

FAQ

Perguntas frequentes sobre direitos de viagens a trabalho

As principais questões respondidas por especialistas

flash
expense





Sumário

Introdução	03
01 Direitos sobre folgas	04
02 Direitos sobre horas extras	08
03 Direitos em viagens corporativas	12
04 Direitos relacionados a pagamentos	19
05 Direitos sobre vale-refeição	21
06 Direitos contratuais	23
Conclusão	25
Sistema Flash Expense	26



Introdução

Para algumas empresas, as viagens corporativas pelo Brasil e até mesmo para o exterior são essenciais para o seu desenvolvimento.

Como consequência disso, é cada vez mais comum que funcionários tenham que se deslocar para visitar clientes, participar de congressos, feiras, treinamentos, entre outros eventos.

Para se ter uma ideia, o Brasil é líder em viagens corporativas na América Latina.

Essas viagens são mais comuns em grandes empresas, multinacionais ou empresas que estão em expansão.

As viagens são muito importantes para criar novas conexões de negócios.

Contudo, para os funcionários podem surgir muitas dúvidas sobre acontecimentos relacionados a essas viagens e, na maioria das vezes, eles não estão a par do que diz a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre direitos de viagens.

Por isso, pensando em ajudá-los, reunimos neste **E-book as perguntas mais frequentes sobre direito de viagens a trabalho** e os nossos escritórios parceiros **BP Contábil - Contabilidade e PP&C - Auditores independentes** nos ajudaram a responder cada uma delas com base no que diz a legislação.

Se você tem interesse em saber mais sobre direitos de viagens a trabalho, o convidamos a continuar lendo este E-book para ficar por dentro de tudo. Boa leitura!



01

Direitos sobre folgas



01 | Direitos sobre folgas

No caso de viagens fora do estado ou país de origem, onde o trabalho foi realizado por um período ininterrupto, há direito à folga quando houver retorno ao local de origem?

Resposta Não existe previsão para descanso em relação a um período em específico trabalhado fora do estado ou do país de origem sem folgas. No entanto, o **artigo 307 da CLT** prevê que a cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo o empregado tem o direito a 1 (um) dia de descanso obrigatório:

“A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.”

Dessa forma, caso você não tenha descansado nenhum dia durante o período da sua viagem, a empresa também está descumprindo o **artigo 67 da CLT**, que diz:

“Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

Portanto, partindo da premissa de que você trabalhou um período ininterrupto sem descanso semanal, você terá direito ao recebimento de horas extras (verificar os percentuais na CLT) ou essas horas serão creditadas em seu banco de horas e revertidas em folgas posteriormente.

Existe alguma regulamentação que defina o número de dias de folgas para funcionários que trabalham, 30, 40, 50 ou até mais dias fora de sua base, sem visitar a família?

Resposta Mesmo estando longe de sua base residencial, o funcionário deve ter gozado seus repousos semanais, uma vez que a legislação vigente estabelece que a jornada de trabalho é de 44 horas semanais. Importante analisar também a Convenção Coletiva, Acordo Coletivo ou Política Interna da empresa, a fim de verificar se existe a concessão de outras folgas além do Repouso Semanal.

Caso o mesmo tenha excedido sua jornada de trabalho, terá direito ao recebimento de horas extras, ou se a empresa optar pelo banco de horas, terá o direito de gozá-lo.

Durante viagens a trabalho o colaborador pode receber folga? Não há problema quanto a receber folga fora do estado ou país de trabalho?

Resposta Sim, o colaborador pode receber folga. Conforme citado na pergunta acima, cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponde a 1 (um) dia de descanso obrigatório. Como a legislação não prevê o local onde o descanso deve ocorrer, entende-se que independente de onde o colaborador está usufruindo da folga, a lei está sendo devidamente cumprida.



01 | Direitos sobre folgas

Como ficam os dias de folga em casos de trabalho de 60 a 90 dias fora do estado de origem do prestador de serviços?

Resposta O **art. 307 da CLT** prevê que:

“A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.”

No entanto, a legislação não prevê o local onde o descanso deve ocorrer, que se entende, portanto, que caso o empregado esteja usufruindo da folga, independente do lugar que estiver, a lei está sendo devidamente cumprida.

Caso o colaborador viaje durante um período como acompanhante, quando retornar, o mesmo tem direito a quantos dias de descanso?

Resposta Em comum acordo com o empregador, o funcionário pode ter folga compensatória ao decorrer do período em viagem, mas caso não ocorra acordo entre em ambas as partes, o **art. 307 da CLT** prevê:

“A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.”

Um funcionário trabalha em uma empresa sediada em um estado e a equipe da qual o mesmo faz parte viaja por todo o Brasil a trabalho. Essa empresa quer que a equipe fique 90 (noventa) dias em viagem, retornando para casa somente após este período e ficando apenas três dias úteis. Essa situação é legal?

Resposta Em comum acordo com o empregador, o empregado pode ter folga compensatória no decorrer desta semana, no entanto, caso não ocorra acordo entre ambas as partes o **art. 307 da CLT** prevê:

“A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.”

É importante também verificar o seu contrato. A jornada de trabalho não pode ultrapassar 44 horas semanais, portanto, você pode gozar de seu descanso normalmente, ainda que longe de sua residência.



01 | Direitos sobre folgas

Quando um funcionário viaja frequentemente, é correto que as horas extras não sejam pagas, já que a empresa alega que alguns dias após a viagem seus colaboradores podem usufruir de 11 horas de descanso? Além disso, os funcionários podem receber adiantamentos para despesas e depois devolver o que não foi gasto?

Resposta Em relação às horas extras, conforme já citamos durante o E-book, elas só serão devidas se o percurso for efetuado antes ou depois do horário de expediente. Caso o percurso de viagem seja efetuado durante o horário de expediente, não há o que se falar sobre horas extras.

Em relação aos adiantamentos de viagem, a empresa deve ter uma política interna estipulando valores e procedimentos. O objetivo do adiantamento é para que o funcionário consiga pagar todas as despesas decorrentes de sua viagem a trabalho (hotel, transporte, refeições) e, caso reste algum valor deste adiantamento, ele deve sim devolver este dinheiro à empresa.





02

Direitos sobre horas extras



02 | Direitos sobre horas extras

Se o funcionário precisar viajar pela empresa, ele deve ganhar hora extra pelo percurso da viagem? E caso o mesmo fique hospedado em um hotel porque a viagem é longa e ele não pode realizar o trabalho durante o final de semana, isso é caracterizado como hora extra?

Resposta Caso o funcionário viaje pela empresa durante o horário de trabalho, não haverá horas extras. Entretanto, se o empregado viajar antes de iniciar o horário de trabalho e retornar após o término de sua jornada, deverá receber horas extras, pois o mesmo estará à disposição da empresa.

Caso o funcionário viaje pela empresa durante o horário de trabalho, não haverá horas extras. Entretanto, se o empregado viajar antes de iniciar o horário de trabalho e retornar após o término de sua jornada, deverá receber horas extras, pois o mesmo estará à disposição da empresa.

Como exemplo, imaginemos um empregado que trabalha de segunda à sexta-feira das 9h às 18h. Em uma terça-feira qualquer ele precisa chegar ao seu escritório de trabalho às 7h, a fim de pegar o carro da empresa e ir a uma filial localizada a 100 km de distância, onde terá uma reunião o dia todo.

Às 18h a reunião termina e o empregado pega a estrada de volta, chegando ao seu local de trabalho às 20h, momento em que deixa o carro lá e vai para casa.

Nesse exemplo, apesar de o empregado ter trabalhado efetivamente apenas durante seu horário regular (das 9h às 18h), ele esteve à disposição da empresa desde as 7h até as 20h, devendo receber 4 horas extras.

No entanto, o assunto em geral é polêmico e cheio de controvérsias podendo envolver diversas situações. Portanto, deve-se sempre ser analisado o contexto individualmente com base no conceito de tempo em que o funcionário esteve à disposição da empresa.



02 | Direitos sobre horas extras

Imaginemos um funcionário que trabalha em uma empresa de grande porte e viaja frequentemente, ficando fora de segunda a sexta-feira e viajando novamente no domingo. A empresa paga todas as despesas necessárias para tais viagens e o salário do colaborador vem o mesmo todo mês sem nenhum acréscimo. Esse funcionário deveria receber horas extras pelo serviço?

Resposta A CLT estabelece que, para os empregados que exercem cargos de confiança, não há o que se falar em horas extras pelo trabalho efetuado além de sua jornada de trabalho.

Entretanto, caso a sua situação não seja de um empregado que ocupa cargo de confiança, as horas despendidas em viagens aos domingos devem ser pagas como horas extras, uma vez que você já está à disposição da empresa para executar suas tarefas laborais. No entanto, caso a empresa opte pelo banco de horas, essas horas deverão ser gozadas posteriormente.

É importante lembrar que se deve verificar os acordos e convenções coletivas de trabalho que podem estabelecer outros critérios para pagamentos de atividades em viagem, pernoite, etc.

Como funcionam as viagens que acontecem aos finais de semana, haja vista que a jornada de trabalho do colaborador é de segunda a sexta-feira? Suponhamos que o mesmo participe de reuniões aos finais de semana que somam 4 (quatro) horas. Sendo assim, ele deve receber equivalente às 4 horas ou ao final de semana inteiro?

Resposta Nesse caso, é considerada somente a jornada de trabalho em que o colaborador está à disposição da empresa, que no caso são as 4 (quatro) horas mais as horas de deslocamento, caso não seja um cargo de confiança.



02 | Direitos sobre horas extras

Quando um funcionário mora e trabalha em uma cidade, porém foi escalado para trabalhar em outro município cumprindo uma jornada fixa de trabalho durante toda a semana, como fica a contagem de horas extras?

Resposta Caso o percurso de sua viagem tenha sido efetuado dentro da jornada de trabalho, não há o que se falar em horas extras ou banco de horas. Porém, caso seu percurso ocorra antes do horário de início e término do expediente, você deverá receber horas extras ou estas horas serão computadas no banco de horas.

Ressaltamos ainda que mesmo se tratando de uma viagem a trabalho, após o horário de expediente você não está mais à disposição da empresa, pois provavelmente estará descansando em um hotel. Nesse caso, não se conta como hora extra, mesmo que você esteja em uma viagem a trabalho em outra cidade.

Quando o funcionário sai para viajar às 5h da manhã, a empresa deve pagar pernoite mesmo o colaborador saindo este horário?

Resposta Neste caso, seriam pagas as horas extras e/ou o banco de horas devido ao percurso da viagem que se transformariam em folgas posteriormente. A pernoite será devida caso o funcionário durma na cidade em que prestou serviços.

Quando um funcionário visita um cliente esporadicamente fora da cidade, viajando de carro por duas horas fora do horário de expediente, o mesmo deve receber hora extra?

Resposta Como o colaborador está viajando a trabalho fora do horário de expediente, o mesmo deve receber horas extras tanto no trajeto de ida quanto no retorno, quando estes não estiverem dentro da jornada de trabalho.



03

Direitos em viagens corporativas



03 | Direitos em viagens corporativas

SOBRE IMPREVISTOS E DESPESAS DURANTE VIAGENS A TRABALHO

Um funcionário fez uma viagem a trabalho para outro estado e a empresa alugou um carro para ele se locomover por lá. Por não conhecer estado, o funcionário alugou um GPS na locadora e durante o percurso acabou batendo em um animal. O mesmo pode ser descontado pelas despesas com o GPS e com as avarias provocadas no carro devido ao acidente?

Resposta Em relação ao GPS do veículo, a empresa só é obrigada a pagar caso exista alguma cláusula prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo ou Política Interna que estabeleça o uso de tal equipamento, caso contrário o empregado alugou o equipamento porque entendeu ser necessário, devendo arcar com as despesas do mesmo.

Já em relação ao desconto do salário das despesas do veículo, deve-se entender o que o seu contrato de trabalho menciona, pois se já estiver previamente acordado que qualquer avaria no veículo será de responsabilidade do condutor, a empresa está correta em efetuar os descontos.

No entanto, seria necessário que a empresa se aprofundasse no acontecimento, a fim de averiguar se o acidente aconteceu por conta de mau uso, culpa, má fé, imprudência, imperícia ou negligência do empregado em relação ao uso do veículo.

Se tudo isso for descaracterizado, o empregado poderá ingressar com uma ação de danos morais e provavelmente irá ser ressarcido dos valores descontados em seu salário e devidamente indenizado pelo constrangimento.



03 | Direitos em viagens corporativas

SOBRE DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO POR TRABALHO FORA DO PAÍS

Há alguma diferença de remuneração quanto ao pagamento de colaboradores que prestam serviços fora do país? É passível de adicionais, horas extras ou pagamento exclusivo neste caso?

Resposta A remuneração diferenciada só será devida caso tenha sido acordada previamente entre empregado e empregador.

Sendo assim, horas extras diferenciadas ou pagamentos exclusivos só precisarão ser pagos caso esteja previsto em convenção coletiva de trabalho ou se previamente acordado, conforme falamos.

CUSTEIO DE TRANSPORTE DO COLABORADOR

Quando o funcionário pede demissão e está fora do estado, o empregador deve pagar o transporte de volta assim como pagou o de ida ou a responsabilidade é do funcionário que pediu demissão?

Resposta Tratando-se de viagem a trabalho, a responsabilidade é sempre do empregador até que o profissional retorne ao local de origem de prestação de serviços. No entanto, caso a viagem se trate de regime de transferência de localidade, os custos com a volta serão de responsabilidade do funcionário.

No caso dos homens, quando o funcionário está viajando a trabalho e seu filho está prestes a nascer, quando a criança nasce a empresa deve pagar a passagem de volta para que o mesmo veja seu filho?

Resposta O ideal é que o funcionário permaneça na região de residência por pelo menos 30 (trinta) dias antes da data prevista para o nascimento. Entretanto, caso o fato ocorra, as despesas de retorno do funcionário são de responsabilidade da empresa.



03 | Direitos em viagens corporativas

HOSPEDAGEM

Em viagens em que a empresa não paga o aéreo e o hotel, ficando a cargo do funcionário, o mesmo pode levar um acompanhante?

Resposta Primeiramente devemos ressaltar que as despesas de viagem – aéreo e hotel – são de responsabilidade da empresa e não do empregado. Em relação ao acompanhante, o empregado pode levá-lo, desde que o mesmo não interfira em seu trabalho.

Quando um funcionário vai prestar serviços em outro país, a empresa deve pagar as despesas de hospedagem do cônjuge e filhos do empregado?

Resposta Não, neste caso a empresa não é obrigada a pagar as despesas de viagem como passagem e hospedagem do cônjuge e dos filhos. A empresa é obrigada a pagar apenas as despesas de seu funcionário.

A empresa pode enviar dois funcionários à viagem de trabalho, sendo um homem e uma mulher, e deixá-los hospedados no mesmo quarto?

Resposta A legislação não menciona absolutamente nada em relação a este quesito, no entanto, existem diversas decisões favoráveis ao empregado que ingressou com ação de danos morais, pois não há como negar que a situação pode ser extremamente constrangedora para ambos os funcionários.



03 | Direitos em viagens corporativas

SOBRE COMUNICAÇÃO PRÉVIA DE VIAGEM A TRABALHO

Existe alguma possibilidade de recusar uma viagem a trabalho imposta para outro estado e não sofrer retaliações por isso? Há algum período mínimo de comunicação prévia ao empregado?

Resposta Primeiramente, deve-se analisar o seu contrato de trabalho, pois provavelmente o mesmo estabelece a sua disponibilidade para viagens. Afinal, tudo isso geralmente é acordado antes da contratação.

Em relação à comunicação prévia da viagem ao empregado, a legislação não menciona nada sobre isso, portanto, você deve analisar o que menciona o seu contrato de trabalho e a política interna da empresa.

SOBRE PERÍODOS DE VIAGEM A TRABALHO

Quanto tempo um funcionário pode ficar viajando a trabalho?

Resposta A legislação não menciona nada sobre a quantidade de dias ou período em que um funcionário pode viajar a trabalho.



03 | Direitos em viagens corporativas

SOBRE VIAGENS FORA DO PAÍS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE ORIGEM

Se o colaborador trabalha no Brasil e a empresa o colocou em uma obra fora do país, o mesmo é obrigado a ir? Ele tem direito a algum benefício por isso?

Resposta O **art. 469 da CLT** estabelece:

“Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.

- 1. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.*
- 2. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.*
- 3. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25%, dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.”*

Portanto, a empresa não pode transferir o empregado sem sua aprovação para localidade diversa da que resultar do contrato.

Quanto ao direito, o empregador em caso de necessidade de serviço, poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato. Mas, nesse caso, ficará obrigado a realizar um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.



03 | Direitos em viagens corporativas

SOBRE DESAPARECIMENTO DE FUNCIONÁRIOS EM VIAGENS A TRABALHO

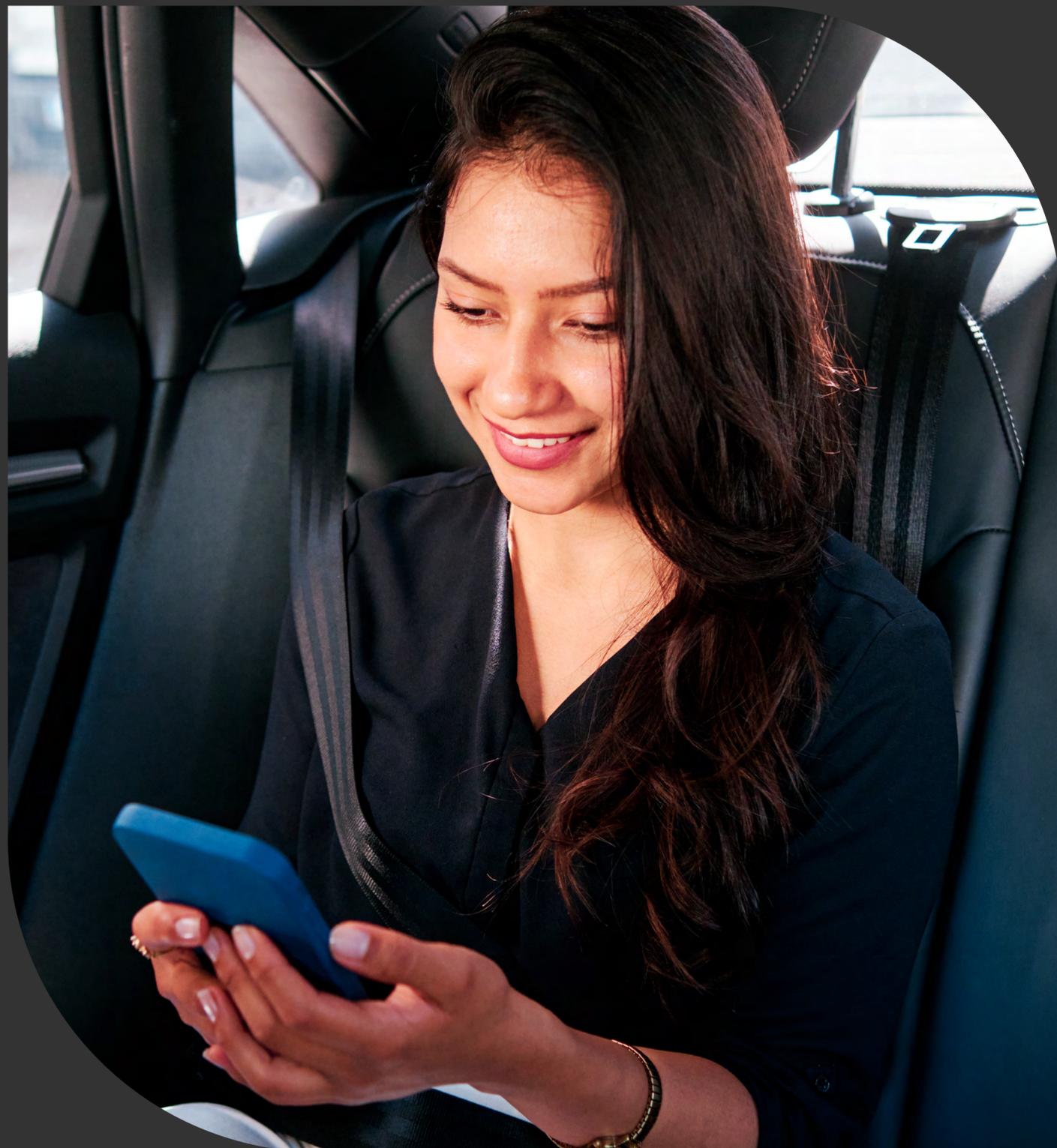
Quando um colaborador viaja a trabalho e o mesmo desaparece, o que a empresa deve fazer para auxiliar a família a encontrá-lo e qual o papel da mesma frente à situação?

Resposta Independentemente do local de desaparecimento do funcionário, a empresa deve de forma humanitária orientar os familiares para a busca e colaborar com o máximo de informações e apoio que puder seguindo os seguintes passos que estão previstos na Cartilha de Enfrentamento ao Desaparecimento:

1. Fazer um Boletim de Ocorrência;
2. Procurar outros órgãos públicos que possam auxiliar na busca;
3. Descartar a possibilidade de falecimento;
4. Procurar em Hospitais e Prontos Socorros;
5. Divulgar para a sociedade.

A empresa pode ainda contratar um psicólogo para que este efetue atendimento aos familiares e envolvidos, pode contratar também um detetive para que as buscas sejam mais eficientes. No entanto, não há nenhuma obrigatoriedade em ajudar os familiares, este apoio vai realmente do bom senso da empresa. Abaixo segue o link da cartilha de enfrentamento ao desaparecimento:

[Acessar cartilha de enfrentamento ao desaparecimento](#)



04

Direitos relacionados a pagamentos



04 | Direitos relacionados a pagamentos

No caso de uma viagem internacional a trabalho, na qual houve atraso para o início das atividades, a empresa deve pagar pelo período em que o colaborador ficou ocioso? Se sim, a remuneração é diferenciada pelo fato de ser uma viagem fora do país?

Resposta A empresa deve pagar pelo período em que o funcionário ficou ocioso, pois o mesmo estava à sua disposição e não tem nenhuma responsabilidade a respeito do atraso no início dos trabalhos.

Em relação à remuneração diferenciada, esta só deve ser feita caso tenha sido previamente acordada antes da viagem do colaborador. Ressaltamos ainda que em casos de transferência provisória, o colaborador tem direito ao adicional de transferência de, no mínimo, 25% sobre o seu salário nominal.

É verídico que se o trabalhador ficar mais de 15 dias fora da base deverá receber um acréscimo de 15% ou 30% sobre seu salário base? E como fica o caso onde o colaborador ficou 60 dias fora da base e não recebeu nada?

Resposta O empregado que muda de residência por convocação da empresa, deve sim receber o adicional de transferência.

No caso mencionado sobre 60 dias fora da base, não é devido nenhum tipo de adicional, a menos que exista alguma cláusula em Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo ou Política Interna da empresa.



05

Direitos sobre vale-refeição



05 | Direitos sobre vale-refeição

Suponhamos que um funcionário trabalhe em uma empresa e faz viagens a trabalho em cidades próximas retornando ao final do dia. O funcionário em questão recebe o valor de R\$12,00 por dia de ticket refeição, o qual não considera suficiente para pagar seu almoço. Por sua vez, a empresa não paga as despesas de refeições das viagens alegando que já fornece o ticket. Essa situação está correta?

Resposta Neste caso, como a empresa já fornece o benefício do vale-refeição não há o que se falar como complemento. De qualquer forma, é necessário verificar se a empresa possui alguma política diferenciada para pagamento de vale-refeição em casos de viagens.

Ressaltamos ainda, que, caso o empregador pernoite em outra cidade, o mesmo terá direito ao reembolso do jantar, hospedagem, quilometragem e todas as outras despesas que não teria caso estivesse prestando serviços em seu local de contratação.

A empresa pode alegar que o vale-refeição deve ser considerado como complemento da diária para os gastos de alimentação?

Resposta Sim, pois se trata de um benefício empresarial e não de um direito trabalhista, já que não existe o direito de o empregado exigir um valor mínimo para esses benefícios.

O percentual pago varia conforme o porte e os recursos financeiros da empresa e a política de benefícios dela. Além disso, é sempre bom consultar acordos e convenções coletivas da categoria, pois essas muitas vezes preveem regras próprias e mais vantajosas para essas situações.

Quando o funcionário está fora do seu local de atuação, o mesmo deve utilizar o vale-refeição para se alimentar ou a empresa deve reembolsá-lo sobre os valores gastos?

Resposta O vale-refeição é exclusivo para sua refeição durante todo o expediente de trabalho, mesmo que o funcionário esteja viajando. No entanto, se a cidade que o colaborador está trabalhando não aceita vale-refeição, a empresa deve reembolsar o valor gasto.



06

Direitos contratuais



06 | Direitos contratuais

Nos casos em que a empresa envia o funcionário para fazer cursos e pede para que o mesmo assine um termo afirmando que, se em um ano o funcionário for demitido ou pedir as contas, o mesmo deverá arcar com um percentual de despesas. Isso é correto?

Resposta O **artigo 444 da CLT** prevê que:

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Logo, não existe previsão legal impedindo as partes de inserir no contrato de trabalho a cláusula de permanência. Não se está contrariando as disposições de proteção ao trabalho.

Reza o **artigo 122 do Código Civil** que:

“São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições de defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.”

O empregado decide livremente aceitar ou não fazer o curso e, em contrapartida, se o fizer, deve ficar por um tempo na empresa. O empregador não pode fazer um investimento no empregado e depois este, com melhor capacitação, pedir demissão e ir para a concorrência.

Como se trata de um assunto polêmico, já houve situações favoráveis e também desfavoráveis às empresas em relação a este assunto.



Conclusão

O principal objetivo deste conteúdo é informar principalmente os colaboradores sobre os seus direitos e deveres, já que existem muitas dúvidas e perguntas sobre direitos de viagens a trabalho.

É imprescindível que o empregado e o empregador conheçam seus direitos e deveres para que a legislação vigente em relação a viagens de trabalho seja devidamente respeitada.

Desse modo, as empresas evitam ficar vulneráveis a processos trabalhistas e os colaboradores, por sua vez, entendem esse processo segundo a consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).





Sistema Flash Expense

Você viaja frequentemente a trabalho pela empresa e está sempre tentando organizar as despesas de viagens corporativas para prestar contas? Então saiba que a Flash Expense pode ajudá-lo a facilitar esse processo!

Afinal, no meio das viagens corporativas é difícil ter controle sobre todos os gastos para depois repassá-los aos responsáveis, não é mesmo?

Pensando em ajudar você, colaborador, que viaja com frequência e precisa prestar contas à empresa, a Flash Expense criou o **App Flash Expense** para organizar as despesas com viagens corporativas e facilitar a prestação de contas e gestão de reembolsos da empresa. Dessa forma, reduz-se os gastos com atividades burocráticas e cria-se uma gestão mais transparente para você, colaborador, e também para a empresa.

Gostou da ideia? Então faça agora mesmo um **teste grátis do aplicativo Flash Expense!**

Faça agora um teste grátis

flash
expense

Software de gestão



Contabilidade

PP&C
audit - tax - advisory

Auditores Independentes



flash expense



www.flashapp.com.br/despesas