

VALE-REFEIÇÃO E PAT: NATUREZA JURÍDICA, APLICAÇÃO E DISPOSIÇÃO NORMATIVA.

* Sales V G da Rosa

O presente texto a ser publicado na coluna destinada à divulgação e esclarecimento dos “Direitos do Trabalhador”, no periódico do SINDPPD/RS, tem por objetivo, mesmo que de forma breve e precária, esclarecer alguns aspectos relacionados ao cumprimento do disposto legal e normativo que concede *vale-refeição/ajuda alimentação* aos empregados desta categoria.

Aqui o conceito *vale-refeição/ajuda alimentação* são tidos como benefícios de mesma significação. A expressão *ajuda alimentação* contida na cláusula 11 da Convenção Coletiva de Trabalho, apesar de inadequada (pode sugerir auxílios como vale-rancho, vale-compras, etc), refere-se à concessão da alimentação diária dos empregados (almoço/janta) pelos empregadores.

Para muitos operadores de RH, equivocadamente, deve-se descontar do empregado, por ocasião da confecção da folha de pagamento, algum valor à título de vale refeição, mesmo que de forma simbólica, para não caracterizar o benefício como *verba salarial*.

Entretanto, de acordo com as regras do PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), o benefício do vale-refeição não tem natureza salarial.

Segundo Aparecida Tokumi Hashimoto, doutora em Direito do Trabalho, o “*vale-refeição fornecido aos empregados por empresas inscritas no PAT não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração paga para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência da contribuição previdenciária ou do FGTS, por força do que dispõem a Lei 6.321/78 (artigo 3º) e o Decreto 05/1991 (artigo 6º).*”

Neste sentido, pouco importa se a empresa desconta ou não do empregado algum valor a título de vale refeição, o que importa é sua inclusão no PAT e o cumprimento de suas diretrizes.

Se, eventualmente, o empregador decidir por descontar algum valor a este título, tal desconto será de, no máximo, 20% do valor facial do vale-refeição. Nesse sentido a lição de Claudia Salles Vilela Vianna (*Manual Prático das Relações Trabalhistas*, 7ª edição, São Paulo, LTr. pág. 513):

“19.1.5. Participação dos Trabalhadores – Desconto Permitido. A participação do trabalhador no custo da refeição, ou seja, o que poderá o empregador descontar de seu empregado a título de ressarcimento, não poderá exceder ao limite de 20% do custo direto da refeição, assim entendido como custo real da empresa com a alimentação. Observe-se que como esse valor não possui natureza salarial, ainda que o empregador não efetue qualquer desconto do empregado, não há que ser pleiteada por este, futuramente, a integração desta parcela ao salário básico para qualquer efeito”.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também consolidou o mesmo entendimento, tal qual se vê da Orientação Jurisprudencial 133 da Seção Especializada em Dissídios Individuais:

1 – “OJ.133. Ajuda alimentação. PAT. Lei 6.321/76. Não integração ao salário. A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei 6.321/1976, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal”.

Conforme a opinião da autora supracitada, esse entendimento somente se aplica à hipótese de que o empregador desde o início da concessão da ajuda alimentação é participante do PAT. Quando a adesão do empregador ao PAT é posterior à concessão da ajuda alimentação, essa adesão não altera o caráter salarial da verba, conforme se vê do seguinte julgado:

“(…)

Auxílio-alimentação. Incidência do FGTS. A reclamada confessou que pagou a parcela de ajuda alimentação de 1970 a 03/05/2000, nos termos da Ata 23, de 22/12/70, e somente aderiu ao Programa de Alimentação do Trabalhador em 20/05/1991. Assim, se é certo que o auxílio-alimentação proveniente da adesão do empregador ao PAT possui natureza indenizatória, não se pode esquecer que, no caso, a sua instituição pela ré se deu em data anterior, razão porque integra ao contrato de trabalho dos empregados como remuneração. Incidência das Súmulas 51, 241 e 288 desta Corte. Neste sentido cabe citar a decisão proferida no TST-RR-756.475/2001.7, 5ª Turma, relator ministro João Batista Brito Pereira, DJ 16/11/2001, no sentido de que ‘a posterior adesão da reclamada ao Programa de Alimentação do Trabalhador não altera a natureza salarial do auxílio-alimentação em relação àqueles empregados, que já o recebiam por força de norma regulamentar. Incidem na hipótese os termos da Súmula 51 desta Corte. Pelo exposto, deve ser mantida a incidência do FGTS sobre a ajuda alimentação’. Recurso de Revista conhecido e desprovido”.(RR-756.491/2001.1 – TST - Ac. 3ª Turma – relator juiz convocado Luiz Ronan Neves Koury – DJ 27/05/05)

É importante observar, todavia, que o auxílio-alimentação pago em dinheiro, diretamente no contracheque do trabalhador, ou creditado em conta-corrente, em caráter reiterado, habitual e sistemático integra o salário para todos os fins, ainda que a empresa esteja inscrita no PAT. Tido desta forma, o benefício confunde-se com a própria remuneração do empregado, colidindo com as disposições legais e as regras do PAT.

Segundo Aparecida Tokumi Hashimoto, o mesmo acontece quando o empregador utiliza o PAT como forma de premiação ao trabalhador, ou na condição de “cotas de utilidade” porque desvirtua a sua finalidade, consoante artigo 6º, da Portaria nº 03, de 1º de março de 2002, da Secretaria de Inspeção do Trabalho e do Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

*“Artigo 6º. É vedado à pessoa jurídica beneficiária:
I — suspender, reduzir ou suprimir o benefício do programa a título de punição ao trabalhador;*

II — utilizar o programa, sob qualquer forma, como premiação;

III — utilizar o programa em qualquer condição que desvirtue sua finalidade”.

O Decreto 05, de 14 de janeiro de 1991, por sua vez, dispõe que a execução inadequada do Programa de Alimentação do Trabalhador ou o desvio ou desvirtuamento de suas finalidades acarretarão a perda do incentivo fiscal e a aplicação das penalidades cabíveis.

DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDPPD/RS

O vale refeição/ajuda alimentação é regulado, também, em nossa categoria, pelo disposto na cláusula 11 da CCT, a saber.

“Cláusula 11: AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas, utilizando o PAT, concederão a todos os empregados com jornada de 8 (oito) horas, uma ajuda de custo para alimentação por dia de trabalho, cujo valor é fixado em R\$7,54 (sete reais e cinquenta e quatro centavos).

Aqueles empregados com jornada inferior a oito horas, receberão a ajuda alimentação na proporção de 60% (sessenta por cento) do valor fixado aos empregados com jornada superior a 8 (oito) horas diárias, ou seja, R\$4,53 (quatro reais e cinquenta e três centavos).

Serão considerados os dias do mês efetivamente trabalhados, compensadas as faltas com desconto do valor efetivamente pago, no mês subsequente. Esta ajuda alimentação será paga no mesmo dia de pagamento do salário, não integrando-o, para todos os efeitos.

A contribuição do empregado poderá ser até o patamar máximo permitido conforme a legislação que regula o PAT.

Ficam ressalvadas as condições mais benéficas porventura já existentes em empresas abrangidas por esta Convenção que, portanto, não autoriza a redução de benefício de mesma natureza que venha sendo concedido aos empregados.”

Como foi mencionado anteriormente, muitos operadores de RH confundem-se em interpretações equivocadas, causando, às vezes, embaraços e confusões, ao texto normativo.

Examinando o disposto da cláusula 11 verifica-se, desde logo, a obrigatoriedade da concessão do benefício, por parte dos empregadores, utilizando (ou não) o PAT, no valor de R\$7,54 por dia, aos trabalhadores com jornada de oito horas diárias. Trabalhadores com jornadas inferiores à oito horas diárias deverão receber o benefício na proporção de 60% do valor pago aos demais.

Outra importante conclusão a ser extraída do texto normativo da cláusula 11 da CCT é a de que *“Esta ajuda alimentação será paga no mesmo dia de pagamento do salário, não integrando-o, para todos os efeitos”*. Ou seja, o pagamento do benefício deverá ocorrer concomitante ao pagamento do salário ou *no mesmo dia*, (o mesmo ocorre com o vale-transporte), diferentemente do que é praticado por alguns empregadores que pagam tais benefícios em dias aleatórios, com atraso de várias semanas após o pagamento do salário.

Além disso, a cláusula 11 da CCT reitera o disposto legal e a doutrina supracitada no sentido de consolidar a natureza jurídica indenizatória do vale refeição.

Com efeito, o benefício do vale refeição/ajuda alimentação não integra o salário, tendo, portanto, natureza indenizatória, pois é concedido, “pelo” trabalho e não “para” o trabalho, sendo, portanto, isento de tributação do IRRF e contribuições previdenciárias (art. 28, parágrafo 9, “m” da Lei 8212/91).

Outro equívoco constatado é o que diz respeito ao desconto efetuado do empregado à título de vale refeição/ajuda alimentação. O limite legal do desconto é de 20% do custo direto da refeição ou do valor convencionado que o empregador está obrigado a pagar ao empregado.

E se, eventualmente, a empresa já pratica ou deseja praticar, condições mais benéficas do que as acordadas na CCT, estas devem prevalecer, em favor dos empregados, sem colisão com o texto normativo.

A cláusula 12 da CCT, que trata da *“alimentação hora extra”* determina, também, a concessão de benefício alimentar, na proporção de 50% do valor atribuído na cláusula 11, a todos *“os empregados que tiverem sua jornada normal de trabalho prorrogada por mais de duas horas (...)”*

Conclui-se, portanto, que o benefício do vale-refeição/ajuda alimentação é verba de natureza indenizatória, quando concedido nos termos da Lei e do PAT, tem limite de participação do empregado de até 20% de seu valor efetivo/concedido e deve ser

concedido a todos os trabalhadores que têm jornada de oito horas ou menos, respeitada a proporção convencionada.

* Assessor jurídico do Sindppd/RS