



## VALE-TRANSPORTE X AUXÍLIO-COMBUSTÍVEL: COMO FUNCIONA?

2º CLUBE DO RH DE SÃO PAULO

18/06/2012 – HOTEL TRYP PAULISTA

**Breve histórico.** Quando o vale-transporte foi criado, não era de fornecimento obrigatório para o empregador. A Lei nº 7.418/85 originalmente instituiu no art. 1º a *possibilidade* de o empregador antecipar ao trabalhador para utilização no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mas dependendo de celebração de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para ser efetivado. E se o ACT ou o CCT que o garantisse não fosse renovado, cessava-se a obrigatoriedade de conceder o benefício.

Como medida de incentivo à adesão dos empregadores, instituiu-se a dedução do valor gasto com vale transporte do imposto de renda devido (dedução que prevalece até hoje), além da dedução da despesa operacional. A previsão da dedução constava originalmente no art. 3º da lei e foi transferida para o art. 32 do Decreto nº 95.247/87. Esta era a redação original:

Art. 1º - Fica instituído o Vale-Transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, poderá antecipar ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho e, na forma que vier a ser regulamentada pelo Poder Executivo, nos contratos individuais de trabalho.

**O que diz a Lei nº 7.418/85.** A redação corrente do art. 1º da Lei nº 7.418/85 é a que segue. No dispositivo, não se nota mais a *possibilidade* de antecipação, mas a transformação em obrigação, a todos os empregadores imposta, de antecipar o valor das despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

**Em linhas gerais.** A lei é bastante simples e direta, estabelecendo, sem dizer, que a natureza jurídica da obrigação é indenizatória, pois "não tem natureza salarial" (alínea "a" do art. 2º), não participa da base de cálculo da contribuição previdenciária e FGTS (alínea "b" do art. 2º), donde se conclui que também não é tributada de Imposto de Renda, nem é "rendimento tributável do trabalhador" (alínea "c" do art. 2º). Como dissemos em artigo publicado na nossa homepage ("O vale-transporte e seu uso indevido", de 28/10/2009):

"Vale-transporte não é poupança, não é pecúlio, não é moeda de troca, não é favor, não é bilhete de transporte utilizável em outro trajeto que não o de casa para o trabalho e vice-versa. É direito do empregado para uso exclusivo no trajeto especificado, garantido por lei federal e custeado pelo empregador, para quem gera despesa bastante significativa. Cumpre ao empregador, portanto, fiscalizar seu uso e punir o uso indevido."

**Quais trabalhadores têm direito ao vale transporte?** Têm direito os trabalhadores em geral e os servidores públicos *federais* (pela Lei nº 7.418/85 e Decreto nº 95.247/87, os servidores municipais e estaduais não têm direito ao benefício). Assim, são beneficiários:

- \_ os empregados definidos pela CLT;
- \_ os empregados domésticos;
- \_ os trabalhadores de empresas de trabalho temporário;
- \_ os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho, percepção de



salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador;  
\_ os empregados do subempreiteiro, em relação a este e ao empreiteiro principal (art. 455 da CLT);  
\_ os atletas profissionais;  
\_ os servidores da União, do Distrito Federal, dos Territórios e suas autarquias, qualquer que seja o regime jurídico, a forma de remuneração e da prestação de serviços.

**Quais são os deslocamentos cobertos pelo VT?** Todos os segmentos dos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, independentemente do meio, desde que parte do transporte coletivo público (art. 1º da Lei nº 7.418/85, art. 2º do Decreto nº 95.247/87); e também os deslocamentos indispensáveis à prestação do serviço, recebimento de salários e desenvolvimento das relações com o empregador, no caso dos empregados a domicílio (inciso IV do art. 1º do Decreto nº 95.247/87).

A lei instituidora do benefício não se refere a distância mínima que tem de ser percorrida para que o empregado passe a ter direito ao benefício (a distância tem de ser de pelo menos 1 km? 2 km? mais de 500 m?), da mesma forma com que não se refere ao horário do trajeto que pode ser coberto (vale apenas para o início e o final do expediente ou cobre também o horário de intervalo para almoço e descanso?).

**O necessário controle de faltas, afastamentos, férias.** Para o cálculo do número de vales-transporte necessários a cada empregado individualmente, é preciso considerar os dias úteis de trabalho no mês e multiplicar pelo número de segmentos em que se dividir o trajeto, caso a caso. Em sendo 22 dias úteis, serão 44 no caso de o empregado só se valer de uma passagem para cada deslocamento de ida e de volta, 88 para o caso de se valer de uma passagem para cada par de segmentos de ida e de volta, 122 caso precise de 3 etc.

Daí se vê que os cálculos são sempre individuais. Não só por causa dos segmentos diferentes do trajeto de ida e de volta de cada empregado como também por circunstâncias específicas do empregado no mês, como dias de férias no período, por exemplo. Os créditos a menos por conta de férias podem sempre ser calculados e deixados de fora na antecipação do mês, porque férias são eventos previsíveis. Mas as faltas por conta de afastamentos, por exemplo, não são. Nem as faltas não justificadas. Nem os dias em que o empregado ganha carona.

Uma vez feita a antecipação, a situação ideal é aquela em que o trabalhador fecha o mês com zero créditos.

A existência de saldo de vales no início do novo período deve ser sempre justificada pelo empregado. Os créditos correspondentes às faltas cometidas ao longo do mês, justificadas ou não, não significam problemas; os que podem se transformar em problemas são os créditos decorrentes de caronas, uso de condução própria etc., porque quando se tornam corriqueiros, constantes, rotineiros, podem significar *uso indevido* do vale-transporte.

Sempre que houver crédito remanescente repetidamente, o empregador deve considerar a oportunidade e conveniência de, não sendo razoáveis as explicações dadas pelo trabalhador, aplicar-lhe medida disciplinar – advertência verbal, advertência escrita, suspensão, suspensão agravada (nas reincidências) e, eventualmente, rescisão do contrato por justa causa –, salientando que o mau uso configura *uso indevido de vale transporte* (conduta prevista no § 3º do art. 7º do Decreto nº 95.247/87) e pode caracterizar também *ato de improbidade* (alínea “a” do art. 483 da CLT).

**O que significa a expressão “uso indevido do vale-transporte”.** O art. 7º do Decreto nº 95.247/87 estabelece que, para exercitar o direito de receber o vale-transporte, o empregado deve informar ao empregador o seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Deve ainda, uma vez por ano ou quando se modificar o endereço residencial ou meio de transporte, atualizar estas informações, sob pena de deixar de receber o benefício até fazê-lo. Além disso, deve firmar compromisso de só usar o vale-transporte para deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

“Uso indevido de vale-transporte”, portanto, previsto no § 3º do art. 7º do Decreto nº 95.247/87, é todo uso que não se coaduna com estas diretrizes, e é equiparado, para fins disciplinares, a fazer declaração falsa *com o objetivo de obter vantagem*, ou seja, é ato de improbidade (fraude, má-fé, estelionato, obtenção de vantagem por meio ilícito, condutas previstas na alínea “a” do art. 483 da CLT).



É uso indevido do vale-transporte, portanto, declarar que o meio adequado de transporte é ônibus e ir e voltar do trabalho de bicicleta, moto ou carro próprio. É mudar-se para mais perto do trabalho e sonegar esta informação ao empregador, continuando a receber os vales sem precisar deles. É negociar os créditos com terceiros. É usar os créditos para outros fins, como deslocamentos que não residência-trabalho e vice-versa.

**Mudanças de domicílio, caronas, uso de veículo próprio.** Em princípio, a carona eventual, o uso de bicicleta, moto ou carro próprios não significa, necessariamente, uso indevido de vale-transporte. Pode-se perder o ônibus um dia, por exemplo, e depender de tirar o carro da garagem, ou a moto, ou a bicicleta. Não é preciso negar-se a ir de carona para o trabalho, por exemplo, ou retornar do trabalho para casa do mesmo modo só porque declarou que o meio mais adequado para o trajeto é o ônibus, ou o metrô: o problema não está no uso esporádico, eventual, errático, mas o uso rotineiro de um meio de transporte que não é o declarado.

Problema mais sério, porém, é a mudança de endereço ou a pura e simples declaração falsa, desde o início, para fazer jus à percepção do benefício. Trata-se de declaração falsa a que se refere a lei, por excelência, que pode ser declaração falsa *comissiva*, aquela que é *intencionalmente falsa*, e a *omissiva*, a que se torna falsa porque desatualizada e, em se mantendo desatualizada, garante ao empregado a percepção da vantagem, que já se tornou indevida. Neste caso, além de o uso ser indevido, configura ato de improbidade pela intenção ínsita na conduta.

**Existência combinada de vale-transporte com auxílio-combustível.** Não deve existir, pois é ilegal. Fornecimento de vale-transporte é obrigação legal; já a concessão de auxílio-combustível é opção da empresa – mas **ou** há vale-transporte, **ou** há auxílio-combustível (veja no tópico: “Afim, o vale-transporte pode ou não pode ser pago em cartão combustível?”). Se o empregado faz o trajeto residência-trabalho e vice-versa em veículo próprio, *não deve receber vale-transporte*, e, neste caso, deve negociar com a empresa o fornecimento de uma forma indenizatória das despesas com o combustível gasto no trajeto.

Insista-se que é de obrigação *do empregado* (inciso II do art. 7º do Decreto nº 95.247/1987) declarar “o meio de transporte mais adequado” para o referido trajeto, e é considerada falta grave (§ 3º do art. 7º do mesmo decreto) ele dizer que o meio mais adequado é ônibus, especificando quais e quantas linhas ele usa, mas ir para o trabalho rotineiramente em veículo próprio. Se o meio declarado mais adequado é ônibus, é ônibus que o trabalhador deve usar rotineiramente.

**Utilização.** O Vale-Transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano, ou intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente. Excluem-se das formas de transporte mencionadas os serviços seletivos e os especiais.

**Quando o empregador é desobrigado de fornecer vale-transporte?** Quando fornecer, diretamente ou por empresa contratada, meios próprios para o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa. No caso de o meio fornecido não cobrir todo o trajeto, o empregador continua obrigado a fornecer o vale-transporte para o segmento do trajeto que não for abrangido.

**Afinal, o vale transporte pode ou não pode ser pago em dinheiro?** Pelo curtíssimo prazo de 23 dias, foi possível fornecer vale transporte em dinheiro, ainda que não cumulativa com o vale transporte sob a forma de vale. A MP nº 280/2006, de 15/02/2006, tornou isso possível a partir de 1º/02/2006, mas a MP nº 283/2006, de 8 dias depois, revogou a permissão. **Pela lei**, é vedado substituir o Vale-Transporte por dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto se houver falta ou insuficiência de Vale-Transporte no estoque necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, conforme previsto na própria Lei nº 7.418/85.

**Não obstante**, a Jurisprudência recentemente passou a entender que, por força do art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal (reconhecimento de ACT e CCT), uma vez estipulado no instrumento coletivo da categoria e respeitados os limites legais, além da não vinculação ao salário, o vale-transporte pode, sim, ser pago em dinheiro. Mas ainda há jurisprudência – já vacilante, é verdade – que considera que, fora de ACT e CCT, porém, o pagamento habitual de vale-transporte em dinheiro **modifica a natureza jurídica do benefício**, transformando-o em salário, exigindo que entre na base de cálculo de INSS, FGTS, imposto de renda, férias, 13º salário etc.



O próprio STF, porém, já critica este entendimento ao afirmar que o fato de o benefício ser pago em dinheiro não transforma, por si só, sua natureza jurídica indenizatória, e vai além, afirmando que, se modificasse, ainda assim a pena para o empregador não deveria ser tributária (impondo-lhe a tributação do valor do vale transporte como se salário fosse), mas administrativa, imputando-lhe uma multa pelo descumprimento da obrigação de pagar o vale-transporte de outra forma que não em dinheiro.

**Afinal, o vale transporte pode ou não pode ser pago por meio do cartão combustível?** O empregador pode, sim, opcionalmente, custear o deslocamento do funcionário indenizando-lhe o gasto com o combustível dos trajetos residência-trabalho e vice-versa adotando o cartão combustível em vez de dar o vale-transporte a que está obrigado por lei, bastando, para isso, que exija do empregado a quem concederá o benefício a declaração de que dispensa o vale-transporte a que tem direito por lei.

Quando o auxílio-combustível é pago em dinheiro diretamente ao trabalhador (fora da sistemática do cartão combustível), o empregador deve, necessariamente, exigir do empregado que entregue mensalmente – como pressuposto para acerto das despesas do mês e também para que o auxílio continue sendo concedido – as provas (notas fiscais) de que os valores que lhe são entregues para indenizar as despesas com combustível estão mesmo sendo gastos com combustível.

Isto porque o caráter indenizatório da verba entregue ao trabalhador neste caso atrai a atenção do Fisco, que sempre exigirá provas de que se está diante de uma exceção à regra geral (ou seja, de que o que é pago ao empregado deve ser sempre oferecido à tributação de FGTS, INSS, IR etc.). Por isso o controle rígido, que pode redundar em multas (veja na jurisprudência adiante) pela não observância da regra de exigir as notas fiscais de combustível, cuja soma, dentro do período, deve também estar dentro do limite de 50% estabelecido no art. 457 da CLT (v. adiante)

No caso de o empregador adotar o sistema de cartão-combustível, porém, não há esta preocupação, pois é ínsito à sistemática do cartão o vínculo dos gastos deste tipo de benefício apenas com combustível. Há diversos graus de controle que o empregador pode adotar para saber quem, quando, como, onde, quanto e a que custo foi adquirido o combustível – e exatamente dentro do limite pré-estabelecido por ocasião do creditamento. O relatório mensal *por cartão* substitui, com vantagem, a sistemática de comprovações por meio de notas fiscais, até porque não permite esquecimentos de notas, nem falsificações de gastos, nem perdas de documentos.

Isto significa que, se o empregador opta por conceder o benefício ao trabalhador (necessariamente, neste caso, em substituição à obrigatoriedade do vale-transporte) é *altamente recomendável* que ele adote o cartão-combustível, pela extrema facilidade de controle depois de parametrizadas as regras.

Assim, se o vale-transporte está fundamentado na Lei nº 7.418/85, o vale-combustível – e conseqüentemente sua evolução tecnológica, em forma de cartão combustível – está baseado no § 2º do art. 457, vazado nos termos transcritos adiante desde que sua redação foi modificada pela Lei nº 1.999, de 1953,

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

(...)

**§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)**

(...)

Em não sendo usado o rígido controle administrativo que o cartão combustível permite – estando disponível, claro, o controle manual e com manuseio de controles paralelos e manuseio de notas fiscais exigido por sistemática diversa – sempre há risco de o pagamento da “ajuda combustível” ser considerado *uma forma mascarada de pagar salário “por fora”* e, em eventual fiscalização trabalhista (ou reclamatória trabalhista), ver tal valor incorporado ao salário, com as repercussões em férias, 13º etc.

Jurisprudência recente ilustra o **uso correto** da ajuda combustível:



0084300-23.2009.5.03.0016 RO

Data de Publicação: 15-03-2010

Órgão Julgador: Quarta Turma

Tema: AJUDA COMBUSTÍVEL - NATUREZA JURÍDICA

Relator: Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior

Revisor: Antônio Álvares da Silva

EMENTA: AJUDA COMBUSTÍVEL EM VALOR INFERIOR A 50% DO SALÁRIO. NATUREZA NÃO SALARIAL. **A ajuda combustível, paga de maneira a ressarcir o empregado pela despesa correspondente, de modo a possibilitar-lhe o desenvolvimento de suas funções, possui nítida feição de ajuda de custo, sendo certo que, nos termos do art. 457, § 2º, não se integram a remuneração as ajudas de custo que não excedam de 50% do salário percebido.**

Outro caso de **uso correto**:

01348-2005-014-03-00-3 RO

Data de Publicação: 28-09-2006

Órgão Julgador: Sexta Turma

Relator: Emília Facchini

Revisor: Convocada Maria Cecília Alves Pinto

EMENTA: EMENTA - AJUDA COMBUSTÍVEL - NATUREZA INDENIZATÓRIA. Não constitui salário-utilidade a ajuda combustível fornecida pela empresa, mediante a apresentação pelo empregado das notas fiscais, para comprovação dos gastos. **Trata-se de utilidade que não traz nenhum acréscimo remuneratório, na medida em que não se constitui retribuição "pelo" trabalho, mas, sim, "para" o trabalho, cuja natureza é de caráter indenizatório.**

Casos de **uso incorreto** de ajuda combustível (primeiro):

00849-2009-106-03-00-0 RO

Data de Publicação: 04-12-2009

Órgão Julgador: Segunda Turma

Tema: AJUDA DE CUSTO - NATUREZA JURÍDICA

Relator: Convocada Maristela Iris da Silva Malheiros

Revisor: Convocado Ricardo Marcelo Silva

EMENTA: EMENTA. AJUDA DE CUSTO. NATUREZA JURÍDICA. DESVIRTUAMENTO DO ESCOPO INDENIZATÓRIO DE TAL PARCELA. RECONHECIMENTO DA NATUREZA SALARIAL. Via de regra, a ajuda de custo não é considerada salário (art. 457, parágrafo 2o., da CLT), pois o escopo de tal parcela é ressarcir ou compensar o empregado pelas despesas realizadas no exercício de suas atividades laborativas. Entretanto, se se prova que houve desvirtuamento de tal objetivo, deve-se categorizar a verba como de natureza salarial, por força do que dispõe o art. 9o. da CLT. **No caso dos autos, houve prova de que os valores pagos ao autor a título de ajuda de custo combustível, na verdade, não visavam ressarcir-lo por qualquer dispêndio com combustível, até porque sequer laborava ele em veículo próprio. Assim, o reconhecimento da natureza salarial da parcela é medida que se impõe.** Recurso da reclamada a que se nega provimento.

Segundo caso: aqui, a decisão ressalta que não houve comprovação de que o gasto era para combustível, mesmo porque o empregado recebia a ajuda, *mas também recebia o VT*:



00069-2009-018-03-00-1 RO

Data de Publicação: 02-12-2009

Órgão Julgador: Decima Turma

Tema: AJUDA COMBUSTÍVEL - NATUREZA JURÍDICA

Relator: Convocada Maria Cecília Alves Pinto

Revisor: Convocada Wilméia da Costa Benevides

EMENTA: AJUDA DE CUSTO - NATUREZA SALARIAL - **Tem feição salarial importância fixa paga mensalmente a título de "ajuda de custo combustível", quando demonstrado pela prova oral que o reclamante não utilizava veículo próprio para o trabalho, recebendo vale-transporte para o deslocamento em ônibus público.** A parcela paga assume nítido caráter contraprestativo, não guardando qualquer relação com os gastos efetuados com transporte, tanto que não havia exigência de comprovação dos mesmos.

Insista-se, porém, num detalhe crucial: não é correto conceder auxílio-combustível ao empregado como alternativa ao vale-transporte e valer-se parcialmente do regime jurídico deste último: o vale-transporte, por imposição legal, *exige* a co-participação do empregado no percentual estabelecido em lei, mas o auxílio-combustível, de livre negociação entre as partes a partir de uma decisão administrativa da empresa de concedê-lo, *não prevê nenhuma co-participação do trabalhador.*

**Requisitos para o exercício do direito de receber o vale-transporte:** Para exercitar o direito ao vale-transporte, o empregado deve informar ao empregador, por escrito:

- seu endereço residencial;
- os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa;
- número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência;
- uma vez por ano, ou sempre que houver alteração, se há atualização a fazer no endereço residencial originalmente fornecido ou nos meios de transporte mais adequados;
- seu compromisso de usar o benefício apenas para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Se o empregado dispensar o vale-transporte (porque deixou de precisar ou porque receberá auxílio-combustível), o empregador **deve** obter dele uma declaração negativa, ou poderá vir a ser futuramente confrontado com a alegação de que não dava porque sonegava o direito. E aí, não é o empregado que deve provar que pediu e teve negado o pedido, mas o empregador é que, tendo a obrigação de conceder o benefício, colocou-o à disposição e o empregado, por sua vez, dispensou-o (sem que precise dizer por quê).

**A questão do passe livre do portador de deficiência.** Vários municípios concedem passe livre para deficientes no transporte coletivo urbano. Entendemos que, nestes casos, não é exigível do empregador do deficiente físico (que assim se declare), o benefício do vale-transporte, pela evidente inaplicabilidade: como a natureza jurídica do vale-transporte é *indenizatória* e há isenção local do custo do transporte residência-trabalho e vice-versa, não há despesa a indenizar.

**O custeio do vale-transporte.** O Vale-Transporte será custeado:

- pelo beneficiário, na parcela equivalente a até 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento;
- pelo empregador, no que exceder aos 6%.

A concessão do Vale-Transporte implica na co-participação do trabalhador no seu custeio, em parcela equivalente a até 6% (seis por cento) do seu salário básico ou vencimento. Mas atenção: a co-participação do trabalhador no custeio do vale-transporte **não é** mera faculdade dos envolvidos; o desconto é poder-dever do empregador, que poderá vir a ser autuado pela fiscalização previdenciária caso deixe de descontar do empregado – e conseqüentemente está deixando de oferecer à tributação uma pequena parcela de salário não tributado – os 6% que lhe cabem de custeio.



**A proporcionalidade do desconto.** O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento (caso de admissão ao longo do mês, férias etc.) e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em ACT ou CCT, que favoreça o beneficiário (art. 10 do Decreto nº 95.247/87).

**Exemplo de cálculo proporcional:** Empregado admitido em 15/06, usará 20 vales até o dia 30/06. Total de passes = 40. Cada vale = R\$ 2,30. Salário base mensal: R\$ 900,00.

- \_ Proporção de vale-transporte no mês da admissão: 20 divididos por 40 = 50%.
- \_ Custo do vale transporte em junho: R\$ 2,30 x 20 = 46,00
- \_ 6% x R\$ 900,00 = R\$ 54,00
- \_ Desconto proporcional: R\$ 54,00 x 50% = R\$ 27,00
- \_ Encargo de VT do empregador no mês de junho: R\$ 46,00 – R\$ 27,00 = R\$ 19,00.

**A devolução dos vales na rescisão de contrato.** Na demissão do empregado este **deve** devolver os passes que sobraram, ou então se procede ao desconto do valor real dos passes não utilizados. Isto porque o empregador entrega antecipadamente ao empregado os vales que adquiriu, logo, ocorrendo uma demissão no curso de um mês com aviso prévio indenizado, de imediato o empregado não faz mais jus ao benefício, devendo devolver os VT não utilizados ou suportar o desconto do valor equivalente.

**Os créditos em excesso.** O creditamento de vales-transporte no cartão do empregado deve sempre considerar o saldo de créditos relativos ao período anterior, independentemente de sua origem e justificativa, sob pena de cumularem-se créditos indefinidamente sem nenhuma razão e aplicação. Além disso, a política de creditar os vales independentemente de saldo excedente significa, necessariamente, descontrole quanto ao uso correto ou não do benefício. *Os saldos existentes no início do período, como visto, devem sempre ser analisados sob a ótica do exercício do poder disciplinar do empregador.*

**Ausências do empregado e a devolução/compensação dos vales recebidos.** O vale-transporte, como estabelecido em lei, é um benefício que deve ser usado *exclusivamente* no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, razão porque todo e qualquer uso fora destes parâmetros é "uso indevido", passível de punição. Igualmente o não uso tem tratamento específico.

Isto significa que o empregado que não comparece ao trabalho, independentemente do motivo (falta justificada ou não, atestado médico, férias, compensação de dias de crédito no banco de horas, licenças diversas etc.) não terá direito ao vale-transporte referente ao período do não comparecimento. Ora, se o empregador já adiantou o vale referente a este período, é correto o seu desconto ou a compensação para o período seguinte, razão por que é correto optar por uma das situações seguintes:

- \_ exigir a devolução dos vales não usados;
- \_ compensar no mês seguinte os vales não usados no mês anterior;
- \_ descontar o seu valor integral pelo valor de face

**Uso do vale-transporte no intervalo para refeição e descanso.** Há interpretação jurisprudencial contrária (v. abaixo) à concessão de vale-transporte para custear o trajeto entre o trabalho e a residência do empregado à hora do almoço, ao argumento de que se trata de "circunstância que contraria o disposto nas normas legais citadas". Em rigor, porém, é de registrar-se que a lei especifica o trajeto (residência –trabalho e vice-versa), mas não o horário de uso do vale-transporte, nem distância mínima a justificar a sua concessão.

VALE-TRANSPORTE CONCESSÃO PARA DESLOCAMENTO DO EMPREGADO NO INTERVALO INTRAJORNADA PARA ALMOÇO MULTA ADMINISTRATIVA INDEVIDA O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipa ao trabalhador para a utilização efetiva em despesa de deslocamento



residência-trabalho e vice-versa, no início e término da jornada laboral (art. 2º, Decreto 95.247/87). A Lei nº 7.418/85, alterada pela Lei nº 7.619/87, não impõe ao empregador a obrigação de fornecer vale-transporte para que o empregado se desloque para almoçar em sua residência. A aplicação de multa administrativa pela não concessão do benefício no intervalo intrajornada, é circunstância que contraria o disposto nas normas legais citadas. Recurso conhecido e provido. PROC: RR - 26/2005-000-22-00. Ministro Relator CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA. Brasília, 26 de novembro de 2008.

Em respeito à necessidade de prevenção e manutenção da saúde do trabalhador, porém, o fato é que, com base no PCMSO, é razoável raciocinar que, já que cabe ao empregador proporcionar ao empregado condições para que este usufrua de, no mínimo, uma refeição ao longo da jornada de trabalho, e, em sendo possível tomar a refeição na própria residência, entendemos que não é de todo desarrazoado o pleito do empregado. A questão a considerar, aqui, é de oportunidade e conveniência de o empregador *assumir o risco de ocorrer acidente de trabalho também no horário do almoço*, eis que acidente de trajeto, conforme definido em lei, é equiparado a acidente de trabalho.

**A base de cálculo do valor a descontar do empregado.** A lei é clara ao determinar que a base de cálculo que determina o *quantum* que o empregado participa da despesa com o vale-transporte é apenas o salário básico, "excluídos quaisquer adicionais ou vantagens" (inciso I do art. 9º do Decreto nº 95.247/87).

**Exemplo:** Considerem-se os seguintes parâmetros:

- \_ Nº de vales que o empregado precisa por dia: 4
- \_ Dias de trabalho no mês de julho/2011: 23 (total de vales = 92)
- \_ Salário do empregado + horas extras: R\$ 1.100 + R\$ 50,95
- \_ Valor total dos vales-transporte: R\$ 211,60 (R\$ 2,30 x 92)
- \_ Teto da participação do empregado (6% sobre R\$ 1.100) = R\$ 66,00

**Resultado:**

- \_ Parte custeada pelo empregado: R\$ 66,00
- \_ Parte custeada pelo empregador: R\$ 145,60 (R\$ 66 + R\$ 145,60 = R\$ 211,60)

**A obrigação do empregador de adquirir VT em quantidade e espécies suficientes.** A concessão do vale-transporte obriga o empregador a adquiri-los em número e espécie suficientes aos deslocamentos dos trabalhadores no período. A aquisição deve ser feita à vista e antecipadamente, mediante recibo seqüencialmente numerado (período a que se referem, quantidade vendida, beneficiários a quem se destinam, identificação do adquirente etc.), proibidos descontos e limitada à quantidade necessária a atender aos empregados.

**O poder disciplinar e o uso indevido do vale-transporte.** O uso do vale transporte deve ser efetivamente controlado pelo empregador. O empregado deve ser questionado – dentro das limitações impostas pelo bom senso, mas com firmeza – acerca dos saldos remanescentes de créditos sempre que existirem e estes não baterem com as faltas e afastamentos no período, da mesma forma com que deve sê-lo quanto apresentar-se para novo abastecimento de créditos antes do final do período.

O primeiro caso – existência de saldo apesar do final do mês – revela trajetos percorridos não por transporte público, mas por outro meio, como carro, moto, carona, bicicleta etc. Esta substituição de meio de transporte, *em princípio*, não significa problema, desde que seja justificado, mas significa problema ao se tornar rotineiro.

A questão do uso indevido de vale transporte deve ser inequivocamente analisada em termos disciplinares, sob enfoque do ato de improbidade (alínea "a" do art. 482 da CLT) e do uso indevido de vale transporte (§ 3º do art. 7º do Decreto nº 95.247/1987) considerado pela legislação pertinente como **falta grave**. Falta grave, conforme estabelecido, atrai o exercício do poder disciplinar – aplicação de advertência verbal, escrita, suspensão, suspensão mais extensa, e, finalmente, rescisão do contrato por justa causa.

Os tribunais não destoam do entendimento de que a questão é disciplinar, e a resposta que dão às questões propostas por empregadores e empregados é coesa com a linha estabelecida pela lei: uso exclusivo para o trajeto residência-trabalho e vice-versa, rigidez quando há uso indevido.





## JURISPRUDÊNCIA:

1) **Justa causa caracterizada** por declarar a necessidade de vale-transporte para o trajeto residência-trabalho e vice-versa mas, na prática, utilizar-se de veículo próprio, que abastecia com os recursos do vale-transporte.

PROCESSO TRT Nº 0050500-90.2010.5.02.0373

RECURSO ORDINÁRIO DA 3ª VT DE MOGI DAS CRUZES

RECORRENTE: ADRIANA LEONEL APARECIDO

RECORRIDAS: 1- MOGICAL TELEATENDIMENTO INTERATIVO LTDA.-EPP

2- OMEGA CALL CENTER LTDA.

*RECURSO ORDINÁRIO. DECLARAÇÃO FALSA OU USO INDEVIDO DO VALE-TRANSPORTE. FALTA GRAVE.*

Se a reclamante admite em depoimento pessoal que, a despeito de receber o vale-transporte, ia trabalhar com condução própria, sem o conhecimento da reclamada, incursa se encontra nas penalidades previstas nos artigos 482, "a", da CLT (ato de improbidade) e no artigo 7º, § 3º, do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987 - que regulamentou a Lei do Vale-Transporte -, que prevê que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave. Recurso ordinário a que se nega provimento.

A r. sentença de fls. 102/105, cujo relatório adoto, julgou procedente em parte a reclamação trabalhista. Embargos de declaração foram interpostos às fls. 117/120 e decididos à fl. 122. A reclamante recorre da decisão, consoante as razões de fls. 107/111, alegando, em apertada síntese, que a justa causa deve ser afastada e que, em consequência, o seu pedido de pagamento de verbas rescisórias deve ser acolhido.

Subscritor legitimado à fl. 10.

Não foram apresentadas contra-razões.

É o relatório.

### V O T O

#### 1. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso porque presentes os requisitos de admissibilidade.

#### 2. MÉRITO

##### **- Da justa causa: recebimento indevido do vale-transporte**

A r. sentença recorrida reconheceu a existência de justa causa por parte da obreira - que se dirigia ao serviço de motocicleta, mas recebia o vale-transporte - e indeferiu o pleito de verbas rescisórias. Inconformada, a reclamante recorre da decisão, alegando, em apertada síntese, que a justa causa deve ser afastada pela inexistência de ilicitude, visto que o fato de ela se mover até o trabalho de motocicleta, mas receber o vale-transporte, contou com o consentimento da empregadora.

Mas sem razão.

Segundo a defesa (v. fls. 40/42), **quando da contratação da reclamante, esta declarou que necessitava de condução para ir e voltar do trabalho e preencheu o formulário de requisição correspondente** (formulário de requisição de vale-transporte de fl. 54). Ocorre que no dia 03/02/2010 a empregadora tomou conhecimento de que a reclamante vinha recebendo valores para o deslocamento casa-trabalho/trabalho-casa, **mas se utilizava de condução própria, qual seja, uma motocicleta Honda Bis**. Então, ao indagar a demandante sobre tal fato, ela respondeu, com ironia, à demandada que se utilizava dos valores dados para a condução para completar a gasolina de sua motocicleta no dia-a-dia e nos finais de semana. **Ato contínuo, diante da confissão da reclamante e da quebra de confiança, a reclamada dispensou a autora por justa causa, com fundamento no artigo 482, "a", da CLT**. E a reclamante admitiu em depoimento pessoal que, de fato, ia trabalhar de moto e recebia R\$5,00 por dia de vale-transporte (v. fl. 35). Ora, a ilicitude praticada pela recorrente desafia a incidência não apenas do artigo celetista atrás referido, mas também do artigo 7º, § 3º, do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987 - que regulamentou a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, Lei do Vale-Transporte -, que prevê que *a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave*.

Mantenho.

#### **Do exposto,**

**ACORDAM** os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: **NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário da reclamante**, nos termos da fundamentação do voto



da Relatora, mantendo incólume a r. decisão de origem, inclusive quanto ao valor arbitrado à condenação.

2) **Justa causa caracterizada** pela escolha aleatória do empregado que, apesar de declarar a necessidade de uso de vale transporte para o trajeto residência trabalho e vice-versa, optava por ir de bicicleta determinados dias, especialmente aqueles "dias bonitos de sol". A conduta foi considerada "declaração falsa ou uso indevido".

PROCESSO TRT/SP N.º 03955.2006.084.02.00-5 13ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: ANTONIO DOMINGOS DA SILVA

RECORRIDO: CONDOMÍNIO EDIFÍCIO MÁLAGA

ORIGEM: 84ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO.

(...)

**Pretende o reclamante o recebimento das verbas rescisórias inerentes à abrupta ruptura do contrato individual de trabalho por prazo indeterminado.**

**Contesta a reclamada ao pedido, afirmando que o autor foi dispensado por justa causa, diante da utilização indevida dos vales-transporte a ele fornecidos.**

Como se sabe, a justa causa consiste na mais rigorosa penalidade que pode ser aplicada a um empregado, de sorte que o ônus de provar sua ocorrência pertence ao empregador, mormente sendo fato modificativo do direito e do que normalmente acontece nas relações de trabalho subordinado: a dispensa imotivada.

Por outro lado, tal prova deve ser inequívoca, absoluta, cabal, pois qualquer dúvida deve conduzir o órgão julgador a afastar a motivação da dispensa para conceder ao obreiro o direito à percepção das verbas da rescisão injustificada.

**No caso em tela, é incontroverso o fato de o autor receber o benefício do vale-transporte na contratualidade.**

**Ficou demonstrado pela prova oral que o autor se deslocava para o trabalho em alguns dias da semana utilizando sua bicicleta.**

Verifica-se ter o autor admitido na exordial que "nos dias bonitos de sol, optava por fazer o trajeto de sua casa ao trabalho de bicicleta" (item 7, fl. 04).

(...)

Portanto, nos termos da lei, o uso do vale-transporte é exclusivo para o deslocamento do trabalhador de sua residência para o trabalho e vice-versa, por meio do sistema de transporte coletivo público.

**Com efeito, o fato de o trabalhador confessar o uso de bicicleta para percorrer o percurso de sua residência ao trabalho, caracteriza a falta grave prevista no § 3º do art. 7º do Decreto nº 95.247/87, o que, por si só, justifica a justa causa aplicada. Nos termos do referido dispositivo legal, "a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave".**

**O autor fez uso indevido do vale transporte, e a própria lei prevê que esse ato constitui falta grave.**

Nada a reformar, portanto.

Fundamentada a decisão.

III. CONCLUSÃO.

P O S T O I S T O, nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte do presente dispositivo para todos os efeitos, ACORDAM os magistrados da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em CONHECER do recurso ordinário do autor e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos da fundamentação acima alinhavada.

Nada mais.

ROBERTO VIEIRA DE ALMEIDA REZENDE

Juiz Relator



3) Não é o empregado que deve comprovar que requereu o benefício do vale-transporte, mas o empregador é que deve comprovar, documentalmente, que ou o empregado requereu o benefício indicando opção de transporte, linhas etc., ou dispensou os vales.

4ª TURMA PROCESSO TRT/SP  
02548.2005.026.02.00-9  
RECURSO ORDINÁRIO  
ORIGEM: 26ª VARA DE SÃO PAULO  
RECORRENTE 1: EDUARDO VALENTIM  
RECORRENTE 2: ALTA AMERICA LATINA TEL AVANÇADAS S/A  
(...)

**Vale-transporte**

A recorrente sustenta que o autor não comprovou ter requerido o benefício, tampouco que resida a mais de 1 Km da empresa.

Não prospera a irresignação. Isso porque **o ônus de provar que o trabalhador dispensou o benefício previsto em lei é do empregador, a quem cabe reunir, por força do poder diretivo, toda a documentação relativa à vida funcional de seus empregados.**

Nada a reparar, pois.

(...)  
PAULO AUGUSTO CAMARA  
Desembargador Federal Relator

4) **Justa causa caracterizada** por declarar a necessidade de vale-transporte para o trajeto residência-trabalho e vice-versa mas, na prática, utilizar-se de veículo próprio, que abastecia com os recursos do vale-transporte.

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
PROCESSO Nº 00795.2007.073.02.00-0 (RO)  
ORIGEM: 73ª VT DE SÃO PAULO; RECORRENTE: ANTÔNIO ROBERTO RODRIGUES CAVALCANTE  
RECORRIDO: PLANSEVIG PLANEJAMENTO, SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA  
JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. VALE-TRANSPORTE. **Constitui ato de improbidade o recebimento de vale transporte quando o reclamante se utilizava de condução própria para ir ao trabalho. A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem justa causa para a ruptura do pacto laboral.**

Recurso a que se nega provimento.

(...)

Depreende-se da análise dos autos, que o autor, por ocasião da contratação, declarou que necessitava de condução para ir e voltar do trabalho e preencheu o formulário de requisição correspondente (fls. 88). Ressalte-se, outrossim, que nos recibos encartados às fls. 26/32 consta pagamento regular de vale-transporte.

Frise-se que após o acidente ocorrido com o reclamante aos 15/03/2007, a empregadora tomou conhecimento, por meio do boletim de ocorrência (fls. 15/16) apresentado pelo obreiro, de que este vinha recebendo valores para o deslocamento ao trabalho, mas na realidade se utilizava de condução própria, qual seja, uma motocicleta Yamaha.

**Patente a prática de ato de improbidade pelo autor, o qual percebia mensalmente vale-transporte, sem fazer jus ao benefício, em prejuízo da ré, acarretando a quebra de confiança que deve nortear o pacto laboral e ensejando a dispensa por justa causa com fundamento no artigo 482, "a", da CLT.**

(...)



ACORDAM os Magistrados da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: CONHECER do recurso interposto e, no mérito, NEGAR PROVIMENTO, mantendo a r. sentença de origem, nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

SORAYA GALASSI LAMBERT

Juíza Relatora