



Acordo não pode prever desconto no vale-alimentação como punição

O vale-alimentação não pode ser reduzido como forma de punição por faltas disciplinares. Esse é o entendimento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que declarou a nulidade de dois parágrafos do acordo coletivo firmado entre uma empresa de logística e o sindicato representante dos empregados em Belém.

O texto permitia o desconto do valor do vale-alimentação referente ao dia de falta ao serviço, justificada ou não, e às datas em que o empregado pedisse na Justiça o recebimento de horas extras com o argumento de não ter usufruído integralmente o intervalo intrajornada.

A decisão supera o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que julgou improcedente a ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho quanto aos parágrafos 3º e 5º da cláusula 5ª do acordo, com vigência de 2016 a 2017. Para o TRT, a relativização do direito ao vale-alimentação pode ser objeto de negociação coletiva.

O MPT recorreu ao TST, argumentando que a redução autorizada pela norma coletiva desvirtua a finalidade do vale-alimentação e pune duplamente o empregado, “que, além de não gozar do intervalo intrajornada, tem descontado do seu salário parte do valor do benefício”.

A relatora do recurso ordinário, ministra Kátia Magalhães Arruda, explicou que a empresa participa do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei 6.321/1976. Ele permite a dedução de imposto sobre a renda das empresas participantes e tem por objetivo a melhoria da situação nutricional dos empregados. Para contribuir com a concessão do benefício, o recebedor do vale-alimentação paga até 20% do custo direto da refeição.

Ainda segundo a ministra, uma portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho (órgão do Ministério do Trabalho) veda à empresa participante do PAT suspender, reduzir ou suprimir o benefício a título de punição ao empregado, “como em casos de faltas, atrasos ou atestados médicos”, bem como utilizá-lo como premiação.

Também é proibido utilizar o PAT em qualquer condição que desvirtue sua finalidade — assegurar a saúde e prevenir as doenças profissionais daqueles que estão em efetiva atividade. De acordo com a relatora, as restrições impostas no acordo “não guardam nenhuma pertinência com a saúde do empregado, desvirtuando, visivelmente, o propósito do PAT”.

Com esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho para declarar a nulidade dos parágrafos 3º e 5º da cláusula 5ª. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RO-747-44.2016.5.08.0000

* Texto atualizado às 15h25 do dia 4/6/2018 para correção.



Autores: Redação ConJur