

A TRANSFERÊNCIA OBREIRA NO BRASIL: REGRAS E EFEITOS JURÍDICOS*

Mauricio Godinho Delgado**

Sumário: I. Introdução; II. Distinções Pertinentes; 1. Remoções Relevantes e Não Relevantes; 2. Remoções Lícitas e Remoções Ilícitas; III. Efeitos da Remoção/Transferência; IV. Adicional de Transferência; 1. Pontos Consensuais; 2. Critérios de Incidência do Adicional; 3. Adicional: Valor e Repercussões Contratuais; V. Ajuda de Custo por Transferência; VI. Empregados Intransferíveis; 1. Empregados Estáveis e Dirigentes Sindicais; 2. Outros Obreiros Relativamente Protegidos.

I. INTRODUÇÃO

As alterações de local de trabalho ocorridas no país são regidas pela CLT (artigos 469 e 470). Em seus preceitos o diploma consolidado chega a permitir, em alguns casos, a consumação da transferência até mesmo sem a concordância obreira. As regras celetistas, contudo, não se aplicam a remoções do empregado para o exterior – as quais somente podem se concretizar se contarem com inequívoca aquiescência do trabalhador.

II. DISTINÇÕES PERTINENTES

As alterações de local de trabalho podem se classificar em distintos grupos, segundo critérios da CLT: em primeiro lugar, pode-se falar em *remoções (ou transferências) relevantes e remoções não relevantes*; em segundo lugar, há as *remoções (ou transferências) lícitas e remoções ilícitas*.

1. Remoções Relevantes e Não Relevantes

As alterações de local de trabalho resultam, em geral, da aplicação de critérios de gestão trabalhista por parte do empregador, movimentando a força de trabalho contratada segundo conveniência da estrutura e dinâmica da empresa e seus estabelecimentos. Do ponto de vista do empresário, as remoções visam a atender a necessidades da organização do serviço; do ponto de vista do empregado, entretanto, as remoções

* O presente texto é extraído do livro deste autor *Alterações Contratuais Trabalhistas*, LTR, São Paulo, 2000, em seu capítulo VI (“Alterações Objetivas do Tipo Circunstancial”).

** *Doutor em Filosofia do Direito (UFMG) e Mestre em Ciência Política (UFMG). Juiz do Trabalho em Belo Horizonte. Professor na área de Ciência Política da UFMG (1978-1992) e na área de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação) da Faculdade de Direito da UFMG (1993-2000) e da Faculdade de Direito da PUC-MINAS (desde fevereiro de 2000).*

determinadas podem causar certo desconforto pessoal e, se implicarem a mudança da residência obreira, podem ensejar profundo desgaste para o trabalhador e sua família.

No contraponto entre dois valores conflitantes (as necessidades empresariais de organização e dinamização do serviço e a estabilização contratual em favor do empregado), a ordem jurídica preferiu diferenciar as modificações de local de trabalho segundo o nível e intensidade de desconforto provocados no trabalhador. Assim, presume *relevantes* apenas as transferências que impliquem em efetiva alteração da própria residência do trabalhador (porque neste caso o nível de desconforto e distúrbio pessoal e familiar produzido pela alteração terá sido muito elevado). Por outro lado, presume *não relevantes* as remoções de local de trabalho que não impliquem efetiva alteração da própria residência do trabalhador e sua família

As alterações não relevantes de local de trabalho serão, portanto, aquelas que não provoquem mudança na residência obreira – a CLT chega a afirmar que não se considera tal alteração circunstancial como remoção ou transferência (art. 469, *caput*, CLT). Desse modo, esta alteração circunstancial menor (que não importe em mudança de residência) é tida, a princípio, como lícita, pois situada dentro do *jus variandi* empresarial (art. 469, *caput*).

Há, contudo, limites a essa irrelevância presumida: é que se tal alteração produzir aumento nas despesas com transporte (por ampliar a distância entre o novo local laborativo e a residência obreira), o empregador terá de suprir tais gastos suplementares (Enunciado 29, TST; Leis 7.418/85 e 7.619/87).

Alterações relevantes do local de trabalho, para o modelo celetista, serão, como visto, aquelas que implicarem a modificação do local de residência do trabalhador. Estas últimas alterações são as que a CLT considera efetivas remoções ou transferências, submetendo-as a certos requisitos (art. 469, CLT).

A Consolidação vale-se da expressão *domicílio* (“não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio”: *caput* do art. 469). Porém, na verdade, quer a lei se referir preferivelmente à noção de residência, já que este é o dado fático que importa aos objetivos do critério celetista em exame (*domicílio* é conceito jurídico, ao passo que a lei está preocupada é com o dado fático da residência do trabalhador e sua família).

A Consolidação refere-se também à expressão *localidade* (“Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato”: *caput* do art. 469). Localidade interpreta-se aqui como *município* (desde que não envolva extensa área rural) ou como *cidade* (“espaço urbano”). No máximo, pode-se acolher, nesta interpretação, o conceito de *região metropolitana*, desde que a nova distância não provoque alteração da residência do trabalhador.

2. Remoções Lícitas e Remoções Ilícitas

As alterações de local de trabalho podem ser lícitas ou ilícitas, segundo sua harmonia ou desajuste à ordem jurídica. A CLT confere clara importância à presente dife-

renciação, uma vez que faculta ao trabalhador medida judicial pronta e célere (com liminar, inclusive) para opor-se às tentativas de transferência ilícita (art. 659, IX, CLT).

As transferências lícitas englobam os seguintes exemplos: remoções não relevantes (que não impliquem mudança da residência obreira); remoções relevantes com aquiescência ou comprovado interesse obreiro; remoções relevantes excepcionalmente situadas dentro do *jus variandi* empresarial.

As primeiras de tais transferências (*remoções não relevantes*) já foram examinadas.

As *remoções relevantes com aquiescência do trabalhador ou seu comprovado interesse* merecem exame particularizado. Efetivamente, tais remoções são tidas, em regra, como lícitas. Contudo há importante ressalva a ser efetuada. Embora a expressão celetista seja, de fato, *anuência* (diz o *caput* do art. 469: “Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência...”), tem-se produzido interpretação distinta do sentido meramente gramatical desse dispositivo. É que em face da natural restrição à vontade obreira que caracteriza o contrato de trabalho, a licitude da alteração circunstancial enfocada dependerá, nesses casos, de atender a interesse obreiro. Tais remoções seriam obviamente lícitas (para atender interesse familiar, como casamento, proximidade da família, presença de melhor estrutura urbana para a família, etc.). Sem evidência desse interesse obreiro na transferência, tende-se a inferir virtual coação econômica sobre a manifestação de vontade.

Finalmente, há as *remoções relevantes excepcionalmente situadas dentro do jus variandi empresarial*. Trata-se, como se percebe, de remoções que implicam a mudança da residência obreira, mas que, ainda assim, podem se processar sem expressa anuência ou interesse obreiros. São quatro situações-tipo excepcionadas pela CLT: quando ocorrer extinção do estabelecimento a que se vincula o empregado (§2º do art. 469, CLT); quando se tratar de empregado exercente de cargo de confiança (§1º, art. 469, CLT); quando se tratar de empregado que tenha no contrato cláusula explícita ou implícita de transferibilidade (§1º, art. 469, CLT). Finalmente, segundo a CLT, será lícita a transferência unilateral, desde que provisória e existindo real necessidade de serviço (§3º do art. 469). Aqui, entretanto, deve ser ressaltado que a jurisprudência (Enunciado 43, TST) já estendeu a noção de *real necessidade do serviço* para todas as hipóteses autorizativas de transferência (assimilando a *parte* da quarta situação-tipo nas outras três, portanto). Note-se, a propósito, que a regra geral da CLT é na direção da ilicitude das remoções relevantes sem firme anuência ou interesse obreiros. Contudo, a mesma lei de fato introduz inúmeras e significativas exceções à regra geral que enuncia.

III. EFEITOS DA REMOÇÃO/TRANSFERÊNCIA

As *remoções lícitas* produzidas pelo empregador geram, a princípio, a obrigação de cumprimento pelo empregado. É o que se passa com as remoções não relevantes (que não impliquem mudança da residência obreira); remoções relevantes com aquies-

cência ou comprovado interesse obreiro; remoções relevantes excepcionalmente situadas dentro do *jus variandi* empresarial (as quatro situações-tipo ressalvadas pela CLT).

Não há qualquer dúvida de que a remoção por comprovado interesse obreiro não produz a incidência do adicional de transferência (art. 469, §3º, CLT).

Registre-se que *parte* da jurisprudência também entende que não implica o pagamento de adicional as remoções excepcionalmente autorizadas pela CLT: as que envolvem empregado exercente de cargo de confiança; as que envolvem contrato empregatício com cláusula implícita ou explícita de transferibilidade; as derivadas da extinção do estabelecimento.

A tendência jurisprudencial majoritária, hoje, tem insistido que o *adicional* seria efeito exclusivo das *remoções provisórias*, independentemente de se estar perante as demais situações-tipo identificadas pela CLT (a respeito, Precedente 113 da SDI/TST).

As *remoções ilícitas* são, como visto, aquelas situadas fora das hipóteses autorizativas da CLT. Verificado o intento de remoção irregular, poderá o obreiro propor ação buscando sustar a transferência (em cujo corpo prevê-se, inclusive, medida liminar: art. 659, IX, CLT).

Por equidade, não se pode negar o pagamento do adicional de transferência (§ 3º, art. 659) em casos de remoção ilícita não sustada judicialmente. É que a correção do ato ilícito deve ser fazer, no Direito do Trabalho, mediante a produção de todas as repercussões legais retificadoras, sob pena de enriquecimento sem causa. Como não se pode mais retroagir-se à situação anterior à transferência, corrige-se o vício consumado através do pagamento do adicional compensatório previsto para situações congêneres.

IV. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Adicional de transferência é a parcela salarial suplementar devida ao empregado submetido a remoção de local de trabalho que importe em mudança de sua residência.

O critério celetista concernente à incidência do presente adicional ainda tem se mantido impreciso na doutrina e jurisprudência, em virtude das distintas interpretações acerca de seu real sentido.

1. Pontos Consensuais

Há, contudo, dois pontos efetivamente consensuais a respeito deste tema: o primeiro reside na conclusão de ser esse adicional jamais devido em remoções circunstanciais que não impliquem a efetiva mudança da residência obreira – as chamadas remoções não relevantes (*caput* do art. 469, CLT). Isso significa 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 (embora a jurisprudência, por equidade, tenha aduzido caber ao

empregador, como visto, pagar as despesas de acréscimo de transporte obreiro: Enunciado 29, TST).

O segundo ponto consensual reside na conclusão de ser o adicional de transferência jamais devido em remoções efetivadas em atendimento a inequívoco interesse pessoal obreiro – interesse extracontratual, esclareça-se (casamento, interesse familiar, etc.). Embora se saiba que qualquer remoção somente será concretizada caso também se harmonize ao interesse empresarial, o aspecto aqui distintivo será o fato de que a transferência visou também a atender a significativo interesse pessoal do trabalhador ou sua família.

2. Critérios de Incidência do Adicional

Em que situações de transferência pertencerá, desse modo, o adicional previsto pelo art. 469, §3º, da CLT? São controvertidas as respostas à presente indagação.

Há uma *primeira vertente interpretativa* que entende *não* ser cabível o adicional celetista nas três primeiras das quatro situações-tipo de transferência unilateral válida previstas pela CLT (art. 469, §§ 1º e 2º). Ou seja: a) quando a remoção envolver empregado exercente de cargo de confiança (§1º do art. 469); b) quando envolver empregado cujo contrato tenha cláusula implícita ou explícita de transferibilidade (§1º do art. 469); c) quando houver extinção do estabelecimento (§2º do art. 469). É bem verdade que exigem os tribunais (Enunciado 43, TST), quanto às duas primeiras situações, que a transferência se faça por real necessidade do serviço (embora não seja fácil provar-se o mero capricho na transferência perpetrada), já que na terceira a real necessidade é suposta, por razões óbvias.

Ao reverso da conclusão acima, caso o obreiro transferido ou a circunstância envolvida com a transferência não se enquadrem nas três situações-tipo acima, seria pertinente falar-se na aplicação do adicional previsto pela ordem jurídica.

Há uma *segunda vertente interpretativa* a respeito do problema em destaque. De fato, entende parte ponderável da doutrina e jurisprudência que o fator condicionante à percepção do adicional de transferência seria outro, um fator singular, independente dos aspectos já mencionados: a *provisoriidade* (ou não) da remoção efetivada. Sendo provisória a mudança, caberia o pagamento do adicional previsto pela CLT (mesmo em se tratando de empregado ocupante de cargo de confiança ou existindo cláusula de transferibilidade no contrato, insista-se). Ao revés, sendo definitiva a transferência, não incidiria o mencionado adicional. Esta interpretação decorre do fato de o art. 469, §3º, *in fine*, ter-se utilizado da frase *enquanto durar essa situação* (ressaltando a idéia de provisoriidade) no instante em que instituiu o mencionado adicional.

A presente linha interpretativa recebeu o reforço jurisprudencial do Precedente 113 da Seção de Dissídios Individuais do TST.

Registre-se que esta interpretação traz uma inquestionável dificuldade teórico-prática: estimar-se a provisoriidade ou não da transferência perpetrada. Embora haja decisões considerando provisórias apenas as remoções que tenham ocorrido nas proximidades do final do contrato, resultam de leitura claramente restritiva do texto legal. O

melhor critério – por transparente e objetivo – parece-nos aquele que contrapõe a noção de provisoriedade à de definitividade: *definitiva* é aquela alteração que se estabilizou plenamente no contrato, de modo que sua causa, conteúdo e validade não podem mais ser sequer questionados e aferidos; em contraponto, *provisória* é aquela mudança ainda precária na história do contrato, uma vez que sua causa, conteúdo e validade podem ser questionados e aferidos. Assim, definitiva será a modificação circunstancial que tenha se produzido já no período prescrito do contrato, ao passo que provisória será aquela transferência que tenha ocorrido no período contratual não prescrito. Efetivando-se a remoção no período imprescrito, será, desse modo, considerada provisória para os fins do art. 469, §3º, da CLT.

Há, por fim, uma *terceira vertente interpretativa* a respeito do tema em análise. Esta última linha pondera que a remoção relevante (provisória ou definitiva) tende a provocar o surgimento de circunstâncias mais gravosas ao exercício do contrato para o trabalhador, em especial pela radical mudança que produz em sua inserção individual e familiar no plano da comunidade. Por essa razão, o adicional de transferência previsto no mesmo artigo celetista deveria ser pago, sim, ao empregado transferido – *exceto se a remoção relevante tiver se concretizado em derivação de comprovado interesse extra-contratual obreiro*. Esta vertente acrescenta que a distinção entre licitude e ilicitude da transferência (e mesmo seu caráter provisório ou definitivo) não afetaria, necessariamente, a percepção do adicional, mas, sim, a prerrogativa obreira de obstar, judicialmente, a efetiva realização da mudança. Desse modo, apenas as remoções ilícitas poderiam ser sustadas pelo Judiciário, na forma prevista pelo art. 659, IX, da CLT. Porém, todas elas, inclusive as lícitas (exceto se ocorridas por interesse obreiro), deveriam ensejar o pagamento do adicional, já que este se define como a parcela contraprestativa devida ao empregado em virtude do exercício do contrato em circunstâncias tipificadas mais gravosas.

3. Adicional: Valor e Repercussões Contratuais

O adicional de transferência corresponde a 25% do salário contratual obreiro no instante de implemento de sua remoção (§3º do art. 469, CLT). Incidindo sobre o salário mensal, sofrerá, evidentemente, os mesmos reajustes a este aplicáveis ao longo da prestação laborativa.

Tratando-se de parcela salarial, integra-se à remuneração do trabalhador para todos os fins, inclusive cálculo das demais verbas que incidam sobre o salário do contrato.

Na qualidade de *salário condição*, entretanto, a verba desaparecerá no momento em que o trabalhador retornar à localidade original de prestação dos serviços.

Ressalte-se, finalmente, que a existência de remoções sucessivas não propicia a cumulação de adicionais de transferência, conforme entendimento sedimentado na jurisprudência.

V. AJUDA DE CUSTO POR TRANSFERÊNCIA

A ordem jurídica prevê, ainda, o pagamento ao obreiro de uma parcela indenizatória, voltada a repor as despesas de transferência do trabalhador e sua família: trata-se da ajuda de custo especificada pelo art. 470 da CLT.

Tal verba, como visto, tem incontestável natureza indenizatória (reparação ou antecipação de gastos). Por esta razão, paga-se mediante uma ou poucas parcelas – e não uma série indeterminada ao longo do contrato de trabalho. Pela mesma razão não se integra ao salário ou contrato obreiros.

O objeto da verba abarca despesas de transferência não somente individuais do trabalhador, mas, também, obviamente, de sua família.

VI. EMPREGADOS INTRANSFERÍVEIS

Há empregados que a ordem jurídica imanta de inquestionável garantia no tocante às remoções circunstanciais relevantes propiciadas pelo empregador. Por exceção, tais trabalhadores são tidos como intransferíveis, ainda que configurada real e comprovada necessidade de serviço. A intransferibilidade é tamanha que às vezes pode abarcar até as situações fáticas de extinção do estabelecimento, como ocorre com o antigo estável celetista (arts. 497 e 498, CLT).

A exceção da intransferibilidade abrange, entretanto, somente as *remoções relevantes*, é claro (isto é, aquelas que impliquem a efetiva mudança da residência obreira). *Tratando-se, pois, de remoção não relevante (que não envolva, pois, modificação da residência obreira) inexistem, a princípio, restrições às alterações circunstanciais do contrato de trabalho.*

1. *Empregados Estáveis e Dirigentes Sindicais*

Há obreiros que se enquadram, incontestavelmente, no grupo dos intransferíveis: trata-se do empregado *estável celetista* (figura em extinção, como se sabe, dado que a Carta de 1988 inviabilizou novas aquisições de estabilidade desde 05.10.1988); do empregado *estável constitucional* (servidor celetista da administração direta, autárquica e fundacional, conforme art. 19 ADCT-CF/88, e, ainda, art. 41, *caput*, CF/88 – caso se considere aplicável esta última estabilidade também ao servidor celetista); e, finalmente, do *dirigente sindical* (art. 543, CLT; art. 8º, II e VIII, CF/88).

No tocante à situação do *empregado estável celetista*, as garantias legais são muito amplas. Ao lado da intransferibilidade, prevê a lei que havendo extinção do estabelecimento esse trabalhador fará jus à indenização celetista na forma dobrada (art. 497, CLT). Ocorrendo extinção por força maior, a indenização pagar-se-á na forma simples (arts. 497, 498 e 502, CLT).

No tocante ao *servidor público celetista estável* (art. 19, ADCT, CF/88 e, caso se considere aplicável, art. 41, *caput*, CF/88), a garantia de intransferibilidade, que protege contra as chamadas remoções relevantes, é também imanente à vantagem estatutária.

É claro que a extinção do órgão administrativo (e mesmo da pessoa jurídica contratante do servidor) não poderá impedir a transferência contratual deste para outro órgão ou entidade – desde que não implicando mudança na residência do trabalhador. Afinal, a sucessão trabalhista não é restringida no que concerne aos trabalhadores estáveis.

No tocante ao dirigente sindical, a intransferibilidade resulta não só da garantia de emprego que lhe é própria como também de uma característica inerente ao modelo sindical do país: a base territorial. Por isso, prevê a lei, ao lado da intransferibilidade, a perda do mandato pelo dirigente que requerer ou aceitar transferência para fora da base territorial (§ 1º, art. 543; art. 8º, II, CF/88).

Há um debate importante na prática desta garantia legal: ocorrendo extinção do estabelecimento, que efeito produz-se na garantia de emprego? Se inviabilizada esta, que indenização reparatória assegurar-se-ia ao dirigente sindical?

A resposta à primeira indagação parece indubitosa: o fato concreto da extinção da atividade empresarial na base territorial do respectivo sindicato torna inviável a continuidade da garantia de emprego, já que é vedada a transferência obreira. Nesta linha, a uniformização jurisprudencial nº 86 da SDI/TST.¹

No que concerne à indenização reparatória, três posições podem ser ressaltadas. Uma vertente aponta o pagamento, a título indenizatório, das verbas contratuais devidas até *final de garantia de emprego*, isto é, um ano após o término previsto para o mandato, por aplicação analógica dos arts. 497 e 498 da CLT (preceitos referentes ao estável celetista). A dobra indenizatória incidente em favor do estável celetista também incidiria? Aqui pode se responder, com segurança, de modo negativo, uma vez que norma punitiva (dobra) não se estende, no direito, nem é passível de aplicação analógica. O resultado, portanto, desta vertente seria a *indenização simples* pelo restante do período de garantia de emprego.

Uma segunda linha interpretativa reduz essa indenização apenas ao *período remanescente do mandato obreiro*. Argumenta que a frustração do papel social e profissional do dirigente (seu papel representativo, pois) abarcaria, na prática, apenas o período real de seu mandato. A extensão da garantia para um ano após o mandato somente teria sentido em casos de efetiva continuidade do estabelecimento ou da empresa no local da representação e não em situações de sua extinção.

Uma última vertente elimina qualquer repercussão indenizatória específica à situação em exame (incidindo, pois, apenas as verbas da dispensa injusta). Esta vertente, entretanto, não parece consistente com o conjunto da ordem jurídica. Ora, se a extinção da atividade resulta do exercício do poder diretivo empresarial (e isto é reconhecido pela jurisprudência: ver, a propósito, o Enunciado 44 do TST), o ato potestativo empresarial deveria responder pela frustração de garantias trabalhistas em curso, como ocorre, afinal, em qualquer situação de afronta a direitos e garantias na sociedade contemporânea (art. 159, Código Civil). Ou seja, deveria provocar, pelo menos, a *indenização simples*

1. Eis o texto do referido precedente: “Dirigente sindical. Extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato. Insubsistência da estabilidade”.

pelo período remanescente do mandato obreiro, isto é, o período em que pelo ato unilateral empresário frustrou-se o papel social e representativo do dirigente.

2. Outros Obreiros Relativamente Protegidos

Há obreiros, finalmente, cujo enquadramento no grupo dos intransferíveis não é inteiramente pacífico na doutrina e jurisprudência (à falta de texto legal expresso em seu favor), embora se possa inferir, interpretativamente, a incidência de semelhante proteção em seu favor. Trata-se dos casos envolvendo aos demais empregados revestidos de garantia de emprego (cipeiro, gestante, acidentado, diretor de cooperativa obreira, etc.) e dos casos envolvendo aos menores.

No que concerne aos *demais empregados revestidos de garantia de emprego* (cipeiro, gestante, acidentado, diretor de cooperativa obreira, etc.) não pode haver dúvida razoável de que também se encontram imantados pela proteção da intransferibilidade (isto é, desde que consideradas apenas as transferências relevantes, é claro). É que tal efeito é imaneente à própria idéia de garantia de emprego, sob pena da vantagem especial poder se voltar contra os próprios interesses daquele a quem visou proteger.

Acolhidos tais efeitos protetivos especiais sobre o empregado favorecido por garantia de emprego, há que se estender também a ele as mesmas observações já expandidas acima no que tange à extinção da empresa ou estabelecimento empresarial.

Contudo, no tocante àqueles trabalhadores cujas garantias de emprego tenham *causa* essencialmente *personalíssima* e não comunitária (casos da gestante e do acidentado do trabalho, por exemplo, em contraponto ao cipeiro, ao diretor de cooperativa e ao dirigente sindical) não pode subsistir qualquer mínima dúvida de que a extinção do estabelecimento ou da empresa deverá provocar, sim, a incidência da *indenização simples pelo período remanescente da garantia de emprego* (um ano desde o retorno ao labor, no caso do acidentado, e cinco meses após o parto, no caso da gestante), isto é, o exato período correspondente à frustração da vantagem privada obreira em vista do ato unilateral empresário.

No que concerne aos *empregados menores de 18 anos*, prevê a ordem jurídica uma tutela especial, dirigida a garantir a tais trabalhadores a prevalência de seus direitos à formação física, moral e educacional, inclusive *com acesso e frequência ao ensino regular* (art. 227, *caput*, e §3º, III, CF/88). Ora, tais objetivos enfatizados pela ordem jurídica restringem, inevitavelmente, o *jus variandi* empresarial no que diz respeito às transferências de tais empregados, em face dos prejuízos significativos que tais alterações contratuais poderiam ensejar à formação do menor.²

Belo Horizonte, maio de 1999.

2. Sobre a transferência obreira para o exterior consultar Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, *Direito e Processo do Trabalho – Estudos*, Del Rey, Belo Horizonte, 1994, p. 225-65 (Parte III, item 8, “Trabalho Brasileiro no Estrangeiro”). Também Mauricio Godinho Delgado, *Alterações Contratuais Trabalhistas*, LTR, São Paulo, 2000, p. 108-113.