

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 056

12/07/2007

### Sumário:

- VALE-TRANSPORTE - GENERALIDADES
- APONTAMENTO DE CARTÕES - CONVERSÃO DE HORAS SEXAGESIMAL PARA CENTESIMAL



## 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).

### 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 os 6% sobre o seu salário básico. Não tem caráter salarial, mesmo quando gratuita.

## 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.

*Nota: Modelo no CD-Rom Trabalhista*

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.

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:

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

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

Logo, a base de cálculo será:

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

$$x = \text{R\$ } 300,00$$

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

$$300,00 \times 6\% = \text{R\$ } 18,00$$

## 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.

(...) *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).

*Nota: Veja no CD-Rom Trabalhista o assunto "Combustível como Ajuda de Custo"*

## **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**

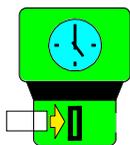
---

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 "receptor", 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.



## APONTAMENTO DE CARTÕES CONVERSÃO DE HORAS SEXAGESIMAL PARA CENTESIMAL

Como é possível descontar a fração de minutos sobre o salário do empregado, na ocasião de atrasos e faltas injustificadas ao trabalho ?

A prática tem nos mostrado o uso de arredondamento da fração de minutos para facilitar o cálculo, pelo que é incorreto.

Exemplo: o desconto de 16 minutos é arredondado para 0,5 hora (meia-hora) ou 45 minutos para 1 hora.

Ao considerarmos o desconto em apenas uma só vez durante o ano, é claro que o desconto à maior será irrelevante. Porém, ao recair num empregado que falta ou atrasa por diversas vezes durante o mês, computaremos no final de um ano, um número espantoso, descontadas indevidamente, produto de arredondamentos.

Portanto, recomenda-se não utilizar o arredondamento da fração de minutos para se descontar atrasos e faltas de empregados.

É incorreto tomar como base os minutos do relógio e multiplicar pelo salário-hora do empregado, pois, todo o nosso sistema numérico encontra-se na base decimal ou centesimal, valendo dizer que as horas lidas no relógio não servirão de base para cálculos de adição, subtração, multiplicação ou de divisão.

Para efetuar esses cálculos, todo número na base sexagesimal (relógio), deverá ser convertido no sistema numérico centesimal ou decimal, isto é, com base 100, o que significa que a hora terá 100 minutos centesimais e não 60 minutos sexagesimais.

Para conversão ou reconversão, utiliza-se a tabela abaixo:

HORA SEXAGESIMAL	HORA CENTESIMAL
01'	0,016667
02'	0,033333
03'	0,050000
04'	0,066667
05'	0,083333
06'	0,100000
07'	0,116667
08'	0,133333
09'	0,150000
10'	0,166667
11'	0,183333
12'	0,200000
13'	0,216667
14'	0,233333
15'	0,250000
16'	0,266667
17'	0,283333
18'	0,300000
19'	0,316667
20'	0,333333
21'	0,350000
22'	0,366667
23'	0,383333
24'	0,400000
25'	0,416667
26'	0,433333
27'	0,450000
28'	0,466667
29'	0,483333
30'	0,500000
31'	0,516667
32'	0,533333

33'	0,550000
34'	0,566667
35'	0,583333
36'	0,600000
37'	0,616667
38'	0,633333
39'	0,650000
40'	0,666667
41'	0,683333
42'	0,700000
43'	0,716667
44'	0,733333
45'	0,750000
46'	0,766667
47'	0,783333
48'	0,800000
49'	0,816667
50'	0,833333
51'	0,850000
52'	0,866667
53'	0,883333
54'	0,900000
55'	0,916667
56'	0,933333
57'	0,950000
58'	0,966667
59'	0,983333
60'	1,000000

Exemplo de aplicação da tabela:

a) Um empregado chegou atrasado 20 minutos, injustificadamente, percebendo salário-hora de R\$ 1,80.

O desconto será calculado da seguinte maneira:

$$20' = 0.333333$$

$$\text{Portanto: } R\$ 1,80 \times 0.333333 = R\$ 0,60.$$

b) Seguindo o mesmo exemplo, o atraso foi de 1:45 horas:

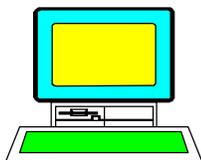
$$1:45 \text{ horas} = 1.75 \text{ (ou seja } 1 + 0.75)$$

$$\text{Portanto: } R\$ 1,80 \times 1.75 = R\$ 3,15.$$

c) Seguindo o mesmo exemplo, o atraso foi de 4:01 horas:

$$4:01 \text{ horas} = 4.016667 \text{ (ou seja } 4 + 0.016667)$$

$$\text{Portanto: } R\$ 1,80 \times 4.016667 = R\$ 7,23.$$



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"