



Roteirização do itinerário no vale transporte: ofensa aos direitos dos trabalhadores

Bernardo Leôncio Moura Coelho¹
Pedro Augusto Ferraz Brenna²

RESUMO:

Trata-se de uma análise da Lei 7.418/1985 que estabeleceu a concessão de vale-transporte aos trabalhadores. Embora preveja relevante benefício aos empregados, foram utilizados, na lei e no decreto regulamentador, conceitos jurídicos indeterminados para a concretização do direito, resultando em indesejável ambiguidade, tornando nebulosa sua aplicação. Busca-se, aqui, compre-

ender os termos da lei, em especial o conceito de “adequação” quando da escolha do itinerário do percurso residência/estabelecimento, e seu retorno, que reverbera diretamente no âmbito privado dos trabalhadores e empregadores. Objetiva-se, assim, sedimentar que a roteirização do itinerário pelo empregador ofende princípios fundamentais e direitos dos trabalhadores, sendo tal conduta estranha ao poder diretivo do empregador.

1. Especialista em Direitos Coletivos pela ESMP/SP e em Direito Público pela UNB. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG. Procurador do Trabalho/MPT/MPU.

2. Analista Jurídico do MPT/MPU. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

PALAVRAS-CHAVE: Roteirização. Vale-transporte. Interpretação da legislação. Princípio da proteção.

Introdução

Segundo os tradicionais princípios imanentes ao direito do trabalho de busca constante e evolutiva de melhorias nas condições dos trabalhadores, foi-lhes concedido o denominado vale-transporte, com o fito de socializar os custos referentes ao deslocamento do empregado para local em que exercem suas atividades, bem como seu retorno à sua residência.

No entanto, a legislação integradora deste importante direito subjetivo adotou, equivocadamente, conceitos jurídicos vagos e genéricos, dificultando a prática de sua concessão.

Resulta disso que a fragilidade dos termos usados na legislação enfraquece o direito concedido aos trabalhadores, mormente em situações de desaceleração da produção econômica das empresas, em que, para manutenção da mais-valia, adotam-se medidas tendentes à redução de seus custos de produção.

Com efeito, verifica-se empiricamente que os empregadores adotam medidas tendentes a limitar a concessão do benefício. Isso é feito mediante a chamada roteirização de viagens, em que o pró-

prio empregador determina qual itinerário o empregado deverá realizar, bem como quais meios de transporte público utilizará para realizar o percurso residência-estabelecimento comercial e seu retorno.

Percebe-se, assim, que a utilização da roteirização consiste em um modo sutil das empresas reduzirem seus custos com os trabalhadores, haja vista que, sob aspecto individual, o valor é baixo, porém, analisando aspecto macro, dos grandes estabelecimentos comerciais, a economia que se faz com a roteirização é considerável.

Para tanto, as empresas adotam interpretação que lhes é conveniente quanto às expressões abstratas que a legislação adota.

No entanto, tal linha hermenêutica tomada pelas empresas não se coaduna com os princípios informadores do direito do tra-

balho, o que a torna indevida, conforme se demonstrará adiante.

A legislação pertinente e o uso de expressões abstratas e conceitos jurídicos indeterminados

O instituto do vale-transporte foi instituído pela Lei n.º 7.418/1985 e posteriormente regulamentado pelo Decreto n.º 95.247/1987.

Da análise dos dispositivos se de-

“...a utilização da roteirização consiste em um modo sutil das empresas reduzirem seus custos com os trabalhadores”

preende que foram utilizadas expressões abstratas, assim como conceitos jurídicos indeterminados, que dificultam sobremaneira a concretização do direito fundamental trabalhista em questão. Verifica-se que há dubiedade quando da escolha do percurso casa/empresa e vice-versa, conforme se depreende, respectivamente, do artigo 4º, caput, da Lei e do artigo 7º, inciso II, do Decreto regulamentador da matéria:

Artigo 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar;
(...)

Artigo 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito;
(...)

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.(BRASIL, 1987).

Como se verifica da análise dos dispositivos citados, não há qualquer referência à correta aplicação da expressão “adequar” e seus derivados, sendo necessário se lançar mão dos princípios constitucionais e trabalhistas para preencher tal lacuna.

É dizer, a quem cabe a definição de meio de transporte adequado? Ao empregador ou ao empregado? Cada qual tem seus interesses.

Não se pode afirmar, aprioristicamente, que o método de se utilizar conceitos indeterminados é benéfico ou prejudicial na elaboração de diplomas legais. Só mediante a análise da subsunção dos fatos às normas é que é viável auferir se o conceito indeterminado facilitou ou dificultou a incidência da norma no plano fático.

Indubitavelmente, no entanto, quando se verifica que o conceito indeterminado possui abstração forte o suficiente para quase inviabilizar o direito garantido, está-se diante de situação que, em verdade, o enfraquece o direito, diante das dificuldades de se estabelecer como deve ser aplicado.

É o que se verifica no caso do vale-transporte.

Diante da impossibilidade de se proceder a mudanças legislativas para que o direito em questão seja devidamente previsto e tratado pelo ordenamento jurídico, alternativa outra não há que o uso da hermenêutica para a correta concretização do vale-transporte.

Ilícita roteirização do trajeto: ofensa aos direitos dos trabalhadores e interpretação conforme princípios informadores do direito trabalhista

Ao tema do vale-transporte, numa análise inicial, lhe pode ser conferida uma errônea impressão de importância diminuta, haja vista ordinariamente envolver pequenas quantias individualmente consideradas para cada trabalhador.

Todavia, maximiza-se sua importância quando se analisa a questão sob o prisma coletivo, mormente quando se estuda o assunto

nas grandes empresas, com milhares de empregados e a repercussão que a concessão de vale-transporte possui sobre os ganhos econômicos delas.

Conforme já assentado, em períodos de recessão econômica, as empresas adotam condutas tendentes a reduzir seus custos, mantendo-se os lucros, sendo que a roteirização no vale-transporte consubstancia instrumento sutil para tanto.

Tal roteirização do trajeto encontra campo fértil na redação adotada pela legislação do vale-transporte, cujas vagas expressões dão azo às empresas nelas embasarem sua conduta.

No entanto, a interpretação dada à lei pelas empresas ofende os princípios informadores do direito trabalhista.

Homero Batista Mateus da Silva de modo brilhante logra delimitar o cerne da problemática:

“problema sério tem-se avolumado nas demandas trabalhistas quanto à palavra final sobre as conduções a serem utilizadas. Em muitas cidade e bairros, não há opções de transporte coletivo, mas apenas uma linha de ônibus. Entretanto, em cidades grandes é relativamente comum o cruzamento de linhas de ônibus e de trechos cobertos por meios férreos, como o trem e o ônibus, além das conexões e de outras formas de solução do conflito do transporte. Surgiram, então, empresas especializadas na análise da malha de transportes coletivos, a fim de oferecer a grandes

empresas mapas diferentes de trajetos que os empregados devem percorrer, com o propósito de baratear o vale-transporte. Numa metrópole, porém, nem sempre o que dizem os mapas de ruas corresponde ao que se consegue praticar. Existem linhas de ônibus excessivamente morosas ou perigosas, assim como a conjugação de ônibus e metrô pode reduzir a menos da metade o tempo gasto com uma linha perimetral de ônibus. O trabalhador pode ter de carregar objetos da profissão, como ferramentas e mostruários, incompatíveis com a superlotação de um trem, por exemplo, em que se acomodam oito pessoas num metro quadrado. Há grande tensão sobre este assunto. O art. 4º da Lei 7.418/1985 preconiza que o vale-transporte cubra o serviço que ‘melhor se adequar’, não mencionando nem o mais barato, o mais rápido ou o mais próximo. Parece ser a melhor indicação para o tema, desde que o empregado comprove a inconveniência das outras opções, mas, como se vê, o tema é espinhoso porque pode gerar abusos”. (SILVA, 2015, p. 137)

Pois bem.

Insta salientar que a legislação não estabelece nenhuma espécie de restrição quanto à distância, à quantidade de meios de transporte utilizados, ao tempo do percurso, ou outros parâmetros. Tais elementos são levados em consideração exclusivamente pelo empregado quando da escolha de seu itinerário, não podendo o empregador roteirizar, isto é, estabelecer os parâmetros do que seja adequado ao trabalhador.



Insustentável qualquer alegação no sentido de conferir exclusivamente ao empregador a solidificação das expressões acima citadas, presentes nos dispositivos antes transcritos.

A atitude das empresas em se imiscuir no itinerário do trabalhador extrapola o poder diretivo do empregador.

O itinerário é de livre escolha do empregado. Somente ele possui o direito de escolher os modos, o percurso de se dirigir ao estabelecimento da empresa, e dele retornar, utilizando-se dos parâmetros que desejar, desde que atue nos limites do ordenamento jurídico.

Por isso que, desde já, afastam-se interpretações, já verificadas em alguns processos judiciais, que afastam o preenchimento

do termo adequado do empregado, ao argumento de que isso redundaria, por exemplo, em conceder ao trabalhador auxílio para ir ao trabalho de helicóptero.

Tal ordem argumentativa, além de não contribuir ao debate – ao revés, o enfraquece e banaliza – por meio de deduções teratológicas, é de plano dispensada pela boa-fé objetiva.

Assim, na escolha de seu itinerário, o empregado deve optar pelo que lhe é mais conveniente e oportuno, nunca ignorando, no entanto, os princípios da boa-fé objetiva e da razoabilidade, que balizam sua conduta.

Caso se constate que o trabalhador age em fraude, isto é, está de locupletando ilícitamente de numerário fornecido pelo seu empregador mediante escolha de itinerários

que o convenham simplesmente pelo eventual ganho econômico, deve a empresa adotar as punições previstas na legislação, conforme preconizado no artigo 7º, § 3º, do Decreto n.º 95.247/1987 que, ressalte-se, confere gravidade à fraude, eis que caracterizada como falta grave.

Nos recorda Homero Batista Mateus da Silva que o empregado que “abusar do direito do vale-transporte sujeita-se à rescisão por justa causado contrato de trabalho, perdendo o direito às indenizações mais expressivas, como o acréscimo de 40% sobre o fundo de garantia, além do saque do fundo de garantia e do seguro-desemprego” (SILVA, 2015, p. 138)

Assim, o poder diretivo do empregador, no caso em tela, só se exterioriza na fiscalização da declaração do trabalhador, oferecendo provas para afastar a presunção de veracidade das informações prestadas pelo trabalhador.

Pelo princípio da boa-fé objetiva, calcado nos institutos da lealdade e confiança, não pode ser admitido excesso de poder, pelo empregado, do direito subjetivo, no caso, vale-transporte. Aos empregados é vedado abusar de seu direito subjetivo. A própria lei prevê punição de falta grave. O empregador tem o ônus de provar que seu trabalhador não faz jus ao vale-alimentação, ou, como no caso em tela, o faz, porém em valor distinto do declarado pelo empregado.

Esse o posicionamento adotado pelo C. Superior Tribunal do Trabalho quando do cancelamento da Orientação Jurisprudencial 215 da SBDI-1.³

Nesse sentido, ementa de decisão do C. Tribunal Superior do Trabalho:



(...) VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA. Em face do princípio da aptidão para a prova, incumbe ao empregador solicitar do empregado, por escrito, informação acerca do endereço do seu local de residência, bem como dos serviços de transporte mais adequados ao seu deslocamento para o trabalho, bem como manter atualizados tais dados, nos termos do art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85, a fim de viabilizar a prova da satisfação dos

3. OJ 215 - É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte).

pressupostos fáticos que conduzam à desnecessidade de uso do vale-transporte ou à percepção do benefício por empregado que tiver gastos com transporte, residência-trabalho e vice versa, superiores a 6% do seu salário básico. Incólumes, nesse contexto, os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Inviável concluir pela indigitada contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 215 da SDI-I/TST, por ter sido esse Verbete cancelado por meio da Resolução 175/2011. Precedentes. Recurso de revista não conhecido, no tema. (RR - 14440-19.2010.5.04.0000, Rel. Juiz Convocado Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 30/05/2012, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2012) (BRASIL, 2015).

Assim, atualmente prevalece que a escolha do empregado é dotada de presunção de veracidade, possuindo o empregador o ônus de demonstrar que o itinerário foi selecionado pelo trabalhador de modo fraudulento, isto é, dissonante da realidade, não sendo mais adequado para fins de vale-transporte.

De excelente didática, decisão do Tribunal Superior do Trabalho em que explicita que a concessão do vale-transporte não é faculdade do empregador, mas direito do empregado.

(...) VALE-TRANSPORTE - ÔNUS DA PROVA - ARTIGO 818 DA CLT - FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO. De acordo com as Leis nºs 7.418/85 e 7.619/87, o vale-transporte é um direito do empregado, razão pela qual o empregador tem a obrigação,

e não a faculdade, de assegurar seu exercício. Nos termos do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou os referidos diplomas legais para o exercício do direito de receber o vale-transporte, o empregado deverá informar ao empregador, por escrito, o seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa (art. 7º). A percepção do benefício, portanto, fica condicionada ao atendimento desse requisito. Nesse contexto, na qualidade de fato constitutivo do direito, o ônus de provar o preenchimento dos referidos pressupostos recai, indubitavelmente, sobre o empregado, não sendo juridicamente razoável exigir-se do empregador a produção de prova negativa, de difícil ou impossível realização. Pertinência da OJ nº 215 da SDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 27600-32.2002.5.04.0020, Rel. Min. Milton de Moura França, Data de Julgamento: 15/12/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/03/2005) (BRASIL, 2005).

Disso se extrai ser consequência lógica que, se o trabalhador tem direito ao vale-transporte, inegável que, preenchidos os requisitos legais, é de recebê-lo em valor suficiente para cobrir integralmente os custos pecuniários do percurso diário para se locomover à empresa, utilizando-se do percurso mais benéfico a ele, não o mais conveniente ao seu empregador! Isso somente é possível se o empregado define o itinerário que melhor lhe seja adequado. Não se pode olvidar princípio basilar do direito trabalho, qual seja, o princípio da norma mais favorável.

Ao discorrer sobre seu aspecto interpretativo, Maurício Godinho Delgado afirma que tal princípio:

“permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do direito do trabalho”. (DELGADO, 2015, p. 203)

No caso do vale-transporte, a abstração trazida ao instituto pela adoção genérica dos termos “adequação” e “adequar” deve ser sanada pela adoção de interpretação mais favorável ao trabalhador, elo mais fraco na relação empregatícia.

O objetivo precípuo do empregador, das empresas, é a obtenção do lucro, muitas vezes, por meio da redução de custos.

A busca incessante pelo lucro, por meio da redução de custos, reverbera nos direitos dos trabalhadores.

No caso específico ora estudado, a concessão do vale-transporte no valor designado exclusivamente pelo empregador ofende frontalmente a intangibilidade salarial.

Isso porque, via de regra, o roteiro estipulado pelo empregador considera a variá-

vel apenas no que se refere ao gasto pecuniário que a empresa tem com o pagamento do vale-transporte, desconsiderando as demais variáveis, como tempo de trajeto, quantidade de meios de transporte, comodidade do transporte dentre outros.

O trabalhador, então, para poder usufruir do itinerário que melhor lhe convém, utiliza parcela de seu salário para complementar o valor pago pelo empregador a título de vale-transporte, o que, sem dúvidas, resulta em ofensa ao princípio da intangibilidade salarial, eis que tal subtração é consequência direta da conduta irregular do empregador em, de modo unilateral e arbitrário, em extravasamento a seu poder diretivo, estipular o trajeto a ser realizado por seu empregado. É dizer, se o empregado utiliza transporte público, deve receber vale-transporte em montante suficiente para seu deslocamento conforme o que lhe for mais conveniente.

O não-pagamento devido do vale-transporte de acordo com as necessidades dos trabalhadores ofende frontalmente o princípio da irredutibilidade salarial, garantido constitucionalmente (artigo 7º, inciso VI, da Carta Magna), posto que, sendo o valor fornecido pela empresa insuficiente, obriga o empregado a utilizar parcela de sua remuneração para pagar os custos de locomoção ao estabelecimento comercial, bem como seu retorno.

Conforme explanado, a adoção da roteirização atende única e exclusivamente aos anseios econômicos das empresas, que a veem como forma de redução de seus custos, amparando-se em interpretação equivocada da legislação.

No entanto, tal conduta ofende direitos e princípios essenciais dos trabalhadores, de modo que, adotando-se interpretação no sentido teleológico da norma, torna-se indefensável a roteirização, haja vista ir de encontro com todo o arcabouço construído no direito laboral para defesa dos direitos trabalhistas, elo mais evidentemente mais frágil da relação empregatícia.

A conduta empresarial não se justifica, nem mesmo pelo aspecto de custos envolvidos. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador na sua aquisição poderá ser deduzido como despesa operacional na determinação do lucro real. Além do mais, poderá deduzir do Imposto de Renda devido o valor equivalente à aplicação da alíquota cabível sobre o montante das despesas comprovadamente realizadas. (Lei 7418/1985, MP 1753/16 e Decreto 95.247/1987).

Conclusões

A expressão “adequado”, referindo-se ao trajeto escolhido pelo empregado para fins de recebimento de vale-transporte pelo empregador, é polissêmica, podendo-se adotar, sinteticamente, duas interpretações principais, sob o referencial do empregado, beneficiário do vale-transporte e titular do direito subjetivo, e sob a ótica do empregador. As interpretações são antagônicas e excludentes, de convivência tormentosa.

Restou demonstrado que, em razão dos princípios fundamentais dos trabalhadores, indubitavelmente, deve-se adotar interpretação teleológica, norteador-se pelo sentido finalístico do instituto, de proteção aos trabalhadores, para se adotar posição no sentido de caber ao empregado a concretização do conceito jurídico indeterminado “adequado”, sendo indevida a denominada roteirização do itinerário pelo empregador.





A uma, porque o trabalhador é titular do direito subjetivo do vale-transporte, seu beneficiário, não havendo equívoco em se afirmar que o instituto foi criado para ele, quase exclusivamente.

A duas, considerando-se que o empregado possui direito subjetivo ao vale-transporte, qualquer tipo de limitação ou condicionamento à sua fruição deve ser legalmente prevista. Além disso, caso, hipoteticamente, fosse prevista limitação, seria de modo excepcional, o que enseja interpretação restritiva.

A três, sob a égide de que os trabalhadores são os destinatários do direito social fundamental em apreço, e consi-

derando a ausência de limitação legalmente disposta, qualquer interpretação que se faça da norma não pode ser para restringir o direito, mas sim, se possível, estendê-lo, para que possua a máxima efetividade possível, mormente quando se atina para o caráter social do instituto.

Caso se entenda que o empregador é que estabelece o itinerário de seu empregado, sem dúvidas se desaguaria no esvaziamento, no enfraquecimento do direito social do trabalhador ao vale-transporte, em cristalina ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso dos direitos fundamentais.

A bem da verdade, sequer a existência de previsão legal de que o em-

pregador teria o direito de escolher o percurso do trabalhador seria válida, ao revés, estaria inquinada de inconstitucionalidade, haja vista violar os direitos e princípios fundamentais do trabalhador.

Ademais, como já ressaltado, a presunção de veracidade das informações fornecidas pelo empregado quanto ao trajeto casa/trabalho e vice-versa é dotada de legitimidade apenas relativa. É dizer, caso sejam inverídicas as informações, o trabalhador incorre em falta grave, ensejando, até, como medida extrema, seu desligamento da empresa por justa causa.

Ora, é incoerente e juridicamente ilógico o fato de conceder-se direito subjetivo fundamental ao empregado, no caso vale-transporte, mas condicionar sua utilização ao arbítrio de outra pessoa, no caso o empregador.

Eventuais restrições e condicionamentos devem estar previstos na legislação pertinente. Caso silente, cabe aos órgãos judiciários, quando provocados, suprir, mediante interpretação do comando normativo, sempre buscando a máxima efetividade, norteando-se pela garantia do direito subjetivo do trabalhador.

O benefício do vale transporte é de ser concedido de acordo com as peculiaridades de cada trabalhador, que declara

seu itinerário, devendo a empresa efetuar seu pagamento, presumindo-se a veracidade dos fatos alegados pelos empregados, sendo ilícita a utilização da roteirização.

Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/1994. 40.ed. com índice. Brasília: Centro de Documentação e Informação (CEDI), 2013. 464 p.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 7.418, de 16 de dez. de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da União, Brasília**, 17. dez. 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985. que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei

“O benefício do vale transporte é de ser concedido de acordo com as peculiaridades de cada trabalhador, que declara seu itinerário ”

7.619, de 30 de setembro de 1987. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18. nov. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 14440-19.2010.5.04.0000. Rel. Juiz Convocado Flavio Portinho Sirangello – Data de Julgamento 30. maio. 2012, 5ª Turma. **Pesquisa de Jurisprudência. 2012**. Disponível em: <<http://migre.me/wCzlt>>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 27600-32.2002.5.04.0020. Rel. Min. Milton de Moura França – Data de Julgamento 15.dez. 2004, 4ª Turma. **Pesquisa de Jurisprudência. 2005**. Disponível em: <<http://migre.me/wCzo3>>. Acesso em 10 maio 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 14ª ed., 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**, Volume 5: Livro da Remuneração São Paulo: Revista dos Tribunais, 2ª ed., 2015.