que só começa a existir e a ter vida própria depois de aceitas por ambas as partes as condições básicas que lhe deram origem. E estas não podem ser modificadas sem o consentimento mútuo dos interessados.

Ou bem o contrato do trabalho é um contrato na acepção da palavra, ou méra denominação graciosa. Na primeira hipótese, trata-se então de um ato bilateral, que depende da vontade e do consentimento do empregado e do empregador. Dizem os adversários da "contratualidade" da relação de emprego que hoje em dia o Estado limitou muito a liberdade dos pactuantes, a tal ponto que resta pouca coisa para ser discutida livremente. Como, porém, fazem lembrar Aline Vallée, Lodovico Barassi e Luisa Riva Sanseverino (4), é justamente

(3) L'Azienda nel Diritto del Lavoro — Roma — 1937 — pág. 6.

(4) Respectivamente, em: *Le Consentement dans le Contrat de Travail* — Paris — 1930 — pág. 133; *Il Diritto del Lavoro* — Milano — 1935 — Vol. I — pags. 114/121 e *Corso di Diritto del Lavoro* — Padova — 1937 — pág. 61.

por esta intervenção do Estado em favor do empregado que se restabelece o equilíbrio entre as duas vontades contratantes. Quanto mais regulamentarista fôr o contrato de trabalho maior possibilidade tem êle de ser livre, por isso que protege o empregado contra o seu superior econômico e contra êle mesmo, permitindo-lhe mais ampla capacidade de discussão nas cláusulas contratuais.

Pois bem, é partindo deste conceito da "contratualidade" do contrato de trabalho, que o Estado moderno impõe restrições à força-toda-poderosa do empregador, em relação ao poder disciplinar e ao regulamento de fábrica. A cada momento que um dos extremos da relação de emprego — empregado ou empregador — pretende modificar as condições básicas do pacto, deve a outra ser consultada, porque cada modificação essencial posterior importa, afinal de contas, em novo contrato, e como tal é preciso igualmente novo consentimento.

Na hipótese de transferência de localidade, quer parta do empregador ou do empregado, deve-se sempre averiguar os motivos que determinaram. É obvio que em caso de força maior, não há duas opiniões, e é lícito ao empregador determinar a transferência do empregado. Mas assim mesmo, torna-se necessário a mais absoluta comprovação dos motivos que a constituíram.

Mas, fóra da dirimente de força maior, são os tratadistas mais ou menos unânimes em se manifestar pela improcedencia da vontade unilateral do empregador neste ato, é declaram que o seu poder disciplinar encontra limites nas próprias condições básicas do contrato de trabalho. Como confirmação do que acabamos de afirmar, nada mais nos resta do que enfileirar opiniões dos mestres, sendo de notar-se que são êles, em sua maioria, italianos, isto é, afeitos a atmosfera fascista, autoritaria, corporativa, regulamentarista, policial e assim por diante. Ensina, por exemplo, Giovanni Balella, professor da Faculdade de Ciências Políticas da Universidade de Roma (5):

**"Na falta de pacto explícito deve-se inquirir qual tenha sido a vontade das partes. Certamente, a transferência poderá representar um prejuízo considerável para o empregado, e não se pode admitir, portanto, no empregador a faculdade de o fazer, se esta não foi expressa ou tacitamente convencionada".**

(5) *Lecciones de Legislación del Trabajo* — ed. esp. — Madrid — 1933 — pág. 221.

Também Luisa Riva Sanseverino opõe limitações à unilateralidade patronal (6):

"Todavia, salvo as formas particulares de trabalho, que implicam necessariamente um contínuo deslocamento do empregado (caixeiros viajantes, por exemplo), esta faculdade do empregador, de transferência dos seus subordinados aparece, em geral, submetida a determinadas limitações".

Duas páginas adiante, completa a mesma autora:

"No que diz respeito ao regime jurídico do deslocamento do trabalhador da localidade para a qual foi êle iniciamente destinado para outra localidade, aplica-se o princípio geral que o dano deve recair naquele que promove com vantagem própria a ação danosa: assim, o onus dos danos sobrevindos pela transferência do empregado recaem em todos os casos sobre o empregador".

Mais ou menos no mesmo sentido é a lição de Barassi (7).

"Isto é, ao empregado se deixa a escolha entre transferir-se ou despedir-se, hipótese em que a sua posição é liquidada como no caso de denuncia ordinária do empregador (despedida). Isto significa que lhe são devidos aviso prévio e indenização por antiguidade. Assim decidem na maioria das vezes os contratos coletivos".

(6) Op. cit. — pág. 241.

(7) Diritto Corporativo e Diritto del Lavoro — Milano — pág. 226.

Depois de outras considerações, diz Barassi, na mesma página, que a transferência não pode ser processada com prejuízo do empregado, e termina o capítulo referenté ao assunto com esta frase, que se aplica exatamente aos inúmeros casos concretos de que temos conhecimento:

"Em suma, são impedidas as transferências e despedidas por represalia".

Para terminar este desfile de autores italianos, citaremos a opinião de Luigi de Litala (8):

"Constitúe justa causa a mudança das condições contratuais: alteração de atribuições, que tenha como consequência a passagem do empregado de uma categoria a outra inferior, ou a mudança nas condições que tragam um dano patrimonial ao empregado, ou uma diminuição do seu patrimônio moral, que consiste também no grau hierárquico ocupado pelo trabalhador na empresa; ou ainda a mudança da zona de produção de um caixeiro viajante, de modo que êle sofra uma redução na retribuição.

E isto é evidente, porque o contrato de trabalho privado não é regido pelas mesmas normas que regulam a relação de emprego público, e consequente não pode o empregador, com vontade unilateral, impôr uma mudança substancial nas condições do trabalho".

(8) Il Contratto di Lavoro — Torino — 1937 — pág. 518.

**SIGA A MODA  
VESTINDO-SE NO**

**PREÇO FIXO 1/4**

RUA DIREITA 250/254  
RUA DA OUITANDA 157

VENDAS A DINHEIRO E EM  
SUAVES PRESTAÇÕES MENSAIS

SECÇÕES ESPECIALISADAS: CAMISARIA E  
ALFAIATARIA.

ROUPAS FEITAS — Para homens, rapazes e crianças

MODAS PARA SENHORAS

PERFUMARIAS NACIONAIS E EXTRANGEIRAS

FARDAS PARA TODOS OS MISTERES

CAMA E MESA

TAPEÇARIA E MOVEIS ESTOFADOS

Esta última parte da citação de Litala leva-nos a uma outra questão importante de direito do trabalho, isto é, a da distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de emprego público. Aquele, embora com todas as limitações doutrinárias que se lhe possam opor os seus adversários, é sem dúvida um contrato típico de direito privado, com as mesmas características desse; ao passo que o contrato de emprego público não chega, a rigor, a ser um contrato propriamente dito.

Já agora, quasi ninguém admite mais a teoria contratualista das relações do funcionário público com a administração. Antes das idéias de Jéze, Hauriou e Duguit, ainda muito se discutia sobre o assunto, havendo mesmo quem achasse que a relação entre o empregado público e a administração fosse inteiramente de índole civil, como Laband e Kammerer, por exemplo. E Meucci, o mestre clássico do direito administrativo italiano, no seu grande tratado **Instituzioni di Diritto Amministrativo** — 5.ª edição — Torino — 1905, pág. 185 — admite uma teoria mista, com estas palavras:

**"Há nos direitos e deveres do funcionário uma parte jurídica e uma parte estatutária; aquela contem os princípios e as consequencias de ordem civil e ordinária, e esta dá ordem especial pública.**

**Concluindo, portanto, a relação entre a administração pública e os seus funcionários pode dizer-se de direito civil especial e na sua especialidade, de ordem e direito públicos".**

Das teorias contratualistas e mistas, passou-se com o tempo, com a evolução social deste século — onde o Estado é tudo e aparece como novo Leviathan — exclusivamente à **teoria do estatuto**: as relações do funcionário com a administração são de ordem pública, a sua liberdade é unicamente de aceitação ou não do emprego, nada mais. Depois deste ato, fica o funcionário submetido à vontade do Estado. Não se trata de um contrato civil bilateral, e sim de um contrato típico de adesão. Desde o inicio das relações jurídicas do empregado público com o Estado, estão todas as suas normas de conduta e de serviço fixadas em regulamentos ou estatutos. Prepondera a manifestação unilateralissima da vontade do Estado, chegando Hauriou a dizer que a nomeação é uma forma especial de requisição. E D'Alessio chama-a de "preposição de um individuo ao serviço do Estado.

Fazendo a distinção entre um e outro contrato — o de emprego público e do de trabalho — escreve Barassi, no primeiro dos seus livros citados, pág. 109:

## PLACAS:

P A R A  
AUTOMOVEIS —  
DE METAL,  
ESMALTE,  
ALUMINIO  
E CRISTAL.

TABOLETAS  
PINTADAS.

CLICHÉS,  
ZINCO E  
METAL.  
LETREIROS DE  
METAL  
CROMADO.

Gravuras em geral



FABRICA DE PLACAS ESMALTADAS  
ESTAMPADAS, DE METAL, CARIMBOS, ETC

**CARLOS VERRE**

RUA 11 DE AGOSTO 170

TEL. 2-7843 - S. PAULO

## CARIMBOS:

DE BORRACHA,  
"PRIMUS"  
METAL,  
BRONZE,  
DE AÇO,  
P A R A  
S A C O S E  
CALÇADOS,  
FAC-SIMILE,  
NUMERADORES,  
ESTAMPADORES,  
DATADORES. —

Distintivos

"A contratualidade perde terreno no campo do emprego público. Mais que no direito privado, falam as razões que a excluem para o emprego público: a soberania de um dos sujeitos, que faz derivar a dupla relação jurídica de dois atos unilaterais de vontade. Além disso, a relação de emprego público pode ser modificada; a privada, não".

É este afinal que interessa ao nosso estudo no momento. O contrato de emprego público — como o próprio nome o diz — é um contrato de direito público, no qual uma das partes — o Estado — dita, unilateralmente, por meio de estatutos e regulamentos, todas as normas jurídicas às quais deve se submeter o funcionário. O contrato de trabalho, ao contrário é um contrato de direito civil, bilateral, que não pode ser modificado sem consentimento mútuo de ambas as partes (9).

É justamente sobre este ponto de unilateralidade, por assim dizer, da relação do emprego público, em comparação com a bilateralidade da relação de emprego privado, que

(9) Tão unilateral é este contrato de Direito Público, que não hesitam muitos estudiosos do Direito Administrativo em negá-lo de uma vez. Os dois maiores adeptos desta opinião são Cammeo e Santi Romano, sendo aquele muito mais intransigente do que este. Para Federico Cammeo, a aceitação do interessado em qualquer negócio jurídico com o Estado resume-se a um simples **pressuposto**. Ou, em suas palavras — **Natura Giuridica delle Concessioni** — in **Digesto Italiano** — Vol. IX — Parte I — pág. 911: "Não vemos a necessidade de separar em dois este negócio jurídico, sob a influência do instituto privado da sucessão testamentária, como faz Ranelletti. Parece-nos que a vontade do ente público é a única que, nesta ordem de relações, tem valor jurídico, ao passo que a vontade particular aceita o vínculo, mas não concorre para formá-lo juridicamente: é simples pressuposto de fato".

As idéias de Santi Romano encontram-se expostas nos seus **Principii di Diritto Amministrativo Italiano** — 2.<sup>a</sup> ed. — Milano — 1906 — págs. 54/55: "Que da vontade individual dependa muitas vezes um ato administrativo para produzir os seus efeitos, é coisa que não pode dar lugar a controversia. Nem por isso se deverá dizer que tais atos são contratuais. Também no Direito Privado há negócios que exigem o consentimento de duas pessoas, e não são contratos".

Ranelletti admite uma teoria neutra, que, se por um lado, pode ser incluída entre os unilateralistas, por outro, escapa do seu exclusivismo absoluto por aceitar um **duplo negócio jurídico unilateral**, comparando as relações do Estado com o particular ao caso do testamento e da aceitação da herança. Há aqui, nesta

teoria, a concorrência de dois atos unilaterais que não se fundem. a declaração da vontade do Estado, ato administrativo; a declaração da vontade do particular, ato de direito privado. Veja-se **Teoria Generale delle Autorizzazioni e Concessioni Amministrative** — in **Giurisprudenza Italiana** — 1894 — Vol. IV — páginas 7 e seguintes.

Se há autores que seguem assim tão peremptoriamente qualquer resquício de contrato nas concessões, nas autorizações, no serviço público em geral os há, de outro lado, que aceitam inteiramente a existência do contrato no campo do direito público, tal qual ocorre no direito privado. São eles, entre outros, Hans Kelsen, Georg Jellinek e Lodovico Barassi. Escreve o segundo — **Sistema dei Diritti Pubblici Subbiettivi** — trad. de Vitagliano — Milano — 1912 — página 366: "Fonte de relações para o Estado e para as corporações de direito público, é o contrato de direito público".

E declara o último deles — **Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano** — Vol. I — 2.<sup>a</sup> ed. — Milano — 1915 — pág. 370, nota 2: "Repito que o conceito de contrato é próprio de todo o campo do direito e de nenhuma forma é típico do direito privado. Onde houver um acordo de vontades há um contrato. O campo de ação desse instituto é, portanto amplíssimo".

Mas, na verdade, é absurdo falar-se em contrato, no sentido clássico de acordo livre de vontades, quando na realidade a vontade unilateral do Estado impõe-se tiranicamente à do particular. Idêntico absurdo acontece entre as diversas teorias que pretendem explicar a natureza jurídica das convenções coletivas de trabalho, quando se quer vêr nesse instituto um simples negócio jurídico bilateral, semelhante aos do direito privado. E casos há, e não raros, em que a convenção coletiva é estendida pelo Estado a um certo número restante de indivíduos ou empresas da mesma categoria econômica e da mesma região que não aderiram de início à feitura do pacto. Se não aderiram é porque não o quiseram opondo-se quasi sempre à convenção, e como poder dizer-se que há o mínimo vislumbre de contrato nesta aceitação **forçada** das suas cláusulas?

Sempre que ocorre uma grande desproporção de força, de poder econômico ou político entre dois supostos contratantes, não se dá um contrato puro e simples, e sim uma **adesão**, sob a forma de mera aceitação ou pressuposto de fato. E apesar de ser o contrato de trabalho dos que pertencem ao tipo básico de **adesão**, dá-se aqui muito mais de livre discussão das cláusulas contratuais do que no emprego público, em que a vontade do funcionário só é consultada no início da formação da relação jurídica. Sua única manifestação é dizer se aceita ou não o emprego, o resto fica por conta dos estatutos, que já existem de antemão e ao qual deve conformar-se o indivíduo.

Por isso, razão de sobra tem Rod. Lorétan ao escrever — **Droit Public et Privé dans le Service Public** — Lausanne — 1937 — pág. 73: "A unilateralidade não é assim o caráter distintivo do regime privado. Caracteriza, ao contrário, o regime público das relações. Sua unilateralidade e seu automatismo decorrem da desigualdade das partes em relação ao Direito Público, da desigualdade provém de que uma das partes — administração — é revertida de um poder superior: o poder público".

fazem descansar os autores a diferença entre os dois contratos — o de trabalho e o de emprego público. Assim caracteriza Renato Balzarini, Professor de Direito Corporativo na Universidade de Roma, o contrato de direito público, em contraposição ao de direito privado (10):

"A questão surge particularmente pela determinação das respectivas figuras jurídicas dos específicos institutos de direito administrativo, como sejam a concessão e a relação de emprego público; relativamente às quais a doutrina, contrária de admitir a noção de contrato de direito público, observa que a vontade da pessoa em tais atos não constitui senão a condição para a sua prática atuação, de vez que nada mais é do que um simples ato unilateral de aceitação; que a vontade concorrente do interessado é, frente ao ato unilateral administrativo, uma condição de fato para a prática atuação do próprio ato, e não um elemento essencial da sua validade jurídica; e distingue-se entre os atos administrativos condicionalmente e incondicionalmente eficazes, segundo que a sua atuação dependa mais ou menos da vontade dos interessados, ou no que diz respeito à re-

lação de emprego público, fala-se de requisição consentida, de vez que se vê no funcionário uma situação não contratual mas regulamentar, resultante de uma requisição à qual o funcionário dá uma simples adesão".

Seria impossível melhor resumo das características do contrato de direito público. Justificando a razão pela qual não se podem aplicar as normas do direito do trabalho aos servidores do Estado, doutrina Stainof com os mesmos argumentos por nós sustentados ao longo deste ensaio — *Le Fonctionnaire*, assim apresentados por Themistocles Brandão Cavalcanti (11):

"Responde a esse argumento Stainof, em um excelente capítulo sobre o assunto, mostrando a inexecutabilidade da aplicação da maioria das normas de direito operário aos funcionários do Estado, tendo-se em vista a natureza unilateral da admissão ao serviço público, que não conhece o regime convencional que preside hoje às relações decorrentes do trabalho.

(10) *Atti e Negozi di Diritto Corporativo* — Milano — 1938 — págs. 111/112.

(11) — *O Funcionário Público e o seu Estatuto* — Rio — 1940 — págs. 84/85.

END. TELEGRÁFICO  
"ANDORINHA"

CAIXA POSTAL, 567  
TELEFONE 43-8892



SEABRA & CIA.

FAZENDAS POR ATACADO

Rua Visconde de Inhauma, 78 e 80 — Rio de Janeiro

Esse regime não se concilia com a situação do funcionário, que tem a sua vida funcional regulada pelas leis e regulamentos impostos pelo Estado.

O Estudo legal dos funcionários emana da vontade do Estado, nele se acham as normas desse Estatuto. Além do mais, a admissão ao serviço é um ato unilateral, sujeito apenas às leis e à vontade do Estado, este cabendo até a autolimitação do seu arbitrio de acordo com o regime jurídico que disciplina a sua vida e a sua atividade.

As relações de ordem privada entre empregados e empregadores, embora sujeitas a certas normas legais, têm outra natureza jurídica, mais de ordem contratual".

No contrato de emprego público, pode o Estado remover livremente os seus funcionários, sem que estes possam se opôr a esse ato ou rescindir o contrato, movendo ação contra a administração. Diz, por exemplo, o art. 64, do nosso atual Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Decreto-lei n.º 1713, de 28 de Outubro de 1939) que as transferências e remoções far-se-ão a pedido do funcionário, atendida a conveniência do serviço: ou *ex-officio*, no interesse da administração.

Isto tudo era preciso que se dissesse, porque costumam alguns tratadistas classificar o contrato de trabalho ao lado do contrato de emprego público — e há mesmo quem o classifique entre os contratos de direito público — o que é um absurdo, que só pode gerar confusões ainda mais absurdas. **Em resumo: no contrato de emprego público, pode o Estado re-**

mover e transferir "ex-officio" o funcionário de uma para outra localidade; no contrato de trabalho, isto só poderá dar-se por motivo de força maior ou consentimento expresso do empregado.

Aqui estamos de novo na questão do consentimento no contrato de trabalho, que deve ser livre e isento de erro, simulação, dolo ou violência. Escrevem Capitant e Cuche (12):

"O contrato de trabalho, como todos os contratos, exige o livre consentimento das partes. E' necessário aplicar-lhe as regras do direito comum contidas nos artigos 1109 e seguintes do Código Civil".

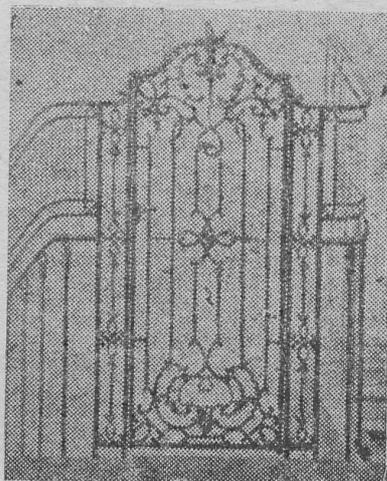
Repetindo as palavras de Capitant e Cuche, afirma Robert Mossé o mesmo ponto de vista; aliás, pacífico entre todos os que trataram do assunto (13):

"O contrato de trabalho exige o livre consentimento das partes. As regras do direito comum se lhe aplicam; e não deve haver nenhum vício do consentimento (erro, dolo, violência)".

Dando uma lista, por êle chamada de mínima, das condições do contrato de trabalho, enumera Roberto Amoros seis delas — **Derecho de Clase** — México, 1940, págs. 50-51 — colocando no item sexto "o lugar ou lugares em que se tenha de prestar o serviço", e conclúe pouco adiante:

(12) Précis de Législation Industrielle — Paris — 1939 — pág. 178.

Économie et Législation Industrielles — Paris — 1940 — págs. 154/155.



## OFICINA ARTISTICA DE SERRALHEIRO E FERREIRO

DE

## ANTONIO PRADO

*Executa-se quaisquer serviços em ferro batido, Sacadas. Grades e portões de qualquer estilo, portas onduladas, etc. PREÇOS MODICOS tanto para a Capital como para o Interior.*

RUA TEODORO SAMPAIO, 2655 — SÃO PAULO

"As quais podem as partes chegar a modificá-las, mas unicamente será com o fim de melhorar os direitos concedidos pela própria lei ao trabalhador, não intervindo nisso nada mais do que a livre vontade dos contratantes".

Depois de citarmos opiniões de autores italianos, franceses e mexicanos sobre a alteração do contrato de trabalho, no que se refere ao consentimento expresso das partes ou à transferência de localidade, é bom que se conheça também a opinião de um autor espanhol — Gallart Folch. Comentando o artigo 20, da Lei de Contrato do Trabalho, diz esse autor, sem dúvida uma das maiores autoridades no mundo sobre a matéria (14):

"Em troca, notamos faltar, em enumeração de cláusulas tão detalhadas, qualquer alusão ao lugar ou lugares onde se deva prestar o trabalho, circunstância cuja fixação no contrato tem tão grande interesse, não só porque faz sair da indeterminação um dos extremos mais interessantes da prestação de serviços, como também porque evitaria, no futuro, toda possível contenda sobre competência jurisdicional, pois, como logo veremos, esta se determina em matéria de trabalho pelo lugar onde este se presta".

Esta citação de Gallart Folch vale pela importância que representa no contrato do trabalho o lugar da execução do mesmo. Como muito bem o mostra o professor da Universidade de Barcelona, o lugar do trabalho é uma das condições básicas e essenciais do contrato de trabalho, de modo que modificá-lo é alterar o próprio contrato.

Se não bastasse a doutrina estrangeira, citaremos ainda alguns exemplos de doutrina e jurisprudência trabalhistas indígenas, nos quais se conclui, mansa e pacificamente, que a transferência de localidade de trabalho importa em uma alteração do contrato de trabalho, a que se pôde opôr o empregado. Talvez que a mais antiga dessas opiniões seja a de Souza Neto (15):

"Se o empregador transfere o estabelecimento de local, mas para a mesma cidade, nos parece que o empregado não terá, sequer, o direito de rescindir o contrato, sem observar as formalidades legais. Entretanto, se a mudança se verificar para uma outra cidade, o emprega-

(14) Derecho Español del Trabajo — Barcelona — 1936 — pág. 65.

(15) Da rescisão do Contrato de Trabalho de Duração Indeterminada — São Paulo — 1937 — pág. 142.

## Conservação de MOTORES e BOMBAS hidro-elétricas

*Inscreva seus aparelhos mediante  
pagamento de módica quantia  
mensal na*

# "A CONTROLADORA"

*e ficará satisfeito e tranquilo*  
Seriidade - Rapidez - Prontidão

Assistência Técnica Especializada

Consulte-nos sem compromisso pelo  
TELEFONE, 2 - 9 5 2 9  
RUA DA MOÓCA, 7 2 2

do poderá rescindir o contrato por justa causa, por ficar impossibilitado de cumprí-lo".

Também nesse mesmo sentido é o parecer de Helvecio Xavier Lopes, quando Procurador do Departamento Nacional do Trabalho (16):

"A hipótese focalizada na consulta do C. I. de F. e T. de A. de uma empresa transferir seu estabelecimento fabril de uma localidade para outra do país, resulta, sem dúvida, numa alteração das condições do contrato de trabalho que os operários não estão obrigados a aceitar. Pouco importa que a empresa coloque à disposição dos trabalhadores os mesmos lugares que dantes ocupavam. Seria necessário a coincidência das vontades de ambos os contratantes para que a nova condição pudesse ser aceita".

Mas de todas as opiniões que admitem idêntica orientação, a melhor é, sem dúvida, a do parecer da Procuradoria do Departamento Nacional do Trabalho, aprovado pelo Sr. Ministro do Trabalho (17):

"Opino pela manutenção da sentença recorrida. Ficou provado no processo, que a reclamada pretende alterar cláusulas fundamentais do contrato de trabalho, qual seja a transferência do reclamante do Distrito Federal para São Paulo; que este recusou a transferência expondo, nos devidos termos, as razões de não aceitação; que apesar disso a transferência foi mantida pela reclamada; que o empregado persistiu na recusa, tendo a reclamada por isso, entendido ter ele "rompido o acôrdo de trabalho existente entre ambos", não o considerando mais seu empregado.

Não houve, pois, o abandono de emprego alegado. Houve dispensa: dispensa que se fundou no fato do empregado se ter recusado a alterar cláusulas essenciais do contrato de trabalho.

Ora, a alteração contratual só pôde se realizar, é claro, por acôrdo mútuo e mútuo consentimento, obedece ao mesmo processo de celebração do contrato.

É mesmo, na verdade, uma celebração parcial, ou mesmo total, de novas condições; são pequenos contratos que se celebram no contrato: "O patrão não pôde impôr a seu empregado ou operário, modificação, outro emprego, novas condições ou redução de salário, durante as três etapas do contrato: período de

experiência, período de exercício e período de pré-aviso". (Gaston Préau — Le Contrat de Travail — 1934, pág. 293).

E mais: "Se a modificação sobrevier, uma vez o contrato celebrado, por uma nota de serviço, pela promulgação de um novo regulamento ou mesmo por uma ordem verbal, o assalariado pôde considerar o contrato como rompido e, cessando o trabalho, pôde reclamar a indenização da ruptura". (Préau — idem).

Por isso a sentença da Junta foi justa e não deve, data venia, ser reformada" (18):

A principal virtude desse parecer, citado na íntegra, está em que mostra com muita propriedade ser a alteração do contrato de trabalho inicial como que a celebração de um novo contrato. De fato, embora admitindo-se a teoria anti-contratualista, que declara basear-se todo o contrato de trabalho no simples consentimento inicial, para o ingresso na fábrica, nem assim se pôde negar que a alteração dessas mesmas condições, que encontrou o empregado ao ingressar no serviço, importa, afinal de contas, em mudança das próprias condições iniciais e fundamentais do contrato. O empregado aderiu — usando de propósito a linguagem anti-contratualista — às condições oferecidas pelo patrão, ao seu regulamento interno,

(16) Soluções Práticas de Direito do Trabalho — Rio — 1938 — pág. 33.

(17) Revista do Trabalho — Setembro de 1939 — pág. 432.

(18) Escreve ainda Gaston Préau o seguinte a respeito deste mesmo assunto e em continuação às palavras aqui citadas — Op. cit. — pág. 294: "Com efeito, a jurisprudência reconhece aos chefes da casa o direito de introduzir no seu estabelecimento as modificações indispensáveis mesmo em detrimento do pessoal, desde que essas modificações sejam reclamadas por necessidade do serviço. Com a condição, todavia, de respeitar o aviso prévio e de não cometer nenhum abuso de Direito.

Más a modificação que fosse imposta pelo patrão com fim vexatório, com a intenção de provocar conscientemente a ruptura e de causar prejuízo, seria considerada como abusiva e bastaria para justificar sua condenação a perdas e danos".

Na página seguinte, cita Préau copiosa jurisprudência ratificadora das suas palavras no texto. Entre outras, encontramos a de um tribunal de primeira instância que condenou o empregador a pagar perdas e danos a seu empregado, representante comercial, por tê-lo removido arbitrariamente de uma zona de mais negócio para outra de menos movimento.

e assim por diante, mas desde logo êle sabia qual o serviço que iria executar; qual o horário do seu trabalho; se o contrato é a prazo determinado ou indeterminado; se o contrato é por unidade de tempo, de obra, por tarefa ou qualquer outra forma; quanto vai receber e de que forma e onde (**o local**) vai executar o seu trabalho. Tudo que modifique essas premissas contratuais, altera igualmente o próprio contrato; e qualquer das partes tem direito de rescindí-lo, com todas as consequências legais que advenham para a parte faltosa.

Por outro lado — além de juntar às opiniões por nós referidas a de Gaston Préau — esclarece ainda esse parecer que não é abandono de emprego a negativa por parte do empregado em aceitar as novas condições contratuais, ou seja, a mudança do local de trabalho.

Também categórico doutrinariamente, mantendo o mesmo ponto de vista por nós sustentado até agora, é Dorval Lacerda — a quem, temos a impressão, pertence a autoria do parecer anteriormente citado. Assim se manifesta o nosso colega de Procuradoria da Justiça do Trabalho (19):

"Em todo contrato de trabalho estipula-se, ou fica expressamente convencionado, o local onde o empregado vai exercer a sua atividade. Refiro-me não à situação da empresa no local, isto é, nesta ou naquela rua, neste ou naquele bairro. Mas aos limites dentro dos quais se agita, normal e quotidianamente, o indivíduo; isto é, a cidade, a vila, a região dentro da qual vive um mesmo conglomerado humano em vida social comum. Não se contam, precisamente, limites geográficos ou políticos, mas leva-se em conta a possibilidade do indivíduo prestar, locomover-se de casa à empresa, sem que necessário se torne um extraordinário sacrifício nessa locomoção ou mudança forçada para outra cidade, vila ou região... Se entretanto fôr a sede da empresa transferida do Distrito Federal para Belo Horizonte, por exemplo, a alteração é patente. O direito de rescindir é líquido".

Em Acordão de 17 de Agosto de 1939, decidiu o Conselho Nacional do Trabalho, em Sessão Plena, que (**Revista do Trabalho** — Outubro de 1939, pág. 470) "a estabilidade funcional não se limita à proibição de dispensa do empregado com mais de dez anos de trabalho nas empresas de serviços públicos, mas também veda a prática de qualquer ato que possa violar sua garantia e efetividade. A remoção de funcionários, pleiteada pela empresa, sem prejuízo de vencimentos, só se pôde verificar por motivos de conveniência de serviço público, desde que não seja ato de represalia contra o empregado, cumprindo à empresa a obrigação de fazer prova dessa conveniência, mediante inquérito administrativo, que será submetido a julgamento deste Conselho" (20).

(19) Aspectos Jurídicos do Contrato de Trabalho — Rio — 1941 — pág. 91.

(20) Hesitam ainda muito os nossos tribunais quando têm de decidir sobre a espécie jurídica que nos preocupa. Na mais das vezes, entregam inteiramente ao arbitrio do empregador tais questões, o que está fundamentalmente errado.

Em face dos tribunais trabalhistas tanto valem o empregador como o empregado, o capital como o trabalho. Não é por ser proprietário da sua casa que o primeiro deve ter mais poder e ditar ordens ditatoriais. Ao contratarem, igualam-se as partes em torno do pacto, não sendo mais permitido, dali por diante, a nenhuma delas modificá-lo arbitrariamente. Não se trata de uma ordem legítima de serviço, e sim de mudança da cláusula essencial do próprio contrato.

De acôrdo com esta opinião, aliás, consagrando parecer nosso, decidiu o Conselho Regional da Bahia, no processo n. 5/41, em 26 de Setembro de 1941, com os seguintes termos: "Considerando que se o referido empregado demitido se recusou a cumprir a deliberação da Companhia, de seguir para uma das suas filiais em São Paulo, o fez no uso do direito que lhe assistia, de não se sujeitar a modificações fundamentais no contrato de trabalho, a arbitrio do empregador".

Erroneamente, a nosso vêr, decidiu a Câmara de Justiça do Trabalho no processo n. 2.010/39, em 22 de Setembro de 1941, ao acordar que: "O empregador pôde transferir os seus empregados de cargos, de funções e de locais, desde que não lhes reduza o ganho e não os coloque em situação inferior à que tinham antes da transferência".

Diga-se, a bem da verdade, que temos a impressão de que o Tribunal ao falar aqui em locais, refere-se ao lugar em que costuma trabalhar o empregado

## GRANDE FARRICA DE BISCOITOS S. LUIZ FERNANDO ALTERIO & CIA. LTDA.

FORNECEDORES DOS HOSPITAIS HUMBERTO PRIMO,  
INSTITUTO PAULISTA E DIVERSAS CASAS DE SAÚDE

RUA CARLOS VICARI, 340

TELEFONE 5-0512

SÃO PAULO

Outra opinião valiosa é, por todos os motivos, a de Orlando Gomes, Professor da Faculdade de Direito da Baía e um estudioso objetivo e imparcial das questões de trabalho. Em um capítulo sobre a estabilidade, que faz parte do seu último livro **Direito do Trabalho — Baía, 1941, pág. 100** — discorrendo em torno

dentro da própria casa, como, por exemplo, mudar o empregado de uma para outra dependência do estabelecimento, de uma para outra seção; mudar o barbeiro de uma para outra cadeira, etc.

Em longo acórdão, decidiu o Conselho Regional desta Capital, no processo n. 504/41, de 13 de Outubro de 1941, admitindo a boa doutrina: "Considerando que a referida empregada teve motivos para não se conformar com a sua transferência da filial de São Salvador, onde trabalhava há mais de quinze anos, para esta cidade; Considerando que o ato da firma constituiu uma punição injusta e tanto mais quanto o motivo alegado para a transferência podia ter sido removido pela sua interferência oportuna e autorizada; Considerando que a dispensa, tendo antecedido ao inquérito agravou a injustiça praticada; Considerando que a transferência nas condições em que foi feita tornou evidente o propósito por parte da firma de forçar a empregada a demitir-se do emprego; Considerando que não é curial admitir-se que uma moça possa separar-se da família para habitar sózinha numa cidade de hábitos tão diferentes de sua terra natal; Considerando que essa inconveniência se agrava pela circunstância de ser a empregada arrimo de sua mãe já em idade avançada, pobre e valetudinária; Considerando que certamente não teria ela firmado na Baía o seu contrato de trabalho se soubesse que poderia ser transferida daí para o Rio de Janeiro, ou São Paulo; Considerando que na espécie dos autos a transferência em boa forma só seria permitida por consenso mútuo e nunca pelo rompimento unilateral do contrato de trabalho; Considerando que a estabilidade é econômica e não territorial e desta sorte não podia a empregada aceitar uma transferência que a deslocava de uma cidade de vida bem mais barata para outra de custo bastante elevado; Considerando que a lei e a jurisprudência dos tribunais trabalhistas quando asseguraram a estabilidade econômica não tiveram em vista apenas a irredutibilidade dos salários, mas o salário proporcional à subsistência do empregado; Considerando que assim sendo é ilegal a transferência de empregado de zona onde o padrão de vida é mais barato para outro em que seja mais elevado".

Dando pleno arbítrio ao empregador, no entanto, foi a sentença da Primeira Junta de Conciliação e Julgamento do Distrito Federal, no processo n. 441/41, em 22 de Outubro de 1941: "O empregador tem direito de transferir o empregado de um cargo para outro, ainda que em localidade diversa. Neste caso, há que atender, porém, ao padrão de vida. É mister, ainda, a equivalência dos cargos desde que não resulte a transferência de falta grave, que poderia dar lugar à imposição de pena".

Em 19 de Novembro de 1941, julgando o processo n. 17.017/38, reafirmou a Câmara de Justiça do Tra-

das consequências que advêm da estabilidade, sustenta êle:

"Ela póde, realmente, ser lesada, como já o tem sido, na prática, frequentes vezes. Tal se dá quando o empregador, obrigado a readmitir o empregado que despediu, pratica atos que visam forçá-lo a abandonar o emprego, ou a cometer falta que justifique a dispensa.

E o que acontece, por exemplo, com a descabida transferência do empregado, de um estabelecimento para a filial, situada em local diverso".

Parecerá a muitos desnecessária esta sequência enorme de citações doutrinárias e jurisprudenciais, favoráveis à tese da ilegalidade da transferência do empregado de uma localidade para outra, no justo conceito que lhe estamos emprestando. Mas, entre nós, por exemplo, sustenta Oliveira Viana, e com o peso da sua autoridade, que a transferência de empregados pertence exclusivamente à competência interna da empresa, embora — é bem verdade — não deixe de acrescentar que a mesma só é lícita sem prejuízo de nenhuma vantagem hierárquica ou patrimonial do empregado. Também oscilante tem sido a jurisprudência do próprio Conselho Nacional do Trabalho, dependendo de maiorias ocasionais tal ou qual orientação.

Para terminar a série de argumentos **ex-auctoritate**, favoráveis à tese da ilegitimidade do deslocamento dos empregados de uma região para outra do país, citaremos ainda uma decisão da Corte de Cassação italiana — **Diritto del Lavoro — Legislazione — Dottrina — Giurisprudenza** — Milano, 1936, pág. 506, n.º 3:

"Deve ter-se como ilegítima a dispensa do empregado que justamente se tenha recusado a transferir-se para uma outra séde afim de prestar serviço, ainda que temporário, sob outra firma".

balho, com os mesmos termos, a sua decisão anterior, e já aqui citada.

Agora, porém, essa jurisprudência não tem mais nenhuma razão de ser em face do que expressamente dispõe a Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho, nos arts. 454, parágrafos 1.º e 2.º e 455, o que veio corroborar inteiramente a tese por nós defendida neste ensaio. O empregador só póde transferir o empregado com a sua anuência, por motivo de força maior, ou quando se tratar de cargos de confiança. Quando a transferência se der em caso de necessidade comprovada, fica o empregador obrigado a majorar-lhe o salário em 25 por cento e a pagar-lhe as despesas de viagens.

## COLABORAÇÕES ESPECIAIS

Não resta dúvida, pois, que constitue alteração do contrato de trabalho a transferência do empregado de uma para outra localidade, seja êle estabilizado ou não, quando o empregador o faz sem nenhum motivo procedente, de força maior ou de necessária conveniência do serviço. Na maioria das vezes são essas transferencias levadas a efeito como atos de represália, ou medidas que importam em situação vexatória, que tornam impossível a permanencia do empregado na empresa, forçando-o a pedir

demissão ou a abandonar o emprego. Assim, sempre que alguém reclama perante a Justiça do Trabalho contra uma dessas remoções arbitrias, está usando o seu legítimo direito, nascido de um conflito jurídico de trabalho com o seu empregador. Se este não provar ou justificar os motivos que o levaram a tanto, deve o tribunal considerar o seu ato como de despedida indireta, condenando-o a pagar as indenizações legais devidas ao empregado.