

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 08/2021

I. TRABALHISTA

1. NORMAS REGULAMENTADORAS DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO.

A Portaria 8.873 de 23/07/2021, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, prorrogou o prazo de início de vigência das Normas Regulamentadoras – NR01, 07, 0918 e 37, que regulamentam procedimentos da área de Segurança e Saúde do Trabalhador, para a partir de janeiro/2022.

Tais normas regulamentam os programas de saúde e prevenção no ambiente de trabalho.

2. VALE TRANSPORTE CONCEDIDO EM DINHEIRO

Com relação à concessão ao empregado do benefício Vale Transporte em forma de dinheiro, atualmente existem diferentes entendimentos quanto ao reflexo salarial e os respectivos encargos. A seguir, efetuamos comentários a respeito da matéria, considerando atualização recente da mesma.

Quanto aos aspectos previdenciários - INSS

A Solução de Consulta SRRF04 n° 4.023, de 16.08.2021 da Receita Federal ratifica resoluções anteriores sobre o assunto, onde Vale Transporte, concedido em dinheiro, desde que observados os critérios de tal Resolução, não repercute em incidência como salário ao INSS. Abaixo destacamos o referido texto.

*Solução de Consulta SRRF04 n° 4.023, de 16.08.2021 -
DOU de 19.08.2021*

**ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS
PREVIDENCIÁRIAS VALE-TRANSPORTE. PAGAMENTO
EM PECÚNIA. NÃO INCIDÊNCIA.**

Não incide contribuição previdenciária sobre os valores pagos em dinheiro a título de vale-transporte.

A não incidência da contribuição está limitada ao valor pago em dinheiro estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência trabalho e vice-versa, em transporte coletivo, conforme prevê o art. 1º da Lei n° 7.418, de 1985.

Dispositivos Legais: Lei n° 10.522, de 2002, art. 19, inciso II e § 4º; Ato Declaratório n° 4, de 31 de março de 2016, da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional. Súmula AGU n° 60, de 8 de dezembro de 2011.

Quanto aos aspectos trabalhistas

No que diz respeito à área trabalhista, dividimos em três partes:

- No que se refere à integração ao salário.

A jurisprudência no Tribunal Superior do Trabalho menciona que tem caráter indenizatório, não sendo considerado como salário, o que destacamos na decisão abaixo:

VALE-TRANSPORTE. PAGAMENTO EM DINHEIRO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. Segundo a jurisprudência desta Corte, **o vale-transporte, pago em dinheiro ou fornecido em tíquete, mantém sua natureza jurídica indenizatória, e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.**

(...) Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – AIRR: 10006108520165020073, Relator: Breno Medeiros, 5ª Turma, Data de Publicação: 13/08/2020)

- No que se refere à incidência ao FGTS

O FGTS é regulamentado por legislação específica e a Caixa Econômica Federal como gestora do Fundo. Com isto, a Instrução Normativa 144/2018, última vigente, menciona que não é tributável concessão do vale transporte quando concedido de acordo com a legislação pertinente, ou seja, a Lei 7418/1985. Referida lei menciona que o benefício não pode ser concedido em dinheiro. Desta forma, ao FGTS a concessão em dinheiro é caracterizada como base de cálculo para recolhimento a este Fundo. Atualmente, a Fiscalização do FGTS cabe aos Auditores Fiscais da Secretaria do Trabalho.

- No que se refere ao Imposto de Renda Pessoa Física

A Instrução Normativa RFB 1.500/2014 menciona que vale transporte concedido em dinheiro não é tributável ao Imposto de Renda. Para não ser tributável ao IR, há necessidade da Empresa conceder nos mesmos moldes da Resolução da RFB citada anteriormente.

Conclusão

Embora a Lei 7418/1985, que institui o benefício Vale Transporte, mencione que este não pode ser concedido em dinheiro, no decorrer dos últimos anos, tanto na esfera da Receita Federal como jurisprudência no judiciário no âmbito trabalhista, tem sido firmado entendimento diferente. Ou seja, é possível conceder tal benefício em dinheiro e não ser caracterizado como salário principalmente pela não incidência dos encargos, desde que observado os limites de valor concedido à real necessidade do empregado.

Porém, como observado, em relação ao FGTS, mantém-se o entendimento de que concessão em dinheiro é caracterizado como salário com referida incidência ao FGTS.

Mesmo assim, considerando que é opcional por parte da Empresa conceder em dinheiro, desejando efetuar a concessão desta forma, em nossa opinião ela deve efetuar os seguintes cuidados:

- A concessão do valor tem que ser exatamente o valor das passagens as quais o empregado utiliza para o percurso de casa para o trabalho e vice-versa;

- Tem que haver o desconto dos 6% sobre o salário.

Exemplificamos um caso em que a empresa, ao conceder Vale Transporte em dinheiro, estaria contemplando tais critérios não correndo riscos.

Exemplo:

Valor da passagem do empregado R\$ 4,50 x 2 por dia = R\$ 9,00/dia;

20 dias de trabalho no mês = R\$ 180,00 concedido em dinheiro;

Desconto 6% salário de R\$ 2.000,00 = R\$ 120,00 do empregado;

Parte custeada pela Empresa R\$ 60,00.

- Importante alertar que, ao utilizar-se deste procedimento, conceder em dinheiro, recomenda-se que todo mês haja formalização através de Recibo assinado pelo empregado, contendo valor unitário, total e a que período se refere.

Formalizar também, com assinatura do empregado, um termo de concordância firmado por ele, sobre qual itinerário e linha de ônibus utilizável.

2- DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

Descrevemos a seguir síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas no dia-a-dia dentro da empresa.

Neste caso, especial atenção, por se tratar de uma prática que começou ocorrer no mundo corporativo que trata da demissão do empregado cuja comunicação ocorra por meio eletrônico.

Cláusula contratual de não concorrência não é considerada abusiva

A decisão leva em conta que houve compensação financeira ao ex-gerente.

04/08/21 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de revista de um ex-gerente da Vantage Specialty Chemicals Insumos Cosméticos e Farmacêuticos Ltda., de São

Bernardo do Campo (SP), que pretendia ver declarada como abusiva uma cláusula contratual que estipulava a não concorrência pelo prazo de um ano após a extinção do contrato. Segundo a decisão, o empregado não foi impedido de exercer sua profissão e houve compensação financeira, o que afasta a abusividade.

Intimidação

Na reclamação trabalhista, o ex-gerente sustentou que a cláusula de não concorrência caracterizava uma intimidação, com limitação ao mercado de trabalho e ao próprio sustento. A empresa, em sua defesa, alegou que a cláusula nunca fora implementada e que o empregado havia até mesmo constituído uma empresa, antes do prazo estipulado, da qual era sócio-administrador.

Legalidade

O juízo da 6ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo entendeu que não houve ilegalidade no caso, pois a não concorrência se refere a atividades que, de alguma forma, estejam relacionadas com os negócios da empresa, de sua controladora ou de suas coligadas ou subsidiárias no Brasil. Segundo a sentença, o ex-gerente, que era engenheiro químico, estava livre para atuar (“como empregado, representante, consultor, sócio, empregador ou qualquer outro cargo”) em todos os demais ramos empresariais, o que de fato ocorreu, com a constituição de empresa em ramo diverso. Outro ponto considerado foi a previsão de pagamento de seis salários em caso de dispensa imotivada.

A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

Reexame de fatos e provas

O relator do recurso de revista do ex-gerente, ministro José Roberto Pimenta, explicou que, para afastar as premissas das decisões anteriores, seria necessário rever a valoração das provas, providência não permitida no TST, que é instância recursal de natureza extraordinária (Súmula 126 do Tribunal). “Considerando que o empregado foi financeiramente compensado pela cláusula contratual de não concorrência, cujo prazo de duração era razoável, e teve o direito de exercício da sua profissão preservado, conforme asseverou o TRT, não se constata o caráter abusivo dessa previsão contratual”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(GL/CF)

Processo: [ARR-1002437-53.2015.5.02.0466](https://www.trt2.jus.br/proc/ARR-1002437-53.2015.5.02.0466)

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.

CONFIDOR

Consultoria Jurídica

Ingo Sudhaus
Gerd Foerster
Jefferson Gonçalves
Evelise Silva Costa
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

<i>Tributária</i>	<i>Maria Neli Amorim</i>
<i>Tributária</i>	<i>Fernanda Souza</i>
<i>Laboral</i>	<i>Paulo Flores</i>
<i>Controladoria Contábil Internacional</i>	<i>Monica Foerster</i>

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli
Eurides Pomagerski