

|   |   |   |   |  |   |   |   |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação  | Consultoria   | Assessoria  | Informativos  | Treinamento  | Auditoria   | Pesquisa  | Qualidade   |

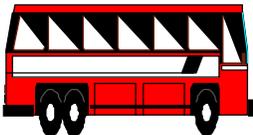
# Relatório Trabalhista

Nº 043

31/05/2013

### Sumário:

- VALE-TRANSPORTE - GENERALIDADES
- ENTIDADES SINDICAIS - ATUALIZAÇÃO DOS DADOS - CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS - CNES - ALTERAÇÃO
- A EMPRESA PODE ALTERAR O CARGO DO EMPREGADO SEM O RESPECTIVO AUMENTO SALARIAL?



## VALE-TRANSPORTE GENERALIDADES

Desde 17/12/85, com o advento da Lei nº 7.418, de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87, todos empregados urbanos, inclusive o temporário e doméstico, tem direito ao Vale-Transporte.

O benefício permite que os empregados utilizem para sua locomoção no trajeto residência-trabalho e vice-versa, independentemente de sua distância (a legislação não previu o raio mínimo), sem haver a necessidade de desembolso da despesa, dentro do mês respectivo, sendo parcialmente custeado pela empresa.

O VT poderá ser utilizado em todos os meios de transporte coletivo público urbano (metrô, ônibus, trem, etc.), inclusive intermunicipal e interestadual, desde que seja operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente. Portanto, excluem-se os serviços seletivos e os especiais, inclusive as lotações clandestinas, que hoje virou uma febre nos centros urbanos (art. 3º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 80

### Transporte coletivo próprio

Se a empresa concede o transporte coletivo próprio, cobrindo todo o seu trajeto, não está obrigada a fornecer o VT. Se parcial, a parte não coberta do trajeto, deverá ser complementada pelo VT (art. 4º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

O transporte coletivo próprio integra no sistema do VT (art. 33 do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87). Portanto, a empresa poderá descontar até 6% sobre o seu salário básico, mediante autorização de desconto. Não tem caráter salarial, mesmo quando gratuita.

## **CDTT - Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores**

---

Para o transporte de trabalhadores contratados em qualquer atividade econômica urbana, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador, é necessária a comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores CDTT. A Certidão Declaratória deverá ser entregue em qualquer representação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição do recrutamento (Instrução Normativa nº 90, de 28/04/11, DOU de 29/04/11).

## **Procedimentos na Admissão**

---

Na admissão, anualmente, ou antes disso quando houver mudança de local de residência, o empregado deve assinar uma declaração, contendo:

- o seu endereço residencial;
- meio de transporte utilizado (trajeto residência-trabalho e vice-versa);
- termo de compromisso de informar a empresa sempre que houver alteração residencial;
- termo de compromisso de uso exclusivo para fins residência-trabalho e vice-versa; e
- termo de compromisso de estar ciente que a informação falsa ou uso indevido acarretará a dispensa por justa causa.

Mesmo que o empregado não venha a utilizar o VT, recomenda-se, de qualquer maneira, que o mesmo assine uma declaração confirmando a sua opção. Este documento servirá de prova, numa eventual reclamação alegando não ter recebido o VT pela empresa.

## **Folha de Pagamento - Desconto**

---

O empregado participa com 6% sobre o seu salário básico ou vencimento, que é descontado no seu recibo de pagamento, e a empresa arca com a despesa excedente, isto é, o valor da diferença entre valor total gasto pelo empregado e o valor descontado de 6% sobre o seu salário (arts. 33 e 34, do Decreto nº 95.247/87).

Para efeito da base de cálculo do desconto de 6%, o Parecer Normativo SFT/MT nº 15/92 esclareceu que toma-se como o seu salário inteiro e não apenas os dias úteis do mês calendário. Para os que percebem exclusivamente pelo regime de salário-variável (tarefeiro, pecista, comissionista, gorjeta, etc.), a base de cálculo será o montante percebido no respectivo período (art. 12 do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

Desconto proporcional:

Nos casos de admissão e desligamento, o desconto será proporcional à quantidade de VT concedido no respectivo período (art. 10 do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87). Observar a convenção/acordo coletivo da categoria profissional, se há previsão de regra em especial.

Nos casos de afastamentos, inclusive no desligamento, o empregado deverá devolver à empresa o VT não utilizado. Caso não devolva, a empresa poderá descontar pelo valor real do custo do VT e não apenas pelo custo de 6% sobre o seu salário básico, calculado proporcionalmente.

*VALE-TRANSPORTE - VALE-REFEIÇÃO - AVISO PRÉVIO REDUZIDO - DIAS NÃO TRABALHADOS INDEVIDOS - O fato gerador da concessão do vale-transporte é o ir e vir do empregado até o seu local de trabalho. Inexistindo o trabalho nos últimos sete dias do período correspondente ao aviso prévio, não há justificativa para a concessão do benefício. Idêntico raciocínio se aplica ao fornecimento dos vales-refeição, pois ausente a prestação laboral. (Ac. 1ªT: Julg: 01.07.97 - TRT-RO: 0840/97 Publ.DJ: 05.09.97 - Rev. e Red. Desig. Juíza: Terezinha Célia Kineipp Oliveira)*

Exemplo:

No mês de junho, seriam entregues VTs para 24 dias úteis. Se o empregado foi admitido no dia 21, receberá apenas para 8 dias. Digamos que o seu salário seja de R\$ 900,00 mensais. Temos então, uma "regrinha de três" à ser calculada.

Calculando-se sucessivamente:

$$\begin{array}{l} 900,00 = 24 \text{ dias} \\ x \quad = 8 \text{ dias} \end{array}$$

$$900,00 \times 8 = 24x$$

Logo, a base de cálculo será:

$$x = (900,00 \times 8) : 24$$

$$x = R\$ 300,00$$

Calculando-se o desconto do VT de 6%, temos o seguinte:

$$300,00 \times 6\% = R\$ 18,00$$

### **Desconto - Opção pelo VT quando a despesa com transporte for inferior a 6% do salário**

---

Mesmo que a despesa com o deslocamento do empregado seja inferior a 6% do seu salário básico, o empregado poderá optar pelo recebimento do VT. Pois, é um direito seu.

Com relação ao valor à ser descontado do empregado, o art. 11 do regulamento cita o seguinte:

*" ... No caso em que a despesa com o deslocamento do beneficiário for inferior a 6% do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do Vale-Transporte, cujo valor será integralmente descontado (grifo nosso) por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento."*

Qual o valor que o texto está se referindo?

Seria o valor dos 6% do seu salário básico ou o valor do custo de aquisição?

Assim, temos duas correntes de entendimento, os quais são:

a) Desconto de 6% sobre o seu salário básico:

Conceitualmente, o VT tem por objetivo beneficiar o empregado de menor renda e que tenha uma despesa com deslocamento relativamente alta. A legislação ao determinar o desconto de 6% sobre o seu salário, também determinou o seu ponto de equilíbrio. Assim, nesta hipótese, o percentual de desconto será sempre fixo.

Exemplo:

Se o empregado percebe um salário mensal de R\$ 2.000,00 e tem uma despesa de transporte de R\$ 80,00. O valor do desconto será de R\$ 120,00. Por outro lado, se o salário fosse de R\$ 1.000,00, o desconto seria de R\$ 60,00.

Portanto, no primeiro caso, o empregado com maior renda não terá nenhuma vantagem econômica em optar pelo VT, vez que, o valor do desconto será maior que o valor do VT. Já para o segundo, com menor renda, torna-se vantajoso, porque a empresa deverá arcar com a diferença de R\$ 20,00.

*"VALE-TRANSPORTE. REQUERIMENTO POR ESCRITO - Lei 7.418/85. Se o reclamante não requereu por escrito a concessão de vale-transporte, inviável é a condenação da empresa sob essa rubrica. A concessão do referido benefício foi instituída pela Lei 7.418/85 e regulamentada pelo Decreto 95.247/87, este em seu art. 7º, exige que o empregado deve informar, por escrito, o endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, bem como a atualização, anualmente, dessas informações ou sempre que houver alterações (incisos I e II e § 1º). Também deve firmar compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o fim ali determinado, sob pena de falta grave (§§ 2º e 3º). Diante disso, somente a declaração de qual o transporte utilizado não supre as exigências acima mencionadas, ainda mais considerando que a concessão do vale-transporte autoriza até mesmo desconto no salário do empregado, o que, na dicção do art. 462 da CLT, deve ser feito expressamente. Por outro lado, o empregado pode não ter interesse pela utilização do vale, até porque o desconto de seis por cento relativo à sua participação pode ultrapassar os gastos do transporte utilizado (grifo nosso), ou mesmo porque use o seu próprio veículo, ou ainda porque não lhe interessa a concessão nos termos do art. 11 daquele Decreto. Assim, imperativo é que o empregado requeira o benefício com vistas no que dispõe o multicitado Decreto e somente depois de requerido o empregador está obrigado a fornecê-lo. Revista patronal conhecida e provida." (TST/RR 103632/94, Ac. 3ª T. - Rel. Min. ROBERTO DELLA MANNA, - DJ 04.08.95).*

b) Desconto pelo custo de aquisição:

Na hipótese anterior, há uma presunção de que a empresa obterá uma lucratividade na distribuição do VT aos seus empregados, pela diferença entre o "valor descontado" e o "valor do custo de aquisição", pelo que é vedada pela legislação trabalhista. Assim, nesta hipótese, o valor é descontado integralmente pelo seu "custo de aquisição", e não com base de 6% sobre o seu salário (art. 9º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

Exemplo:

Se o empregado percebe um salário mensal de R\$ 2.000,00 e tem uma despesa de transporte de R\$ 80,00. O valor do desconto será de R\$ 80,00, e não de R\$ 120,00, prevalecendo o menor valor em benefício ao empregado.

Sob o nosso ponto de vista, recomenda-se a opção "b".

## **Combustível**

---

Denominados de ticket ou vale combustível, é prática de algumas empresas fornecer este tipo de benefício aos seus empregados que não optam pelo recebimento do VT, porque utilizam-se de seus veículos próprios para locomoção até a empresa.

O benefício não integra ao sistema do VT e nem tem natureza salarial(\*), mesmo quando não descontado do empregado, porque apenas repara os gastos com parte da manutenção do seu veículo. Se a empresa desconta, parcial ou integralmente, é necessário que o empregado autorize o desconto em folha de pagamento (modelo). Recomenda-se nunca pagar em dinheiro, mesmo a título de reembolso, porque pode virar salário.

(\*) Não tem natureza salarial, desde que o benefício seja estendido, de forma coletiva, aos empregados que não optaram pelo recebimento do VT e que comprovem utilizar o seu veículo próprio para locomoção residência-trabalho e vice-versa. Se a empresa favorecer o benefício apenas para alguns empregados e/ou conceder o benefício sem haver a comprovação do uso do veículo próprio para a respectiva finalidade, o benefício torna-se uma vantagem econômica ao empregado de natureza gratificativa (caracterização da natureza salarial).

*(...) Ticket Combustível - Salário-Utilidade. O ticket combustível não tem natureza salarial, presta-se apenas a indenização de gastos com parte da manutenção do veículo (...) (TRT/SP - 36091200290202007 - RO - Ac. 2ªT 20030210393 - Rel. ROSA MARIA ZUCCARO - DOE 27/05/2003)*

*COMBUSTÍVEL COMO SALÁRIO INDIRETO. Essa rejeição é mera questão de bom senso. O valor dado pela reclamada para fins de combustível não possui natureza salarial. O escopo dessa verba era permitir ao reclamante, em face de seus deslocamentos, que pudesse ter condições de abastecer o veículo e prestar os seus serviços. O fato de não haver prestação de contas, em hipótese alguma desconfigura o caráter indenitário da verba, já que não se pode negar, diante das provas do autos, que o reclamante era obrigado a executar diariamente as tarefas a ele entregues. E nessa execução, rodava vários quilômetros, necessitando do combustível. Rejeito o apelo do reclamante (TRT/SP - 02144200390202007 - RO - Ac. 4ªT 20030361731 - Rel. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO - DOE 01/08/2003).*

## **Vale-Transporte em dinheiro**

---

De acordo com o art. 5º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87, a empresa não poderá substituir o VT por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, ressalvado a hipótese em que ocorra a falta ou insuficiência de estoque de VT, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema.

Se a empresa concede o VT em dinheiro (mesmo por força de Acordo/Convenção Coletiva), comete três erros. O primeiro, transforma o VT/dinheiro em salário "in natura", arcando com encargos sociais e integrando aos salários. O segundo, não está cumprindo a legislação do VT, sujeito a atuação fiscal, multa de 160 UFIR por empregado, dobrada na reincidência (art. 3º, Lei 7.855/89). O terceiro, não poderá deduzir como despesa operacional no Imposto de Renda, portanto perde o incentivo fiscal.

Se a empresa fornece "passes" ao empregado, ao invés do autêntico VT, comete o mesmo erro do pagamento em dinheiro, citado anteriormente.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 3

### **Critério no período de 16 a 24 de fevereiro de 2006**

A Medida Provisória nº 280, de 15/02/06, DOU de 16/02/06 alterou a legislação do Vale-Transporte, facultando a empresa de conceder o VT em dinheiro, até o limite de 6% do limite máximo do salário-de-contribuição da Previdência Social, não podendo ser cumulativo com VT normal. Isto é, não poderá ser misto (VT/normal + VT/dinheiro).

Exemplo:

Considerando o teto previdenciário atual de R\$ 2.668,15, calculando 6% = R\$ 160,09

Assim, temos dois critérios:

- a) para os valores do VT até R\$ 160,09, opcionalmente poderão ser pagos em dinheiro;
- b) para valores a partir de R\$ 160,10, o critério continua inalterado (procedimento usual).

Revogação:

Em 24/02/06, a Medida Provisória nº 283, de 23/02/06, DOU de 24/02/06, revogou o art. 4º da Medida Provisória nº 280, de 15/02/06, DOU de 16/02/06. Portanto, a pretensão do pagamento em dinheiro teve curta vida.

## O uso indevido do Vale-Transporte

É público e notório que o VT já é uma espécie de moeda corrente no meio comercial. Pois, com ele, compra-se qualquer coisa, bebidas, cigarros, joga-se no "bicho", etc. Em alguma esquina pode-se encontrar até o "cambista" que troca o VT por dinheiro. Na empresa, o empregado pega o VT no RH e dirige-se até o estacionamento da empresa para pegar o seu veículo.

Afinal, quem deve fiscalizar o uso correto do VT ?

O regulamento do VT reza apenas que " A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave " (§ 3º, art. 7º, Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87). Assim, sobrou para a empresa fiscalizar o uso correto do VT, utilizando-se a dispensa por justa causa como forma de punição.

Sob o nosso ponto de vista, o dispositivo legal coloca a "carroça na frente do burro". Pois, o alcance da empresa limita-se apenas ao empregado, quando o problema maior está centrado no "receptador", como ocorrem nos casos de mercadorias roubadas, piratas, etc. Assim, enquanto existir o comércio ilegal, não será a dispensa do empregado, por justa causa, que irá resolver o problema do VT na sua essência.



## ENTIDADES SINDICAIS - ATUALIZAÇÃO DOS DADOS CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS - CNES - ALTERAÇÃO

**A Portaria nº 4, de 28/05/13, DOU de 29/05/13, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Portaria nº 2, de 22/02/13, DOU de 25/02/13, que disciplinou os procedimentos para a atualização dos dados das entidades sindicais no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Na íntegra:**

O Secretário de Relações do Trabalho, no uso das atribuições que lhe confere o art. 1º, inciso IV, do Anexo VII, da Portaria nº. 483, de 15 de setembro de 2004, e o art. 3º da Portaria nº. 197, de 18 de abril de 2005, ambas do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, resolve:

**Art. 1º** - O inciso II do § 1º do art. 3º da Portaria nº. 02, de 22 de fevereiro de 2013, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º - (...)

(...)

§ 1º - (...)

II - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da forma de eleição, do número de sindicalizados, do número de sindicalizados aptos a votar, do número de votantes, das chapas concorrentes com a respectiva votação, dos votos brancos e nulos, do resultado do processo eleitoral, acompanhada de lista de presença dos votantes." (NR)

**Art. 2º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL MESSIAS NASCIMENTO MELO



## PERGUNTAS & RESPOSTAS

### A empresa pode alterar o cargo do empregado sem o respectivo aumento salarial?

É perfeitamente possível a alteração da titulação do cargo, tratando-se meramente de uma alteração contratual como qualquer outro evento.

Exemplo:

Considerando-se a mesma descrição de cargos, a titulação poderá ser alterada:

- de "auxiliar ou assistente de pessoal" para "analista de RH"; ou
- de "gerente de RH" para "gestor de RH".

Observe-se que, troca-se "a capa do livro", mas o "conteúdo" continua o mesmo, ou seja, troca-se "seis" por "meia dúzia".

Outra hipótese, considerando-se cargos com titulações diferentes, mas com valores iguais:

- auxiliar de pessoal = 4,33 pontos
- secretária = 4,33 pontos

*Nota: Sobre sistemas de avaliação de cargos, consulte RT 043/2011.*

A alteração da titulação do cargo de "auxiliar de pessoal" para "secretária" (ou vice-versa) não acarretará nenhum aumento salarial, porque no plano de cargos e salários da empresa, os cargos possuem valores iguais.

Assim, se pode ou não alterar o cargo sem o aumento salarial, é necessário observar o plano de cargos e salários, bem como os critérios de equiparação salarial. Porque, poderá tratar-se de uma promoção.