

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 045

08/06/2021

Sumário:

- SALÁRIO "IN NATURA" - VEÍCULO
- GUeltas - GENERALIDADES
- INSS - MANUTENÇÃO DE DIREITOS DOS SEGURADOS - ATENDIMENTO AO PÚBLICO - CORONAVÍRUS - ALTERAÇÃO



SALÁRIO "IN NATURA" VEÍCULO

Veículo da empresa - Fornecido ao empregado

Se o veículo da empresa é fornecido ao empregado exclusivamente para o desempenho de suas funções no trabalho, não há caracterização de salário-utilidade, porque torna-se um instrumento de trabalho. Por outro lado, se o empregado também utiliza para uso particular e pessoal, isto é, o veículo fica à sua disposição permanente, então caracteriza-se salário-utilidade, porque torna-se uma vantagem econômica para o empregado.

Salário "in natura" - Fornecimento do veículo para uso em serviço e uso particular e pessoal do reclamante. A prova oral demonstrou que o veículo foi concedido para uso em serviço nas horas em que exercia suas atividades laborais e para uso particular e pessoal, nos dias e horários em que não estava trabalhando. Portanto, fornecimento de veículo e combustível, nas condições em que era utilizado, com permissão da empresa, caracteriza verdadeiro salário utilidade. (TRT-SP 02980576977 - RO - Ac. 04ªT. 19990578225 - DOE 12/11/1999 - Rel. HIDEKI HIRASHIMA).

Veículo do empregado - Locação pela empresa

Na legislação trabalhista, inexistente qualquer possibilidade de contratar o empregado exigindo-se o veículo de sua propriedade para que seja utilizado à serviço da empresa, notadamente muito frequente na área comercial (vendedores, relações públicas, promotores de vendas, etc.), reparando-se apenas pelo pagamento de "quilometragem", "combustível", etc.

É do empregador a obrigação de fornecer os instrumentos de trabalho, para que o empregado possa desempenhar adequadamente as suas funções. No conceito "capital e trabalho", do empregado exige-se apenas o "trabalho" e não o "capital" (arts. 2º e 3º da CLT).

Na relação de emprego, não há nenhum impedimento legal para que as duas partes, empregado e empregador, ao lado da relação de emprego, assumam outros ajustes, os quais possam ser de outra natureza, como por exemplo de formalizar o "contrato de locação" do veículo de propriedade do empregado.

O pagamento desta locação ao empregado, não tem natureza salarial. No entanto, pode-se caracterizar salário, se constatar indícios de fraude, como por exemplo, se o valor do aluguel é desproporcional aos gastos com manutenção, combustível, eventuais multas, licenciamentos e depreciação pelo uso.

ALUGUEL DO VEÍCULO DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR. 1. Não houve a celebração de contrato de locação por escrito. Contudo, em função do princípio da primazia da realidade, nada obsta que o mesmo possa ser reconhecido por outros meios de direito. 2. Não há óbice legal para que as duas partes, empregado e empregador, ao lado da relação de emprego, assumam outros ajustes, os quais possam ser de outra natureza. 3. O empregador tem o direito de locar o veículo do empregado, sendo que esse fator não é e nem pode ser reconhecido como salário. 4. O relato do autor deixa evidente que o mesmo usava a sua motocicleta e que a trabalho, em prol das atividades pelas quais foi contratado como empregado, pagava o combustível, além das demais despesas de manutenção. 5. Os valores pagos a título de RPA, somente pelo relato do autor, não podem ser vistos como retribuição ao serviço prestado; o pagamento em questão estava relacionado com a utilização da moto e os demais encargos. Portanto, não vejo esses pagamentos como salários, logo, acato as razões recursais, decretando a improcedência do pedido. Diante do acolhimento da improcedência, descabem as demais matérias postas nas razões recursais. (TRT/SP - 00030200204002004 - RS - Ac. 4ªT 20030334173 - Rel. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO - DOE 18/07/2003).

Transporte. Locação de veículo simultânea ao contrato de trabalho. Natureza jurídica da verba. Embora admitida a avença de locação de veículo simultaneamente ao contrato de trabalho, caracteriza-se fraude à remuneração quando o valor pago a título de locação ou aluguel é infimo, desproporcional aos gastos com manutenção, combustível, eventuais multas, licenciamentos e depreciação pelo uso. (TRT/SP - 25253200290202001 - RO - Ac. 4ªT 20030024573 - Rel. PAULO AUGUSTO CAMARA - DOE 07/02/2003).

CONTRATO. LOCAÇÃO DE VEÍCULO. NATUREZA SALARIAL. A locação, pela empresa, de veículo pertencente ao empregado pode ou não apresentar natureza salarial, dependendo de sua efetiva conformação na realidade do contrato. Consoante doutrinariamente assentado, há de se admitir a possibilidade de esse tipo de ajuste configurar mero disfarce para o salário nos casos em que o uso do veículo alugado não seja essencial ao trabalho (como no transporte residência-trabalho-residência) ou quando o preço estipulado se revelar desproporcional aos gastos com manutenção, combustível, uso e depreciação do veículo. (TRT/SP 20010032350 RO - Ac. 08ªT. 20020539562 - DOE 03/09/2002 Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA).



GUeltas GENERALIDADES

A prática da Guelta consiste em remunerar (gratificando ou premiando) os empregados de uma empresa, como objetivo principal de aumentar as vendas de certos produtos e/ou serviços oferecidos pelo terceiro (distribuidor ou fornecedor). Do alemão, guelta deriva da palavra "Geld", precedida do prenome "Wechsel", que significa troca ("Wechselgeld").

No Brasil surgiu no início da década de 60 no mercado farmacêutico. Balconistas recebiam comissão diretamente do laboratório farmacêutico por quantidade de medicamentos vendidos de sua marca. Hoje, tal prática se estendeu a diversos ramos do comércio.

São exemplos comuns:

- a atendente da farmácia que sugere determinado medicamento, em vez do genérico;
- o frentista que oferece um determinado aditivo nos postos de combustível;
- a balconista de um mercado que sugere a substituição por outra marca;
- o vendedor da concessionária de veículos que indica um determinado serviços de seguro.

No âmbito jurídico a questão é bastante polêmica, residindo na dúvida quanto a incorporação ou não na remuneração do empregador. A CLT é omissa, até porque não consegue acompanhar a velocidade das mudanças.

Sobre o tema, geram duas relações diversas, uma entre empregado e empregador, em que há pagamento de salário, e outra entre empregado e fabricante, em que há pagamento de gueltas.

Atualmente, tem-se duas correntes de entendimento, sendo:

a) A primeira que entende que se trata de uma mera relação entre empregado e terceiro, inexistindo qualquer relação entre o empregador e o seu pagamento, e portanto, não há que se falar no caráter salarial das gueltas.

“A parcela denominada guelta não tem natureza salarial quando a prova dos autos sinaliza que era quitada pelos fornecedores no intuito de fomentar as vendas de seus produtos comercializados no estabelecimento comercial da reclamada através do incentivo pecuniário aos vendedores que privilegiam determinada marca em detrimento das demais, quando da oferta aos clientes. Destarte, na forma do disposto no artigo 457 da CLT, não se compreende na remuneração o pagamento de prêmios e vantagens, mesmo que habituais, que não eram quitados diretamente pelo empregador” (RO/16159/02 - TRT 3ª R - 7ª Turma - relator juiz Manoel Barbosa da Silva - DJMG 18-02-03).

b) A segunda que entende que as gueltas assemelham-se as gorjetas, e assim teriam natureza remuneratória como as gorjetas (art. 457 da CLT).

GUeltas. NATUREZA JURÍDICA. Os valores pagos por terceiros, com a finalidade de fomentar a venda de produtos, denominados gueltas, assemelham-se às gorjetas, devendo integrar a remuneração, na forma como disciplina a Súmula 354 do C. TST.” (TRT 6ª Região – 0000107-36.2010.5.06.0141 – Primeira Turma; DJ 10/03/2011, Rel. Des. Nise Pedrosa Lins de Sousa).

RECURSO DE REVISTA - GUeltas. Esta Corte tem se posicionado no sentido de que, a parcela denominada gueltas equipara-se às gorjetas, uma vez que pagas por terceiros, e com habitualidade, como vantagem pecuniária a título de incentivo ao empregado, impondo-se a aplicação por analogia do entendimento exarado na Súmula nº 354 deste Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento parcial. (TST - RR 0035900-87.2009.5.13.0012 - Sétima Turma; DEJT 25/05/2012, Rel. Min. Pedro Paulo Manus).

Entendemos que, apesar da semelhança entre "gorjetas" e "gueltas", há de se observar que o primeiro tem a intervenção do empregador, onde todas as gorjetas são recebidas e contabilizadas pelo empregador e lançadas na folha de pagamento. Já no segundo, inexistente qualquer intervenção do empregador, já que é paga diretamente ao trabalhador por terceiro, ou seja, trata-se uma espécie de brinde pecuniário ofertado pelos fornecedores aos empregados das lojas que fomentam vendas de seus produtos.

Assim, gueltas não são verbas remuneratórias de responsabilidade do empregador, e portanto, inexistente qualquer efeito trabalhista e tributário. Por outro lado, se "gueltas" estarem sujeitas a intervenção do empregador, tal como acontece nas gorjetas, então, por analogia, poderia haver a responsabilidade trabalhista e tributária.

O saudoso Valentim Carrion, reza em seu livro:

“Gueltas são gratificações ou prêmios oferecidos por terceiros a empregados pela produção, beneficiando estes terceiros (...) não influem na relação empregatícia. Se os referidos pagamentos não influem na relação empregatícia, é porque não integram a relação de emprego e, por consequência, não integram a remuneração.”

Comentário

É para pensar. Por trás das gueltas esconde-se a prática da imoralidade corporativa. Pois, oferecer alguma vantagem econômica em pecúnia ou bens materiais ao empregado para que o fornecedor seja favorecido nas vendas de um determinado produto, isto é uma concorrência desleal, além do que o consumidor será a vítima.

Ora, conforme a exemplificação dada, se a atendente da farmácia sugere um determinado medicamento, em vez do genérico, o faz apenas porque está recebendo uma vantagem econômica. Por vezes, o remédio poderá causar distúrbios (efeitos colaterais) à vítima, que é, na maioria das vezes, de total desconhecimento da atendente. Mas, tudo por dinheiro.

O célebre Dr. Lair Ribeiro, em seus vídeos (YouTube) faz uma grande explanação de como funciona a indústria de remédios e seus distúrbios que causam em suas vítimas. Por exemplo, explica ele que, hoje o colesterol não é mais grande vilão das doenças cardíacas. Mas, a indústria de remédios tem o interesse que seja mantido como sendo o grande vilão da história, para que seja vendido mais e mais remédios. Cita ele que, há um remédio para abaixar o colesterol, quando é desnecessário, mas a indústria continua vendendo porque criará os efeitos colaterais e sobre os mesmos, novos remédios, e assim sucessivamente.

E para finalizar, no mundo político não é diferente, políticos recebem “agrados” (propinas) de empresas (empreiteiras, indústrias, etc.) para serem favorecidas nos produtos e/ou serviços que as mesmas vendem, ora criando leis para isenção ou redução de impostos, ora na compra de editais, ora anistando dívidas, etc. É imoral?. Um deputado disse que “a prática de propina é uma cultura brasileira”.

Então, qual a diferença entre “gueltas” e “propinas”? O “modus operandi” é semelhante. É bem diferente das gorjetas.



**INSS - MANUTENÇÃO DE DIREITOS DOS SEGURADOS
ATENDIMENTO AO PÚBLICO - CORONAVÍRUS - ALTERAÇÃO**

A Portaria nº 1.305, de 01/06/ 21, DOU de 07/06/ 21, do INSS, alterou a Portaria nº 412, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), do INSS, que dispôs sobre a manutenção de direitos dos segurados e beneficiários do INSS em razão das medidas restritivas no atendimento ao público para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia do coronavírus (COVID-19). Na íntegra:

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.746, de 8 de abril de 2019, e tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 35014.071291/2020-06, resolve:

Art. 1º - A Portaria nº 412/PRES/INSS, de 20 de março de 2020, publicada no Diário Oficial da União nº 56, de 23 de março de 2020, Seção 1, pág. 94, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º - (...)

(...)

III - considerar finda a suspensão de prazos para cumprimento de exigências que não puderem ser cumpridas pelos canais remotos, fixando o prazo de 30 (trinta) dias para cumprimento de exigências; e" (NR)

"Art. 8º - Não sendo mais exigível o cumprimento de exigências exclusivamente pelos canais remotos (Meu INSS e entidades parceiras), sempre que vencido o prazo para cumprimento de exigência previsto pelo inciso III do art. 1º sem que tenha sido atendida a solicitação, antes de proceder com a conclusão da análise do requerimento, o servidor responsável deve verificar se há agendamento pendente com essa finalidade, hipótese em que deve-se aguardar o atendimento na data marcada." (NR)

Art. 2º - Ficam revogados os §§ 1º, 2º e 3º do art. 8º da Portaria nº 412/PRES/INSS, de 2020.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LEONARDO JOSÉ ROLIM GUIMARÃES