

▶ **Trabalhismo**

Considerações sobre ajudas de custo, diárias para viagem e reembolso de quilometragem. 01

▶ **IOB Setorial**

Saúde

Operadores de raio X 08

▶ **IOB Comenta**

A emancipação civil do empregado menor de 18 anos de idade e a assistência do responsável legal na rescisão contratual 11

▶ **IOB Perguntas e Respostas**

Ajudas de custo, diárias para viagem e reembolso de quilometragem

Ajudas de custo - Fornecimento 12

Diárias para viagem - Repercussão nas verbas trabalhistas 12

Reembolso de quilometragem - Possibilidade. 12

Veja nos Próximos Fascículos

- ▶ Comemoração de feriados no calendário de 2014
- ▶ Compensação de fins de semana prolongados
- ▶ Obrigações trabalhistas das empresas

© 2013 by IOB FOLHAMATIC EBS > SAGE

Capa:
Marketing IOB FOLHAMATIC EBS > SAGE

Editoração Eletrônica e Revisão:
Editorial IOB FOLHAMATIC EBS > SAGE

Telefone: (11) 2188-7900 (São Paulo)
0800-724-7900 (Outras Localidades)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Legislação trabalhista e previdenciária :
considerações sobre ajudas de custo, diárias para
viagem e reembolso de quilometragem. -- 9. ed. --
São Paulo : IOB Folhamatic, 2013. -- (Coleção
manual de procedimentos)

ISBN 978-85-379-2016-9

1. Previdência social - Leis e legislação -
Brasil 2. Trabalho - Leis e legislação - Brasil
I. Série.

CDU-34:368.4(81)(094)
-34:331(81)(094)

13-12644

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Leis : Previdência social : Direito
previdenciário 34:368.4(81)(094)
2. Leis trabalhistas : Brasil 34:331(81)(094)

Todos os direitos reservados. É expressamente proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio ou processo, sem prévia autorização do autor (Lei nº 9.610, de 19.02.1998, DOU de 20.02.1998).

Impresso no Brasil
Printed in Brazil



Trabalhismo

Considerações sobre ajudas de custo, diárias para viagem e reembolso de quilometragem

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Diárias para viagem
3. Ajuda de custo
4. Utilização incorreta da denominação das verbas
5. Veículo do empregado a serviço da empresa
6. Quadro de incidências
7. Jurisprudência

1. INTRODUÇÃO

Alguns empregados exercem total ou parcialmente suas atividades fora do estabelecimento da empresa e, para desempenharem de forma satisfatória as suas obrigações contratuais, efetuam gastos com o próprio deslocamento, hospedagem, alimentação etc. Entre esses trabalhadores, os casos mais comuns são os dos vendedores.

Para ressarcir tais despesas, necessárias à execução do trabalho, as partes (empregado e empregador) fixam, de comum acordo, uma determinada quantia. Muitas vezes, porém, o *quantum* é fixado unilateralmente pelo empregador. A este *quantum* dá-se o nome de diárias para viagem.

Outras formas de ressarcimento de despesas ao empregado, tais como ajuda de custo e reembolso de quilometragem são analisadas neste trabalho.

Neste texto focalizamos os aspectos básicos das supracitadas verbas, sendo recomendável que o empregador fique atento a eventuais cláusulas sobre

o assunto previstas em documento coletivo de trabalho da categoria profissional.

Ressaltamos, ainda, que eventuais controvérsias sobre as supracitadas verbas serão dirimidas na Justiça do Trabalho, quando acionada.

2. DIÁRIAS PARA VIAGEM

2.1 Conceito

Diárias para viagem são quantias pagas para cobrir despesas habituais necessárias à execução de serviço externo realizado pelo empregado, como, por exemplo, despesas de transporte, alimentação, alojamento etc., constituindo, portanto, condições dadas pelo empregador para que o trabalho seja realizado e não uma retribuição pelos serviços prestados.

2.2 Requisitos a serem observados no pagamento das diárias para viagem

Para que haja o pagamento de tal verba é necessário que:

- a) o empregado realize serviço externo, não havendo justificativa para o pagamento a empregado que só trabalha internamente;
- b) haja habitualidade, necessidade contínua do pagamento, ou seja, que o serviço externo seja sucessivamente realizado;
- c) não haja a necessidade de comprovação das despesas efetuadas, o que vale dizer que, se o valor pago for superior às despesas efetuadas, o empregado ficará com o excedente.

Lembramos, porém, que, embora a legislação não exija a comprovação das despesas efetuadas, deve

Quando a verba paga ao empregado não constituir um ganho, uma vantagem e não acrescer seu patrimônio, sendo concedida com a finalidade de suprir as necessidades para a execução do trabalho, terá natureza jurídica de ressarcimento, indenização e não salarial, portanto, não integrará a remuneração, para efeitos trabalhistas



haver certa relação entre os valores gastos e o valor pago a título de diárias, não significando, porém, que os valores devam ser idênticos, mas, em uma comparação entre as quantias, não deve haver desproporção que possa caracterizar remuneração disfarçada de diárias.

2.3 Integração ao salário

As diárias para viagem não integram o salário do empregado, desde que não excedam a 50% do seu salário. Em contrapartida, quando excedentes de 50% do salário do empregado integram o salário pelo seu valor total, e não só pela parte excedente.

Exemplos

1º) Empregado realiza 6 viagens no mês, recebendo R\$ 90,00 em cada uma:

- Salário mensal: R\$ 1.300,00;
- 50% de R\$ 1.300,00: R\$ 650,00;
- Valor das diárias: R\$ 90,00 x 6 = R\$ 540,00.

O valor das diárias não integra o salário, pois corresponde a menos de 50% deste.

2º) Empregado realiza 12 viagens no mês, recebendo R\$ 80,00 em cada uma:

- Salário mensal: R\$ 1.600,00;
- 50% de R\$ 1.600,00: R\$ 800,00;
- Valor das diárias: R\$ 80,00 x 12 = R\$ 960,00.

Neste caso, o valor das diárias (R\$ 960,00) integra o salário pelo seu total, pois corresponde a mais de 50% do salário.

Ressaltamos, por oportuno, que, caso haja a efetiva comprovação das despesas realizadas pelo empregado a serviço da empresa, mediante a apresentação de notas, independentemente de o valor delas superar ou não o limite de 50% do salário do empregado, os respectivos valores reembolsados não serão considerados como remuneração, seja no âmbito de cálculo de verbas trabalhistas ou das incidências legais de FGTS ou de INSS.

3. AJUDA DE CUSTO

Da mesma forma que as diárias para viagem, a ajuda de custo se reveste da característica de verba de natureza indenizatória, posto que visa ressarcir o empregado de despesas decorrentes da necessidade de serviço. Tal verba não está, também, sujeita à comprovação das despesas, porém, o que a distingue das diárias é a sua natureza eventual ou esporádica.

Não pode haver pagamento de ajuda de custo de forma habitual, sob pena de ela vir a ser caracterizada como parcela salarial.

3.1 Conceito

Considera-se ajuda de custo o valor (normalmente fixado unilateralmente pelo empregador) atribuído ao empregado, pago uma única vez ou eventualmente, para cobrir despesas de deslocamento por ele realizadas, como, por exemplo, despesas de transferência, acompanhamento de clientes internos ou externos a eventos profissionais etc.

3.2 Integração ao salário

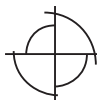
De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 457, § 2º, não se incluem nos salários, entre outros, as ajudas de custo percebidas pelo empregado.

Assim, no âmbito trabalhista, as ajudas de custo independentemente do seu valor, não possuem natureza salarial, portanto, não integram a remuneração do trabalhador, desde que juridicamente enquadradas como tal, ou seja, tenham a finalidade de compensar gastos ocasionais feitos pelo trabalhador no desempenho de eventuais compromissos profissionais externos. Portanto, não serão consideradas no cálculo de verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário, aviso-prévio etc.

Entretanto, no aspecto previdenciário e do FGTS, observa-se que a legislação contém definição diferente da adotada pela legislação trabalhista.

A legislação previdenciária dispõe que não incidirá a contribuição correspondente sobre o valor relativo à ajuda de custo, paga em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma da CLT, art. 470. No mesmo sentido dispõe a legislação do FGTS, no que se refere ao seu recolhimento. Portanto, a ajuda de custo, para não sofrer incidência de INSS e de FGTS, deve ser paga uma só vez e com o fim exclusivo de ressarcir despesas decorrentes de mudança de local de trabalho do empregado.

Vale ressaltar que também não integram a remuneração, para fins de incidência do INSS e do FGTS, a ajuda de custo (em caso de transferência permanente) e o adicional mensal (em caso de transferência provisória) recebidos pelos aeronautas, nos termos da Lei nº 5.929/1973.



3.3 Situações em que a ajuda de custo integra a remuneração do trabalhador

Entre as verbas trabalhistas, excetuado o salário, uma das mais comumente utilizadas é a ajuda de custo. É usual as empresas efetuarem o pagamento de valores, a título de ajuda de custo, para suprir várias necessidades, tais como alimentação, moradia, combustível, mudança, deslocamento, viagens etc.

Ante essa multiplicidade de utilização, é fatal o surgimento da dúvida quanto à integração ou não da verba paga a título de ajuda de custo na remuneração do trabalhador beneficiado.

Para a solução da questão, é indispensável analisarmos as definições de salário e de remuneração constante da legislação, bem como de ajuda de custo. Assim, vejamos.

Os arts. 457 e 458 da CLT dispõem:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

[...]

Nota

Sobre a ajuda de custo lembramos que o § 2º do art. 239 da CLT dispõe:

"Art. 239 - [...]"

[...]

§ 2º - Para o pessoal da equipagem de trens, a que se refere o presente artigo, quando a empresa não fornecer alimentação, em viagem, e hospedagem, no destino, concederá uma ajuda de custo para atender a tais despesas.

[...]"

Da análise dos dispositivos transcritos conclui-se que o salário tomado em seu sentido estrito é a parcela básica correspondente ao valor previamente

pactuado e fixado como contraprestação pelos serviços prestados, ou seja, é o salário essencial. Seu pagamento se dá de forma habitual.

A remuneração, por sua vez, é o salário tomado em sentido amplo (*lato sensu*) e é constituída não só da parcela fixa estipulada (salário *stricto sensu*), mas também das parcelas salariais adicionais, ou seja, valores que são pagos conforme as peculiaridades da atividade ou das condições de trabalho a que o empregado estiver submetido, por exemplo: adicionais de insalubridade, extraordinário, periculosidade etc. Esse pagamento pode ocorrer de forma habitual ou esporádica.

A ajuda de custo é o valor (normalmente fixado por ato unilateral do empregador) atribuído ao empregado, pago uma única vez ou eventualmente, para cobrir despesas por ele realizadas ou que se obrigou a realizar, como, por exemplo, despesas de transferência, acompanhamento de clientes internos ou externos a eventos profissionais etc., visando ao desempenho das suas atividades.

Observa-se, portanto, que a ajuda de custo não remunera o trabalho em si, mas visa ressarcir o trabalhador dos gastos efetuados para o bom desempenho do seu trabalho.

Ante o exposto, entendemos que, no âmbito trabalhista, para efeito de enquadramento ou não da parcela em questão na remuneração do trabalhador, é necessário saber a razão pela qual a mesma está sendo paga e não a nomenclatura que lhe é dada.

Dessa forma, se a verba paga a título de ajuda de custo não constitui um ganho, uma vantagem para o trabalhador, não acrescendo o seu patrimônio e sendo paga com a finalidade de suprir as necessidades para a execução do trabalho, a sua natureza jurídica é de ressarcimento, indenização e não salarial, portanto, não integra a remuneração para efeitos trabalhistas, não sendo, por consequência, considerada no cálculo de verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário etc.

Caso contrário, havendo o pagamento mesmo a esse título, de forma habitual e desvinculada da necessidade para o exercício do trabalho, a parcela passa a ser caracterizada como de natureza salarial, integrando a remuneração do trabalhador beneficiado para todos os efeitos legais.

A periodicidade do pagamento também não é, por si só, elemento capaz de definir a natureza da verba



como sendo trabalhista ou não, isso porque muitas vezes a empresa efetua esse pagamento mensalmente por necessidade do trabalho, por exemplo, para suprir as despesas mensais de deslocamento de seus vendedores externos. Nessa situação, a nomenclatura correta é “diária para viagem”; entretanto, ainda que o pagamento mensalmente efetuado tenha ocorrido com o título de ajuda de custo, a verba não será caracterizada como remuneração se não ultrapassar 50% do salário do empregado, e, mesmo ultrapassando esse limite, se houver comprovação das despesas efetuadas, também não integrará a remuneração.

Dessa forma, a verba concedida nas condições anteriormente tratadas pode se revestir das características de parcela de natureza indenizatória ou salarial, dependendo da sua finalidade. Se a concessão se der para o exercício do trabalho, a natureza é indenizatória. Se a concessão se der pelo trabalho, a natureza é salarial.

Entretanto, no aspecto previdenciário e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), observa-se que a legislação contém definição específica diferente da adotada pela legislação trabalhista.

A legislação previdenciária dispõe que não incidirá a contribuição correspondente sobre o valor relativo à ajuda de custo, paga em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT (Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, art. 214, § 9º, VII e VIII). No mesmo sentido, dispõe a Instrução Normativa SIT nº 99/2012 da Secretária de Inspeção do Trabalho, no que se refere ao recolhimento o FGTS.

Portanto, a ajuda de custo, para não sofrer incidência de INSS e FGTS, deve ser paga uma só vez e com o fim exclusivo de ressarcir despesas decorrentes de mudança de local de trabalho do empregado.

Reproduzimos a seguir algumas decisões judiciais acerca do assunto.

“[...] Ajuda de custo - Mudança de domicílio - Natureza salarial - O pagamento da parcela denominada ajuda de custo por quase três anos, em razão de mudança de domicílio do empregado, confere-lhe natureza salarial, pois, à evidência, visa retribuir o labor prestado pelo empregado e não indenizar despesas efetuadas com a mudança decorrente da transferência. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST - AIRR 250/2006-004-23-40.8 - Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa - DJ-e 05.08.2011 - pág. 168)

“Ajuda de custo - Integrações contratuais - Não é salário a ajuda de custo que cumpre sua função de ressarcir o empregado por despesas e portanto não lhe acarreta qualquer espécie de ganho patrimonial.” (TRT 2ª Região - RO 02247000320095020053 (02247200905302001) - (20110262110) - 6ª Turma - Rel. Juiz Valdir Florindo - DOE SP 16.03.2011)

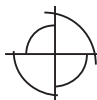
“Da ajuda de custo - Natureza - O parágrafo 2º do artigo 457 da CLT é expresso em determinar que não incluem no salário as ajudas de custo. Todavia, ficando demonstrado que o pagamento de tal parcela era efetuado de forma habitual, sem qualquer critério ou vinculação com possíveis ressarcimentos de despesas efetuadas, fica caracterizada a dispensabilidade do pagamento da verba para o trabalho e, por conseguinte, o seu caráter salarial, nos termos do artigo 458 da CLT. Recurso provido em parte.” (TRT 2ª Região - RO 01594-2006-312-02-00-3 - (20090287163) - 8ª Turma - Rel. Juíza Sílvia Almeida Prado - DOE SP 05.05.2009)

“Ajuda de custo - Natureza jurídica - À luz do insculpido no parágrafo 2º do art. 457 da CLT, ‘não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado’. Entretanto, uma vez constatado que a alegada parcela paga a título de ajuda de custo, na realidade, consistia em verba de cunho salarial, destinada à retribuição pelo trabalho e, não, para o trabalho, deve, por mero corolário, ser integrada à remuneração, para todos os fins de direito.” (TRT 3ª Região - RO 1359/2010-109-03-00.3 - Rel. Juíza Conv. Maria Cristina D. Caixeta - DJ-e 26.05.2011 - pág. 130)

“Ajuda de custo - Natureza - Pagamento habitual - Supressão - Nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT, ‘não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado’. Entretanto, quando a parcela é paga habitualmente como verdadeira gratificação ajustada (art. 457, parágrafo 1º da CLT), sem o objetivo de ressarcir ou subsidiar reais despesas efetuadas pelo empregado no desenvolvimento do labor, configura-se a sua natureza salarial, não passível de supressão, em prejuízo do trabalhador.” (TRT 3ª Região - RO 199/2010-142-03-00.0 - Rel. Desa. Denise Alves Horta - DJ-e 23.08.2010 - pág. 100)

“Ajuda de custo - Aluguel - Natureza jurídica - Não obstante a ajuda de custo seja considerada parcela de natureza indenizatória por excelência, visando ao ressarcimento de despesas efetivas decorrentes do contrato de trabalho, não raras vezes aparecem como salário dissimulado, ostentando apenas o rótulo ‘ajuda de custo’ mas sendo, em verdade, parte salarial da contraprestação paga ao empregado. Exurgindo dos autos que a parcela em comento não tinha por objetivo ressarcir despesas essenciais relacionadas com a prestação de serviços, há que se reconhecer sua natureza salarial, bem como determinar sua integração ao salário para todos os fins legais.” (TRT 10ª Região - RO 01141-2004-016-10-00-2 - 1ª Turma - Rel. Juíza Maria Regina Machado Guimarães - J. 1º.06.2005)

“Ajuda de custo - Aluguel - O bancário que percebe ajuda de custo-aluguel tem essa parcela integrada à sua remuneração, pelo que é ilícita a sua redução gradativamente perpretada. Diferenças que se reconhecem devidas.” (TRT



Legislação Trabalhista e Previdenciária

12ª Região - RO-V 00658-2004-041-12-00-3 - (13175/2005) - Florianópolis - 2ª Turma - Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha - J. 19.10.2005)

"Ajuda combustível - Natureza indenizatória - A ajuda-combustível percebida por empregado que, por necessidade do serviço, utiliza veículo próprio para desempenho de suas atribuições, possui natureza de ajuda de custo, que não se integra ao salário, se atendidos os limites previstos no § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, mormente quando exigida a apresentação das notas fiscais de consumo." (TRT 12ª Região - RO-VA 05927-2003-014-12-00-4 - (02421/20055930/2004) - Florianópolis - 1ª Turma - Rel. Juiz José Ernesto Manzi - J. 02.03.2005)

"Ajuda de custo - Aluguel - Salário *in natura* - Não configuração - A ajuda de custo a título de aluguel paga a empregado que está prestando serviços em outra localidade, temporariamente, tem como objetivo dar-lhe condições de moradia, visando facilitar e, conseqüentemente, melhorar a realização do trabalho. Não tem, portanto, natureza salarial, já que foi concedida em razão da real necessidade do labor, consoante entendimento preconizado na Súmula nº 367 do C. TST." (TRT 15ª Região - RO 1837-2003-094-15-00-6 - (62969/05) - 7ª C. - Rel. Juiz Manuel Soares Ferreira Carradita - DOE SP 19.12.2005, pág. 56)

"Ajuda de custo - Pagamento em retribuição do trabalho prestado - Parcela salarial dissimulada - Nada obstante ser regra a natureza indenizatória da ajuda de custo, uma vez que se destina à compensação de eventuais despesas realizadas pelo empregado, independente do excedimento de 50% do seu salário, a quitação da verba como medida retributiva dos serviços prestados confere ao título cunho salarial." (TRT 15ª Região - RO 0962-2003-059-15-00-1 - (27650/05) - 11ª C. - Rel. Juíza Maria Cecília Fernandes Alves Leite - DOE SP 17.06.2005, pág. 44)

"Ajuda de custo - Moradia - Integração - O quadro delimitado pelo regional revela que a ajuda de custo moradia, no caso, não tinha o objetivo de ressarcir despesa efetiva feita pelo empregador, ao contrário, foi paga com habitualidade ao logo de todos os meses posteriores à transferência do reclamante. Ao que parece a parcela intitulada de ajuda de custo moradia, apenas, detinha esta denominação, porquanto revelou caráter de retribuição, acrescendo o salário do autor. Intacto o § 2º do artigo 457 da CLT. Recurso não conhecido..." (TST - RR 00482/2001-007-12-00-6 - 3ª Turma - Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula - DJU 27.05.2005)

"Agravado de instrumento - RECURSO DE REVISTA - Ajuda de custo - Moradia - Habitualidade - Salário - *In natura* - Cono disposto no art. 457, § 2º da CLT, não se incluem nos salários as ajudas de custo. No entanto, faz-se necessário que a referida ajuda não tenha caráter de remuneração de serviços, sob pena de não corresponder à verdadeira natureza do pagamento. Na hipótese vertente, a Corte a qua concluiu que a ajuda de custo com moradia tinha caráter salarial, na medida em que era paga com habitualidade. Nesse contexto, não se verifica ofensa ao dispositivo consolidado em comento, pois a parcela paga ao Obreiro não constituía ajuda de custo, que corresponde a um único pagamento, para atender às despesas de traslado do Empregado, mas, de salário *in natura*, previsto no *caput* do art. 458 da CLT, fornecido como parcela do salário global alusivo à relação de emprego. Agravado de instrumento

desprovido." (TST - AIRR 717623 - 4ª Turma - Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJU 12.11.2004)

"Embargos - Ajuda de custo - Aluguel - Natureza salarial - 1. A c. SBDI-1 por meio da edição da Orientação Jurisprudencial nº 131, firmou o entendimento de que a habitação paga pelo empregador tem natureza salarial, a menos que seu pagamento seja indispensável à realização do serviço. 2. Firmado pelas Instâncias Ordinárias o fato de que a ajuda era paga como contraprestação ao serviço realizado, a mera impugnação do entendimento, sem a indicação de circunstâncias que autorizem conclusão diversa, revela pretensão ao reexame probatório, vedado no presente momento processual. Inteligência do Enunciado nº 126/TST. Embargos não conhecidos." (TST - ERR 424694 - SBDI 1 - Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJU 14.05.2004)

"Integração do salário habitação nas gratificações semestrais - A matéria tem entendimento assente nesta C. Corte Superior Trabalhista, no sentido de que a ajuda de custo aluguel epigrafada, concedida pelo Banco-reclamado, era fornecida pelo serviço prestado, despontando como típica contraprestação. Diante disso restou verificada sua natureza salarial. Nesse diapasão, a rigor do entendimento dominante na E. SDI, segundo a Orientação Jurisprudencial nº 131 desta Casa, a parcela integra o salário do empregado, porquanto fornecida pelo trabalho, e não para o trabalho. Recurso de Revista parcialmente conhecido e não provido." (TST - RR 371929 - 2ª Turma - Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira - DJU 03.05.2002)

"Da contribuição previdenciária - Ajuda de custo - A pretensão deduzida na petição inicial, quanto ao pagamento de ajuda de custo, equipara-se ao pagamento de diárias, já que tem por objetivo custear despesas pelo trabalho realizado fora da empresa, detendo, de tal sorte, evidente caráter indenizatório, e não salarial. De outro modo, somente as diárias para viagens não excedentes a 50% da remuneração mensal não integram o salário de contribuição, nos termos do art. 28, §9º, h, da lei 8.112/91, o que de fato ocorre no caso em tela. Recurso desprovido." (TRT 4ª Região - RO 00059.2003.007.04.00.1 - 2ª Turma - Rel. Juíza Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo - DOE RS 09.06.2004)

Apesar do posicionamento adotado pelo Conselho Técnico IOB, o empregador deverá acautelar-se diante da ocorrência concreta da situação ora retratada, caso em que é aconselhável, por medida preventiva, consultar antecipadamente o Ministério do Trabalho e Emprego, bem como o sindicato da respectiva categoria profissional, e lembrar que caberá ao Poder Judiciário a decisão final da controvérsia, caso seja proposta ação nesse sentido.

4. UTILIZAÇÃO INCORRETA DA DENOMINAÇÃO DAS VERBAS

Tanto no direito trabalhista quanto no previdenciário, o que importa é a natureza jurídica da verba, a sua finalidade, e não a nomenclatura utilizada. Assim, ainda que a empresa pague ao empregado



que trabalha externamente, de forma habitual, um valor inferior a 50% da sua remuneração, para cobrir despesas de deslocamento na realização do trabalho e o intitule impropriamente de “ajuda de custo”, tal valor não integrará o salário, uma vez que a sua natureza jurídica é de diárias para viagem e não ajuda de custo. Por outro lado, caso a empresa pague uma importância fixa, mês a mês, denominando-a “ajuda de custo” ou “diárias para viagem”, ao empregado que trabalha internamente, o valor correspondente integrará o salário para todos os efeitos legais, posto que terá natureza salarial e não indenizatória.

5. VEÍCULO DO EMPREGADO A SERVIÇO DA EMPRESA

O empregado que usa veículo próprio no desempenho de suas atividades pode ter reembolsadas as despesas correspondentes (combustível, lubrificação, lavagem, reparos, aquisição de peças etc.), por meio das seguintes modalidades:

- a) quilometragem rodada: é o valor previamente estipulado pela empresa por quilômetro rodado. Visa ressarcir os gastos com combustível e desgaste do veículo.

Não é pacífico o entendimento quanto à sua natureza jurídica. Alguns o consideram indenização; outros, salário; e ainda há os que afirmam revestir-se das características de diárias para viagem.

Para não vir a integrar o salário, para efeitos trabalhistas, recomenda-se que o valor a ser pago seja justo e razoável, obedecendo de preferência ao cálculo de custos elaborados por entidades especializadas, tais como o do Sindicato dos Condutores Autônomos.

Ressalte-se, porém, que, no âmbito previdenciário e do FGTS, o valor correspondente à quilometragem rodada somente não estará sujeito à contribuição e ao depósito correspondentes se houver comprovação das despesas efetuadas, o que vale dizer que, se houver pagamento de valor superior às despesas efetivamente comprovadas, o valor excedente sofrerá incidência de INSS e de FGTS, se não for devolvido à empresa;

- b) reembolso de despesas: o acerto de contas mediante apresentação de notas exclui a possibilidade da integração da verba no salário do empregado, tanto no aspecto trabalhista como previdenciário e do FGTS.

5.1 Contrato de comodato modal

Comodato é o empréstimo gratuito de coisas não fungíveis (Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406/2002, arts. 579 e 85).

No caso em tela, o empregado cede, gratuitamente, o veículo de sua propriedade para a realização de serviços da empresa, mediante reembolso dos gastos decorrentes do uso.

A existência do referido contrato descaracteriza a natureza salarial do pagamento, devendo este também ser justo e razoável.

6. QUADRO DE INCIDÊNCIAS

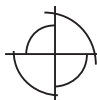
Veja o quadro de incidências de INSS, FGTS e IRRF sobre valores pagos a título de diárias para viagem, ajuda de custo.

Verba	INSS	FGTS	IRRF	Fundamento
Diárias para viagem				
a) até 50% do salário	não	não	não	Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, “h”; Lei nº 8.036/1990, art. 15, § 6º; IN/SIT nº 99/2012, arts. 8º, X, e 9º, XV; RIR/1999, art. 39, XIII; e Parecer CST nº 10/1992
b) superiores a 50% do salário (sobre o total)	sim	sim	não	
Ajuda de custo	não	não	não	Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, “g”; Lei nº 8.036/1990, art. 15, § 6º; IN/SIT nº 99/2012, art. 9º, XIII e XIV; RIR/1999, arts. 39, I, e 623
Ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do trabalhador devidamente comprovadas	não	não	não	Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, “s”; Lei nº 8.036/1990, art. 15, § 6º; IN/SIT nº 99/2012, art. 9º, XXX; Pareceres CST nºs 864/1971 e 108/1972

7. JURISPRUDÊNCIA

7.1 Diárias para viagem

“Diárias superiores a 50% (cinquenta por cento) do salário - Integração - Enunciado nº 101/TST. Consoante jurisprudência pacífica desta Corte, as diárias de viagem excedentes de 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado têm natureza salarial, integrando-o para todos os efeitos legais. O pagamento das diárias e sua integração, entretanto, só ocorrem em casos de efetivo deslocamento do empregado. Assim, cessada a causa do pagamento, cessa também a obrigação do empregador, não se perpetuando o pagamento das diárias ao longo da contratualidade. Recurso conhecido e provido.” (Acórdão unânime da 3ª Turma do TST - RR-556335/1999 - Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJ de 17.10.2003)



“Diárias. Natureza jurídica. Incidência do Imposto de renda. Compulsando a decisão exequenda, constata-se que o Juízo firmou a natureza salarial das diárias pelo fato de os reclamantes terem provado nos autos que seu montante ultrapassava 50% do salário recebido. Em consequência foi deferido o pedido de sua integração ao salário para efeito de férias, 13º salário e FGTS. Assim, firmada expressamente pela sentença exequenda a natureza salarial da parcela, não caberia ao Regional, em sede de precatório, deliberar sobre o tema para concluir que as diárias teriam natureza indenizatória e com isso excluir a incidência do imposto de renda, sem ofensa à coisa julgada. Recurso Ordinário provido.” (Ac un do Pleno do TST - RXOFROAG - 43815-2002-900-03-00 - Rel. Min. Antonio José de Barros Levenhagen - DJ de 06.02.2004)

“Diárias - Integração ao salário - Empregado dispensado de prestar contas das despesas realizadas nas viagens, salvo se excedido o limite predeterminado em tabela - Diárias superior a 50% do salário - Inexistência de ofensa ao art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT. Diárias constituem valores que o empregador coloca à disposição de empregado que trabalha externamente, para que possa fazer frente às suas despesas com transporte, alimentação e pernoites. Têm natureza indenizatória. Demonstrado, no entanto, conforme revela o Regional, que os valores à disposição do reclamante podiam ser utilizados como bem quisesse e que, ademais, não estava obrigado a prestar contas, salvo se ultrapassassem os limites fixados em tabela, e que, regra geral, ultrapassavam a 50% do salário, por certo que a hipótese é ‘de diárias impróprias’, ou seja, verba tipicamente salarial, para todos os efeitos (Enunciados nº 101 do TST). Recurso de embargos não conhecido integralmente.” (Ac un da SBDI-1 do TST - ERR 712.793/00.3 - Rel. Min. Milton de Moura França - j 19.08.2002 - DJU 1 06.09.2002, p 504)

“Diárias para viagem em valor superior a 50% do salário do empregado. Supressão do pagamento. Possibilidade. As diárias para viagem pagas em valor superior a 50% do salário do empregado possuem natureza salarial, a teor do artigo 457, § 2º, da CLT. Entretanto, este dispositivo legal não assegura a integração salarial das diárias por todo o período contratual, pois, uma vez cessada a causa determinante de seu pagamento (viagens), é lícito ao empregador suprimi-las. Recurso de Revista conhecido e desprovido.” (Ac un da 1ª T do TST - RR 636.083/2000.2-4ª R - Rel. Juiz Altino Pedrozo dos Santos, Convocado - j 24.04.2002 - DJU 1 17.05.2002, p 453)

7.2 Ajuda de custo

“Ajuda de custo. Art. 457, § 2º, da CLT. Integração. Impossibilidade. A exceção de que trata a parte final do § 2º do art. 457 da CLT refere-se exclusivamente às diárias para viagem, pelo que independentemente da porcentagem que a ajuda de custo paga represente, em relação ao salário percebido pelo empregado, a mesma definitivamente não o integra. Recurso de Revista conhecido e provido.” (Ac un da 4ª T do TST - RR 572.744/1999.4-6ª R - Rel. Juíza Anélia Li Chum, Convocada - j 23.05.01 - DJU-e 1 08.06.01, p 697 - ementa oficial)

“Ajuda de custo. A parcela instituída pela empresa, através da Resolução nº 10/85, teve o objetivo de incentivar a mudança do local de trabalho, prevendo a redução gradativa do percentual estabelecido com regras prefixadas,

até a sua extinção. A vantagem foi criada por mera liberalidade do empregador, bem como a redução gradativa do percentual estabelecido. Indevida as diferenças decorrentes da redução do percentual, pois o cumprimento da norma instituidora não configura qualquer irregularidade. Integração. Parcelas *in natura*. Passagens aéreas - A Resolução nº 010/85, em seu artigo 2º, previu a concessão de passagens aéreas como sendo vantagem concedida quando das férias dos empregados transferidos para o novo projeto. A parcela integrava a remuneração do Reclamante como salário *in natura*, pois não se tratava de vantagem indispensável à realização do trabalho.” (Ac un da 3ª T do TST - RR 92.564/97.6-16ª R - Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula - j 12.09.01 - DJU 1 28.09.01)

“FGTS. Ajuda de custo. Habitualidade. Prestação de contas. Natureza salarial. 1. É devida a incidência do FGTS sobre a parcela denominada ajuda de custo, quando esta for paga com habitualidade, sem qualquer prestação de contas pelo empregado, caracterizando-se sua natureza salarial. 2. Apelação provida.” (Ac un da 1ª T do TRF da 4ª R - AC 1998.04.01.036084-3/SC - Rel. Juíza Ellen Gracie Northfleet - j 03.10.00 - DJU-e 2 22.11.00, p 171)

“Contribuições previdenciárias. Ajudas de custo. Parcelas descaracterizadas como ajudas de custo, por serem salários disfarçados, devem ser incluídas na base de cálculo das contribuições previdenciárias.” (Ac un da 2ª T do TRF da 4ª R - AC 1998.04.01.028777-5/PR - Rel. Juíza Tania Escobar - j 17.09.98 - DJU 2 21.10.98, p 704)

7.3 Veículo do empregado

“1. Despesas. Reembolso. Veículo próprio. Tendo o empregador conhecimento de que o empregado utiliza veículo próprio para deslocamentos a serviço, fato de que resulta inegável proveito ao empreendimento, cumpre-lhe adotar providências inibidoras ou ressarcir os gastos de combustível e manutenção, a fim de que não se cogite de enriquecimento sem causa. 2. Banco. Assalto. Empregado roubado. Comprovado o roubo de relógio, sofrido pelo empregado em serviço, durante um dos assaltos ocorridos em seu posto de trabalho bancário, o ressarcimento é devido pelo valor que conste do Boletim de Ocorrências ou pelo preço de um modelo médio existente no mercado. Trata-se de responsabilidade objetiva do empregador por acontecimento produzido na área de segurança do patrimônio e do pessoal envolvido na atividade do empreendimento.” (Ac un da 8ª T do TRT da 2ª R - RO 20000438248 - Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - j 10.12.2001 - DO SP 15.01.2002, p 21)

“Ajuda de custo. Combustível. Natureza jurídica. 1. Ostenta natureza indenizatória parcela destinada ao ressarcimento de despesas havidas com combustível, quando destinada ao desempenho das atribuições laborais do empregado. 2. O pagamento de forma estimada não implica o enquadramento da verba como parcela salarial. 3. Recurso parcialmente conhecido e provido nesse aspecto.” (Ac un da 1ª T do TST - RR 757.494/01.9-1ª R - Rel. Min. João Oreste Dalazen - j 05.02.2003 - DJU 1 14.03.2003, p 427)

“Contribuição previdenciária. NFLD. Utilização de veículo do empregado e transporte coletivo. Natureza ressarcitória. 1. Não integra o salário-de-contribuição as verbas percebidas sob a rubrica de utilização de veículo próprio e transporte coletivo, pois essas verbas têm a natureza jurídica de ressarcimento (art. 457, §



2º, da CLT). 2. Apelação provida.” (Ac un da 1ª T do TRF da 4ª R - AC 2001.04.01.021578-9/SC - Rel. Des. Fed. Wellington Mendes de Almeida - j 14.03.02 - DJU 2 03.04.02, p 470)

“Ajuda de custo quilometragem. Natureza jurídica. Consoante o art. 457, § 2º, da CLT, a verba paga a título de ressarcimento por quilômetro rodado possui caráter meramente indenizatório, não integrando o salário do empregado para nenhum efeito legal, principalmente em se constatando que o seu escopo era compensar as despesas com combustível então havidas em veículo do próprio empregado na execução de seu serviço, não se constituindo um pagamento pelo serviço prestado. Ademais, da simples denominação da parcela em foco, deduz-se que seu valor variava

em função da quilometragem percorrida num determinado período. Ora, pela conjunção destes dois elementos, torna-se fácil fixar sua natureza jurídica como parcela de mero ressarcimento, incluindo-se no rol das espécies de ajuda de custo. Portanto, descabe falar em alteração ilícita das disposições contratuais atinentes à supressão de semelhante indenização. Recurso de Revista parcialmente conhecido, mas desprovido.” (Ac un da 2ª T do TST - RR 419.195/98.3-6ª R - Rel. Juíza Anélia Li Chum, Convocada - j 21.11.2001 - DJU 1 1º.03.2002, p 917)

(Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 457, §§ 1º e 2º; Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, alíneas “g”, “h” e “s”)

IOB Setorial

SAÚDE

Operadores de raio X

1. INTRODUÇÃO

O tecnólogo, o técnico e o auxiliar de radiologia, no desempenho de suas atividades profissionais, devem respeitar integralmente a dignidade da pessoa humana destinatária de seus serviços, sem restrição de raça, nacionalidade, partido político, classe social e religião.

2. ATIVIDADES

2.1 Definição

São técnicos em radiologia os profissionais de raios X, que executam as técnicas:

- a) radiológicas, no setor de diagnóstico;
- b) radioterápicas, no setor de terapia;
- c) radioisotópicas, no setor de radioisótopos;
- d) industriais, no setor industrial;



e) de medicina nuclear.

2.2 Profissão - Exercício

O exercício da profissão de técnico em radiologia é permitido:

- a) aos portadores de certificado de conclusão do ensino médio que possuam formação profissional mínima de nível técnico em radiologia;
- b) aos portadores de diploma de habilitação profissional, expedido por escola técnica de radiologia, registrado no Ministério da Educação.

2.3 Competência

Os trabalhos de supervisão da aplicação de técnicas em radiologia, em seus respectivos setores, são da competência do técnico em radiologia.

3. ESCOLAS DE RADIOLOGIA

3.1 Reconhecimento

As escolas técnicas de radiologia, para se instalarem, devem ser previamente reconhecidas pelo Ministério da Educação e, para tanto, devem apresentar condições de instalação satisfatórias e corpo docente de reconhecida idoneidade profissional, sob a orientação de físico tecnólogo, médico especialista e técnico em radiologia.

3.2 Programas

O Conselho Federal de Educação (CFE) elabora os programas, válidos para todo o território nacional e de adoção indispensável ao reconhecimento de tais cursos.

3.3 Matrícula

Somente o candidato que comprovar a conclusão de curso de ensino médio ou equivalente poderá matricular-se nas escolas técnicas de radiologia.

3.4 Disciplinas

O ensino das disciplinas será ministrado em aulas teóricas, práticas e estágios a serem cumpridos, no último ano do currículo escolar, de acordo com a especialidade escolhida pelo aluno.

3.5 Estágio

Os centros de estágio serão constituídos pelos serviços de saúde e de pesquisa físicas, que ofereçam condições essenciais à prática da profissão na especialidade requerida.

3.6 Admissão

A admissão à primeira série da escola técnica de radiologia dependerá de:

- a) comprovação de conclusão do curso de ensino médio ou equivalente;
- b) aprovação em exame de sanidade e capacidade física, o qual incluirá, obrigatoriamente, o exame hematológico.

3.6.1 Proibição

Não serão admitidas em serviços de terapia de rádio e rãdom as pessoas de pele seca, com tendência a fissuras e com verrugas, assim como as de baixa acuidade visual não corrigível pelo uso de lentes, salvo decisão médica em contrário.

3.7 Exames finais - Atas - Remessa ao CFE

As Escolas Técnicas de Radiologia existentes, ou a serem criadas, deverão remeter ao CFE, para fins de controle e fiscalização de registros, cópia da ata relativa aos exames finais, na qual constem os nomes dos alunos aprovados e as médias respectivas.

3.8 Diplomas

Os diplomas expedidos por escolas técnicas de radiologia, devidamente reconhecidas, têm âmbito nacional e validade para o registro no Ministério da Educação.

Uma vez concedido o diploma, fica o técnico em radiologia obrigado a registrá-lo nos termos deste texto.

4. OPERADORES DE RAIOS X - DIREITOS

Asseguram-se todos os direitos aos denominados operadores de raios X, devidamente registrados nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, os quais adotam a denominação de técnicos em radiologia.



5. GGMed - REGISTRO

Os profissionais devidamente registrados na Divisão Nacional de Vigilância Sanitária de Medicamentos (Dimed), atual Gerência-Geral de Medicamentos (GGMed), não portadores do certificado de conclusão de ensino médio, poderão matricular-se nas escolas criadas, na categoria de ouvinte, recebendo, ao terminar o curso, certificado de presença, observadas as exigências regulamentares das escolas de radiologia.

6. AUXILIARES DE RADIOLOGIA

As presentes disposições aplicam-se, no que couber, aos auxiliares de radiologia que trabalham com câmara clara e escura.

7. CONSELHOS - AUTARQUIAS

Os Conselhos Nacional e Regionais de Técnicos em Radiologia constituem, em seu conjunto, uma autarquia, sendo cada um deles dotado de personalidade jurídica de Direito Público. São os órgãos supervisores da ética profissional, que visam ao aperfeiçoamento da profissão e à valorização dos profissionais.

8. JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO

A jornada de trabalho dos profissionais tratados neste texto corresponde a 24 horas semanais.

9. SALÁRIO-MÍNIMO PROFISSIONAL

O salário-mínimo profissional será equivalente a 2 salários-mínimos mensais, incidindo sobre esta remuneração o percentual correspondente a 40%, a título de adicional de risco de vida e insalubridade.

Notas

(1) Por ocasião da promulgação da Lei nº 7.394/1985, houve entendimentos de que o art. 16 da citada Lei, que fixa o salário-mínimo do técnico em radiologia, deveria ser combinado com a Lei nº 3.999/1961, art. 5º, que dispunha anteriormente sobre o aludido salário, passando, por conseguinte, o salário-mínimo profissional para 4 salários-mínimos.

O art. 5º da Lei nº 3.999/1961 dispunha o seguinte:

"Art. 5º - Fica fixado o salário-mínimo dos médicos em quantia igual a três vezes e o dos auxiliares a duas vezes mais o salário-mínimo comum das regiões ou sub-regiões em que exercerem a profissão."

Relativamente aos auxiliares, a Lei nº 3.999/1961, art. 2º, "b", dispõe que abrange o auxiliar de laboratorista e radiologista e internos.

Contudo, atualmente, o entendimento jurisprudencial predominante é no sentido de que a Lei nº 7.394/1985 fixou o salário dos técnicos em radiolo-

gia em 2 salários-mínimos, não cabendo combinar o mencionado dispositivo legal com o referido na Lei nº 3.999/1961, art. 5º.

Nesse sentido, dispõe a Súmula TST nº 358:

"Radiologista - Salário profissional - Lei nº 7.394 de 20.10.1985

O salário profissional dos técnicos em radiologia é igual a 2 (dois) salários mínimos e não a 4 (quatro)."

(2) Ressalte-se que o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Súmula Vinculante nº 4, prevê que: "Salvo os casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial".

10. FÉRIAS

A legislação que regulamenta a atividade dos técnicos em radiologia não prevê qualquer condição especial para tais profissionais com respeito às férias. Assim, são observadas para eles as regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicáveis aos trabalhadores em geral.

Tratando-se, porém, de servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que operam direta e permanentemente com raios X ou substâncias radioativas, as férias corresponderão a 20 dias consecutivos a cada 6 meses de trabalho, proibida a acumulação, conforme dispõe a Lei nº 8.112/1990, art. 79, que rege o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e o Decreto nº 81.384/1978, art. 1º, II, que dispõe:

Art. 1º - Os servidores Civis da União e de suas autarquias que, no exercício de suas atribuições, operem direta e permanentemente com raios X e substâncias radioativas, próximas às fontes de radiação, farão jus a:

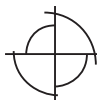
[...]

II - Férias de vinte dias, consecutivos, por semestre de atividade profissional, não acumulável;

[...].

Muito embora as determinações da Lei nº 8.112/1990 e do supracitado dispositivo legal não se apliquem à atividade privada, o documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional deverá ser consultado antecipadamente, uma vez que poderá dispor sobre critérios mais benéficos na concessão de férias, entre outras garantias, aos profissionais técnicos em radiologia.

(Lei nº 7.394/1985, alterada pela Lei nº 10.508/2002, regulamentada pelo Decreto nº 92.790/1986; Súmula nº 358 do Tribunal Superior do Trabalho - TST)



IOB Comenta

A emancipação civil do empregado menor de 18 anos de idade e a assistência do responsável legal na rescisão contratual

Uma questão que tem sido alvo de muita discussão diz respeito à obrigatoriedade ou não da assistência de responsável legal no caso de rescisão contratual de empregado menor de 18 anos de idade, mas emancipado civilmente.

O art. 439 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que é lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

De acordo com a CLT, é considerado menor o trabalhador de 14 até 18 anos. No entanto, é proibida a menores de 16 anos a realização de qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, neste caso a partir dos 14 anos.

O art. 5º do Código Civil (Lei nº 10.406/2002) determina que a menoridade cessa aos 18 anos completos de idade. O mesmo dispositivo legal ainda prevê que cessa para os menores a incapacidade:

- a) pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver 16 anos completos;
- b) pelo casamento;
- c) pelo exercício de emprego público efetivo;
- d) pela colação de grau em curso de ensino superior;
- e) pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 anos completos tenha economia própria.

Constata-se que a ocorrência do instituto jurídico da emancipação acarreta os efeitos jurídicos da

cessação da incapacidade, inclusive para fins trabalhistas.

Ademais, vale ressaltar que, embora a condição de emancipação não tenha sido utilizada como ressalva à previsão da necessidade de assistência dos responsáveis legais no caso de quitação de verbas rescisórias de empregado menor, é possível a aplicação do disposto no art. 8º da CLT, que preconiza:

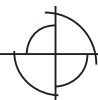
Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Assim, apesar da ausência de previsão expressa da condição de menor emancipado na CLT, entendemos, salvo melhor juízo, que uma vez que a emancipação civil tenha sido alcançada pelo trabalhador menor, este estará plenamente habilitado (capacitado) para dar quitação ao seu empregador em caso de recebimento de suas verbas rescisórias, sem a necessidade de assistência do seu representante legal.

Ressaltamos que a mencionada previsão da cessação da incapacidade do menor pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 anos completos tenha economia própria, reforça ainda mais o entendimento ora esposado, uma vez que a expressão “relação de emprego” pode ser interpretada como vínculo empregatício.

Nesse mesmo sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dispôs, por meio da Instrução Normativa SRT nº 15/2010, art. 13, § 1º, que, no caso de empregado menor de 18 anos, será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal no termo de homologação, exceto para os emancipados nos termos da lei civil.



IOB Perguntas e Respostas

AJUDAS DE CUSTO, DIÁRIAS PARA VIAGEM E REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

Ajudas de custo - Fornecimento

1) As ajudas de custo fornecidas ao empregado integram seu salário para todos os efeitos legais?

Perante a legislação trabalhista, considera-se como ajuda de custo o valor (normalmente fixado unilateralmente pelo empregador) atribuído ao empregado, pago uma única vez ou eventualmente, para cobrir despesa de deslocamento por ele realizadas, como, por exemplo, despesas de transferência, acompanhamento de clientes internos ou externos a eventos profissionais etc.

De acordo com o art. 457, § 2º, da CLT, não se incluem nos salários, entre outros, as ajudas de custo percebidas pelo empregado.

Assim, para os fins da legislação trabalhista, as ajudas de custo independentemente do seu valor não possuem natureza salarial, portanto, não integram a remuneração do trabalhador, desde que juridicamente enquadradas como tal, ou seja, tenham a finalidade de compensar gastos ocasionais feitos pelo trabalhador no desempenho de eventuais compromissos profissionais externos. Portanto, não serão consideradas no cálculo de verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário, aviso-prévio etc.

Em relação ao INSS, a legislação previdenciária dispõe que não incidirá a contribuição correspondente sobre o valor relativo à ajuda de custo, paga em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma da CLT, art. 470. No mesmo sentido dispõe a legislação do FGTS, no que se refere ao seu recolhimento. Portanto, a ajuda de custo, para não sofrer incidência de INSS e de FGTS, deve ser paga uma só vez e com o fim exclusivo de ressarcir despesas decorrentes de mudança de local de trabalho do empregado.

Observa-se que também não integram a remuneração, para fins de incidência do INSS e do FGTS, a ajuda de custo (em caso de transferência perma-

nente) e o adicional mensal (em caso de transferência provisória) recebidos pelos aeronautas, nos termos da Lei nº 5.929/1973.

(Lei nº 8.036/1990, art. 15, § 6º, c/c a Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, alíneas “b” e “g”; Instrução Normativa SIT nº 99/2012, art. 9º, incisos XIII e XIV)

Diárias para viagem - Repercussão nas verbas trabalhistas

2) O que são as chamadas “diárias para viagem” e quais suas repercussões nas verbas trabalhistas?

As diárias para viagem são quantias pagas para cobrir despesas habituais necessárias à execução de serviço externo realizado pelo empregado, como, por exemplo, despesas de transporte, alimentação, alojamento etc.

As diárias para viagem não integram o salário do empregado, desde que não excedam 50% do seu salário. Em contrapartida, quando excedentes de 50%, integram o salário para todos os efeitos legais, inclusive para fins de incidência dos encargos de INSS e FGTS.

Nessa hipótese, as diárias são consideradas como salário pelo seu valor total e não só pela parte excedente.

(Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 457, § 2º; Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, art. 214, § 9º, VIII; Súmula do Tribunal Superior do Trabalho nº 101; Instrução Normativa SIT nº 99/2012, art. 9º, XV)

Reembolso de quilometragem - Possibilidade

3) O empregado que usa veículo próprio no desempenho de suas atividades pode ter reembolsadas as despesas correspondentes?

O empregado que usa veículo próprio no desempenho de suas atividades pode ter reembolsadas as despesas correspondentes (combustível, lubrificação, lavagem, reparos, aquisição de peças etc.), por meio das seguintes modalidades: quilometragem rodada ou reembolso de despesas.

Na modalidade quilometragem rodada, o valor é previamente estipulado pela empresa por quilômetro



rodado. Visa ressarcir os gastos com combustível e desgaste do veículo.

Não é pacífico o entendimento quanto à natureza jurídica desse tipo de ressarcimento: alguns o consideram indenização; outros, salário; e há os que afirmam revestir-se das características de diárias para viagem.

A fim de não vir a integrar o salário, para efeitos trabalhistas, recomenda-se que o valor a ser pago seja justo e razoável, obedecendo de preferência ao cálculo de custos elaborados por entidades especializadas, tais como o Sindicato dos Condutores Autônomos.

Ressalte-se, porém, que, no âmbito previdenciário e do FGTS, o valor correspondente à quilometragem

rodada somente não estará sujeito à contribuição e ao depósito correspondentes se houver comprovação das despesas efetuadas, o que vale dizer que, se houver pagamento de valor superior às despesas efetivamente comprovadas, o valor excedente sofrerá incidência de contribuição previdenciária e de FGTS, se não for devolvido à empresa.

Na modalidade reembolso de despesas, o acerto de contas é feito mediante apresentação de notas e exclui a possibilidade da integração da verba no salário do empregado, no aspecto tanto trabalhista quanto previdenciário e no FGTS.

(Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 457, § 1º; Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, alínea "s")

