

Diante de deslocamentos geográficos dos(as) trabalhadores(as), as empresas se deparam com a necessidade de realizar o pagamento da ajuda de custo.

Desse modo, o objetivo deste artigo busca apresentar as principais características da **ajuda de custo**, como os requisitos para sua existência e o modo ideal de realizar o cálculo, para que o pagamento seja realizado de acordo com a [legislação existente no Brasil](#).

A ajuda de custo pode ser conceituada como um valor pago pelo(a) empregador(a) exclusivamente destinado para cobrir o custo das despesas decorrentes da transferência provisória ou definitiva do(a) empregado(a).

Seu pagamento está disposto no artigo 470 da CLT, o qual estabelece que “as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador”.

Como o pagamento ocorre em razão de um “dano” sofrido pelo(a) trabalhador(a), ou seja, a mudança, essa ajuda possui, em regra, o **caráter indenizatório**.

Esse caráter tem consequências na incidência de outras verbas trabalhistas, como será apresentado mais adiante.

REQUISITOS PARA O PAGAMENTO



O conhecimento dos requisitos para o pagamento bem como suas hipóteses de incidência são essenciais tanto para empregadores(as) quanto para empregados(as).

Isso porque, para o(a) empregador(a), o correto pagamento mitiga drasticamente a possibilidade de ações trabalhistas com o objetivo posterior da cobrança dos respectivos valores.

Por outro lado, para o(a) empregado(a), o devido pagamento evidencia o cumprimento de um direito trabalhista previamente estabelecido e garantido.

Sendo assim, os requisitos são:

- acontecimento de compromissos de trabalho, como congressos e palestras
- transferência do(a) trabalhador(a) a um novo ambiente de trabalho
- Estes requisitos, ou seja, acontecimentos, poderão ocorrer de forma separada, o que ainda assim garante a aplicação da ajuda.

Nesse sentido, em termos práticos, a ajuda se destinará a pagar despesas como, por exemplo:

- valor gasto no transporte da mudança
- aluguel da nova casa ou apartamento
- gastos com **viagens corporativas**

Um exemplo muito comum em que há a incidência do pagamento dessa ajuda são nos casos de transferência de um(a) trabalhador(a) de uma filial para outra.

COMO DEVE SER REALIZADO O CÁLCULO?

Antes de tudo, [é válido ressaltar que a assessoria de um\(a\) profissional do direito é de extrema valia para realização de cálculos trabalhistas.](#)

Para a realização do cálculo, como já afirmado anteriormente, devem ser considerados os valores apresentados pelo(a) trabalhador(a) com a mudança e outros gastos decorrentes da viagem.

Além disso, também poderão ser apresentados os custos futuros que decorrem da transferência.

Uma vez considerados e apresentados os cálculos, e estando em um momento pós reforma trabalhista, existem dois caminhos a serem seguidos.

Nos casos em que o montante não resultar em um valor superior a 50% da remuneração do(a) trabalhador(a), haverá a persistência da natureza indenizatória da ajuda.

Portanto, não há incidência de INSS ou outras verbas trabalhistas.

Por outro lado, a reforma trabalhista alterou o Art. 457, parágrafo 2º, criando uma figura de ajuda de custo que se constitui como parcela salarial, no caso em que essa ajuda for mais de 50% da remuneração.

Por exemplo, nos casos em que a remuneração do(a) trabalhador(a) totaliza um valor de R\$ 1.000,00 e a ajuda é calculada em R\$ 600,00, a ajuda terá caráter salarial.

Em conclusão, estes são os principais apontamentos sobre a **ajuda de custo**. Gostou do texto e quer ler mais sobre questões trabalhistas? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)