

DA VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL DE ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO: A SUBSTITUIÇÃO LESIVA PELO VALE-TRANSPORTE

FROM THE VIOLATION TO THE FUNDAMENTAL RIGHT OF ACCESS TO THE WORKPLACE: THE SUBSTITUTION HARMFUL WHIT THE TRANSPORTATION VOUCHER

*Lara Caxico Martins Miranda**

*Mayra Freire de Figueiredo***

*Lourival José de Oliveira****

RESUMO

Levando-se em conta os princípios constitucionais de proteção ao trabalho, o presente estudo possui como objeto analisar a possibilidade ou não de o empregador substituir o fornecimento de transporte para a condução dos seus empregados das suas residências até o meio ambiente de trabalho pela concessão de vale-transporte. A partir das considerações sobre a natureza salarial dos benefícios e as possibilidades de alteração contratual, identificou-se que a substituição pode configurar alteração prejudicial ao trabalhador na hipótese de causar descontos nos salários. Por se tratar de direito fundamental essencial para a efetivação do direito ao trabalho, o transporte, fornecido pelo empregador, não pode ser retirado por mera liberalidade. Por meio do método dedutivo, desenvolveu-se uma pesquisa teórica com utilização da legislação brasileira e doutrina pátria.

Palavras-chave: Alteração contratual; Direitos sociais; Transporte; Vale-transporte.

-
- ¹ Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Pós Graduada em Direito Constitucional pelo Complexo de Ensino LFG. Pós graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Complexo de Ensino Damásio de Jesus. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: laracaxico@hotmail.com.
 - ² Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Filadélfia – UniFil, Londrina (2008-2012), possui Pós-graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Damásio Educacional (2013-2014) e Pós-graduação em Direito Constitucional Contemporâneo pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania (2014-2015). Advogada.
 - ³ Mestrado em Direito das Relações Sociais pela Universidade Estadual de Londrina (1994) e doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999).

ABSTRACT

Taking into account the constitutional principles of protection of labor, this study has at analyzing whether or not the employer can replace the provision of transport for the conduct of its employees from their homes to the workplace environment by granting transportation vouchers. Based on the considerations on the salary nature of the benefits and the possibilities of contractual alteration, it was identified that the substitution may constitute a detrimental alteration to the employee in the event of causing discounts in wages. Because it is an essential fundamental right for the realization of the right to work, transportation, provided by the employer, can not be withdrawn by mere liberality. Through the deductive method, a theoretical research was developed using Brazilian legislation and homeland doctrine.

Keywords: Contractual amendment; Social rights; Transport; Transportation vouchers.

INTRODUÇÃO

O direito à prestação de serviços de caráter social ampliou-se com o passar dos séculos. O que inicialmente compreendia-se apenas no âmbito da saúde e do trabalho, ampliou-se, em virtude do aumento das sociedades e das progressivas lutas sociais, para atingir prestações positivas concernentes à lazer, moradia, alimentação e outros direitos essenciais para o desfrute de uma vida digna.

A pesquisa em apreço dá destaque para a análise do transporte, direito social inserido no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil pela Emenda Constitucional n. 90, de 15 de setembro de 2015. Parte-se do pressuposto de que sua prestação é obrigatória por parte do Estado, mas que sua concessão deve contar com o apoio da sociedade civil e empresária, em virtude da eficácia horizontal dos direitos sociais. Salienta-se a sua essencialidade para a concretização do direito ao trabalho e para a viabilidade da própria atividade econômica.

Prossegue-se para a verificação das modalidades de concessão do transporte por parte da empresa e a natureza jurídica do benefício. Pretende-se verificar se o empregador, como garantidor do direito ao trabalho e da atividade econômica, pode suprimir ou substituir o benefício, caso concedido no início do contrato de trabalho. Nesse viés, será abordada a possibilidade de o empregador se utilizar do vale-transporte para deixar de fornecer veículo de locomoção dos trabalhadores de suas residências até o local de trabalho.

A pesquisa se justifica pela pertinência do direito de acesso ao local de trabalho e pela necessidade de compreensão dos legitimados a garanti-lo. Ainda que inserido, como direito ao transporte, no rol de direitos sociais da Constituição Federal de 1988 apenas em 2015, possui relevância desde que as aglomerações

sociais se formaram. Compreendido como “direito meio”, é fundamental para a efetivação do próprio direito ao trabalho e pela eficácia horizontal dos direitos fundamentais, não cabe apenas ao Estado garantir mecanismos, como o transporte público, para que o trabalhador consiga chegar ao posto de trabalho. Assim, a pesquisa manifesta significância na medida em que demonstra a responsabilidade empresarial pela promoção do direito de acesso ao local de trabalho.

Dentre as principais categorias analíticas e conceituais destaca-se o reconhecimento da necessidade de concessão de direitos sociais por parte do Estado, da essencialidade do transporte abordada na Proposta de Emenda à Constituição n. 90 de 2011, das possibilidades de concessão de transporte por parte da empresa, da natureza jurídica do benefício e da alteração contratual lesiva.

Será desenvolvida uma pesquisa teórica, pela apropriação do método dedutivo. Por meio da compreensão dos aportes teóricos mencionados e do reconhecimento de premissas verdadeiras relacionadas a esses, será utilizada a dedução para compreender como existente a alteração contratual lesiva na hipótese de substituição da concessão de transporte para o deslocamento dos trabalhadores pelo fornecimento de vale-transporte. O material utilizado será composto pelos estudos realizados pela doutrina brasileira solidificada, legislação constitucional e infraconstitucional e em artigos científicos.

O DIREITO AO TRANSPORTE COMO DIREITO SOCIAL

Dentre as diversas formas de Estado presenciadas pela humanidade e suas respectivas crises, cumpre identificar o momento em que esse se viu sujeito à outorga de direitos que garantissem o desenvolvimento das sociedades e a igualdade material entre os indivíduos. Frisa-se que, por mais que o provimento tenha se iniciado em determinado período, até hoje direitos sociais são inseridos nos ordenamentos jurídicos, revelando que a transformação social exige o fornecimento de novas prestações positivas.

A crise do Estado liberal democrático abriu espaço, no século XX, para a positivação dos direitos sociais.¹ Dentre os documentos de maior relevância cita-se a Constituição Mexicana de 1917, que inseriu no seu texto a proteção ao trabalho em face da limitação do poder econômico. No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer um título destinado exclusivamente aos direitos sociais e econômicos.

Maior abrangência internacional, por sua vez, foi vista apenas com o fim da Segunda Guerra Mundial e a elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). O documento reconheceu os direitos sociais como intrínsecos

¹ BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Construindo o Estado republicano: democracia e reforma da gestão pública*. Rio de Janeiro: FGV, 2009. p. 79.

ao homem e consequentemente de concessão obrigatória por parte dos governos.² O maior espaço para intervenção estatal e a necessidade de prever e conceder direitos sociais culminou com a formação do Estado de bem-estar social. Após o término da guerra, os governos se consolidaram como fornecedores de saúde, educação básica, renda mínima e trabalho decente.³

O crescimento sem medida do âmbito de atuação do Estado resultou em grande crise financeira, especialmente na década de 1980. Havia a necessidade de o Estado conceder direitos sociais e plurais, mas não seria impreterível que a prestação desses serviços ocorresse de forma direta. Tal concepção fomentou a formação do Estado social-liberal, que permaneceu comprometido com direitos sociais, mas passou a exigir colaboração da sociedade para garanti-los.⁴

Neste contexto social-liberal, em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada. Dentre os seus objetivos fundamentais está a atuação para o desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza, bem como marginalização e redução de desigualdades sociais e regionais (art. 3º, incisos II e III). A fim de alcançar estes alvos, o legislador constituinte positivou, no capítulo II, diversos direitos sociais, incluídos como direitos fundamentais, que, se efetivados, constituem caminho para o cumprimento da meta introdutória.

Salienta-se o rol estabelecido no artigo 6º, que vinculou o Estado a prestações positivas possibilitadoras da melhoria de condições de vida e do avanço em termos de igualdade material. Vale apontar que o dispositivo sofreu modificações após a promulgação da Constituição, o que indica um avanço em termos de caracterização de direitos sociais. Enfatiza-se a adição do direito à moradia pela Emenda Constitucional n. 26, de 14 de fevereiro de 2000, do direito à alimentação pela Emenda Constitucional n. 64, de 4 fevereiro de 2010 e, em relevância na pesquisa, do direito ao transporte pela Emenda Constitucional n. 90, de 15 de setembro de 2015.

Os objetivos da República mencionados foram as premissas para a aprovação da Emenda Constitucional n. 90 de 2015, que deu nova redação ao artigo 6º da Carga Magna para introduzir o transporte para o local de trabalho como direito social. Mecanismos de acesso ao estabelecimento empresarial, há muito, são essenciais para a vida cotidiana, mas apenas em 2015 entraram para o rol de direitos sociais. Principalmente no que se refere ao ambiente urbano, sabe-se que o transporte é essencial para a garantia da mobilidade dos serviços e das pessoas e o acesso aos demais direitos sociais.

² NUNES JUNIOR, Vidas Serrano. *A cidadania social na Constituição de 1988: estratégias de positivação e exigibilidade judicial dos direitos sociais*. São Paulo: Verbatim, 2009. p. 52-55.

³ BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Construindo o Estado republicano: democracia e reforma da gestão pública*, p. 79-83.

⁴ BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Construindo o Estado republicano: democracia e reforma da gestão pública*, p. 153-155.

Não cabe dizer que antes de 2015 o fornecimento de transporte não era de obrigação do Estado, tendo em vista as competências dos entes federativos estabelecidas no título III da Constituição Federal. Conforme dispõe o artigo 21, inciso XX, compete à União “instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos”.⁵ A organização e fornecimento do transporte coletivo, seja em regime de concessão ou permissão, foi conferida, por sua vez, aos municípios, de acordo com o artigo 30, inciso V, do mesmo instituto.

A princípio, supõe-se que a positivação do transporte como direito social apenas acentuou o caráter indispensável do serviço. Uma análise minuciosa, por sua vez, revela que o *caput* do artigo 6º foi local estrategicamente escolhido em virtude da eficácia horizontal dos direitos sociais.

A teoria liberal clássica considerava que os direitos fundamentais, dentre os quais se encontram os direitos sociais, só seriam oponíveis em face do Estado. Caberia a esse garanti-los em prestações positivas e abster-se de violá-los, em virtude dos limites estabelecidos ao exercício do poder estatal. Na concepção atual, entretanto, não restam dúvidas de que não apenas o Estado é passível de violar direitos sociais, mas todo e qualquer ator social.⁶

É certo que “a incidência dos direitos fundamentais na esfera das relações entre particulares se torna um imperativo incontornável”, que incide e vincula as relações particulares em prol da proteção da dignidade da pessoa humana.⁷ Ensina Lima⁸ que “a permissão de influência dos direitos fundamentais junto às relações privadas denota uma corresponsabilidade com a diminuição das desigualdades sociais, sem excluir a obrigação primária do Estado”.

Dessa forma, percebe-se que cabe aos particulares colaborarem para a efetivação de direitos sociais em parceria com o Estado,⁹ pois em suas relações privadas se impõem o respeito e a garantia daqueles. Denota-se que não é possível mais se pensar em um Estado que garante e presta sozinho as obrigações decorrentes desses direitos. Há clara exigência de auxílio por parte dos demais sujeitos sociais.

⁵ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso em: 21/08/2017.

⁶ GOMES, Fábio Rodrigues; SARMENTO, Daniel. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011. p. 61.

⁷ GOMES, Fábio Rodrigues; SARMENTO, Daniel. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho*, p. 61.

⁸ LIMA, Jairo Néia. *Sociabilidade horizontal: a eficácia dos direitos fundamentais sociais nas relações entre particulares*. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo, v. 79, p. 105-124, abr./jun. 2012. p. 115.

⁹ LIMA, Jairo Néia. *Sociabilidade horizontal: a eficácia dos direitos fundamentais sociais nas relações entre particulares*, p. 115.

Nessa senda, o transporte, incluído como direito social pela Emenda Constitucional n. 90 de 2015, deve ser garantido pelo Estado com apoio daqueles que atuam na ordem econômica e preservado pela sociedade civil. A responsabilidade pela garantia e manutenção do serviço é de todos, principalmente porque “cumpre função social vital, uma vez que o maior ou menor acesso aos meios de transporte pode tornar-se determinante à própria emancipação social e o bem-estar daqueles segmentos que não possuem meios próprios de locomoção”.¹⁰

Trata-se de um “direito-meio”, tendo em vista que influencia na garantia dos demais direitos e possibilita a obtenção daquilo que é essencial a uma vida digna.¹¹ Diversos são os reflexos de um transporte deficiente em uma sociedade urbanizada. Dentre eles, o afastamento de empresas dos centros urbanos em virtude de congestionamentos, o que dificulta o acesso do trabalhador ao posto de trabalho, e os óbices para o alcance de serviços estatais básicos, como saúde, educação e lazer.¹²

Certamente, as mais afetadas são as classes sociais mais baixas, que em virtude da marginalização social tem a “necessidade de viver em áreas periféricas, em geral muito longe do local de trabalho e desprovidas de equipamentos públicos, principalmente escolas e postos de saúde”.¹³ Em virtude do segregamento, a cidade em si acaba por intensificar a pobreza, tanto no que se refere ao seu modelo socioeconômico quanto à sua estrutura física, vez que atende apenas uma parcela restrita da população.

Especificamente com relação ao transporte público, a maioria dos cidadãos que dele necessita não possui fácil acesso. Isso porque é grande a escassez nas áreas residenciais e poucos os recursos para quitar suas tarifas, que costumeiramente compromete sobremaneira o orçamento familiar. “A precariedade dos sistemas de mobilidade nas Regiões Metropolitanas, a ausência de planejamento, a falta de transparência, o baixo nível de investimento e, ao mesmo tempo, o valor das tarifas”¹⁴ geram frustração dentre aqueles que mais dependem da prestação eficiente desse direito social.

¹⁰ ERUNDINA, Luiza. Proposta de emenda à constituição n. 90 de 29 de setembro de 2011. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=925887&filename=PEC+90/2011>. Acesso em: 19/04/2017. p. 2.

¹¹ BRASIL. Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Proposta de emenda à constituição nº 90, de 2011 (parecer do Relator n. 1). 2013. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1100086&filename=PRL+1+CCJC+%3D%3E+PEC+90/2011>. Acesso em: 19/04/2017. p. 2.

¹² BRASÍLIA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Transporte urbano e inclusão social: elementos para políticas públicas. 2003. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0960.pdf>. Acesso em: 19/04/2017. p. 10.

¹³ VASCONCELLOS, Eduardo Alcântara de. *Mobilidade urbana e cidadania*. Rio de Janeiro: Senac, 2012. p. 55.

¹⁴ FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Diretoria de análise de políticas públicas. Mobilidade urbana e cidadania: percepções do usuário de transporte público no Brasil (relatório preliminar). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2014. p. 5.

Os meios de transporte se colocam como intermediadores entre os cidadãos e as entidades públicas, entre os enfermos e os postos de saúde, entre as famílias e os locais de lazer e, em destaque especial para a pesquisa, entre o trabalhador e o posto de trabalho. Dessa forma, é possível concluir que um eficiente sistema de mobilidade social é condição de eficácia dos demais direitos sociais, dentre eles o direito ao trabalho.

De acordo com Lenza,¹⁵ em virtude do valor das tarifas do transporte público e da sua deficiência, muitos “não conseguem voltar para suas casas depois do trabalho, ou passam várias horas do dia em deslocamento”. O direito ao trabalho ganha expressivos obstáculos em virtude das múltiplas ineficiências do Estado brasileiro no que se refere ao fornecimento de transporte.¹⁶ Em virtude da eficácia horizontal dos direitos fundamentais sociais e do dever daqueles inseridos na ordem econômica de atuarem em prol do pleno emprego (artigo 170, VIII, CF) é que se torna imperioso o auxílio destes no fornecimento de transporte.

Destarte, “o livre exercício da atividade econômica é uma garantia assegurada pela Constituição. Essa garantia somente subsiste quando a Economia for capaz de solucionar a questão do emprego, que afeta a totalidade de pessoas”.¹⁷ Nesse condão, é clara a responsabilidade da empresa de garantir o direito ao trabalho e tudo o que serve de acesso a ele.

Destaque-se que, se o trabalhador necessita de equipamentos de proteção individual (art. 166, CLT) ou roupas específicas para o desenvolvimento da atividade laboral, cabe ao empregador fornecê-los (art. 389, inciso, IV, CLT). Se para a prestação do serviço exige-se o uso de acessórios e instrumentos (art. 485, § 2º, I), também é da competência daquele a concessão. O mesmo vale quando se trata do transporte.

Aquilo que se coloca como essencial para garantir o acesso e permanência do direito ao trabalho é de responsabilidade também no empregador. Assim já se posicionou Delgado¹⁸ ao afirmar que “trata-se das utilidades (bens ou serviços) ofertadas pelo empregador ao obreiro essencialmente como mecanismo viabilizador da própria realização do serviço contratado ou viabilizador do aperfeiçoamento no processo de consecução do trabalho”.

Em vista disso, sendo o transporte direito social de necessária provisão do Estado, mas também fundamental para garantir o acesso ao trabalho, na ausên-

¹⁵ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1.298-1.299.

¹⁶ FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Diretoria de análise de políticas públicas. Mobilidade urbana e cidadania: percepções do usuário de transporte público no Brasil (relatório preliminar), p. 5.

¹⁷ LEDUR, José Felipe. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. *Revista do TST*. Brasília. v. 77, n. 3, jul./set. 2011. p. 99.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 789.

cia do fornecimento por parte daquele, cabe a empresa garanti-lo. Enfatiza-se que quando a empresa decide por instituir transporte para o deslocamento dos seus trabalhadores acaba por viabilizar a própria atividade econômica, que não subsistiria sem o acesso da mão de obra ao local de trabalho. Afinal, “é bastante simples perceber que sem trabalho, não haverá produção”.¹⁹

O direito ao trabalho é expressão de dignidade do trabalhador, que deve ser garantido pelo Estado, pela ordem econômica e pela sociedade civil. Um dos direitos de acesso ao trabalho é o direito a um transporte de qualidade, com baixas tarifas, eficaz e em quantidade suficiente. Se o Estado se coloca em déficit em relação a sua concessão, cabe a empresa fornecê-lo, de modo a garantir o direito ao transporte e, conseqüentemente, o direito ao trabalho.

Caso realize essa concessão, em cumprimento da sua função social, não poderá suprimir o direito estabelecido, nem substituí-lo por outro benefício que gere desconto no salário do trabalhador, como o vale-transporte. Se assim o fizer, será caracterizada a alteração lesiva no contrato de trabalho, conforme principal discussão travada na pesquisa.

NATUREZA JURÍDICA E POSSIBILIDADES DE CONCESSÃO DO TRANSPORTE PELA EMPRESA

Sabendo-se que o transporte se trata de direito fundamental social do indivíduo, a ser efetivado igualmente pelos particulares, à luz da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, torna-se importante tratar sobre as hipóteses de concessão no âmbito da relação de emprego. Essencial, além disso, é abordar a natureza jurídica do benefício, se salarial ou indenizatória.

Com efeito, entende-se por salário como sendo o “conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”.²⁰ Consiste na retribuição devida e paga pela empresa ao obreiro, habitualmente, pelo fato de permanecer o trabalhador à sua disposição, por força do contrato de trabalho.²¹ Em relação ao meio de pagamento, pode ser realizado em dinheiro ou em bens ou serviços (utilidades). Quando pago na forma do último, se convencionou designar salário-utilidade ou salário *in natura*, podendo a utilidade ter ou não caráter salarial.

Para caracterização da natureza salarial da utilidade, exigem-se requisitos, quais sejam, que a benesse seja benéfica (i), concedida de forma graciosa, habi-

¹⁹ LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*, p. 102.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 791.

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 490.

tual e com finalidade contraprestativa pelo trabalho prestado (ii) e que não haja lei retirando a natureza salarial da verba (iii).²²

No tocante à habitualidade, o fornecimento deve se prolongar durante o contrato de trabalho. Exclui-se, portanto, a situação meramente esporádica, a qual deixará de obrigar o empregador. O requisito corresponde, pois, “à ideia de repetição uniforme em certo contexto temporal”.²³

Contraprestativo, por sua vez, será o fornecimento que tenha por causa e objetivos retribuir o empregado. Por conseguinte, a doutrina utiliza-se da fórmula “pelo trabalho” ou “para o trabalho”. Assim, terá natureza salarial a utilidade fornecida pelo trabalho, ou seja, em razão da atividade realizada. A utilidade concedida para o trabalho, que será utilizada para o desenvolvimento do labor, não terá caráter salarial.²⁴

O artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata do tema, disciplinando exemplos de utilidade. Preconiza que, além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário para todos os efeitos legais as prestações *in natura* fornecidas habitualmente pelo empregador ao empregado, por força do contrato ou do costume, a exemplo da alimentação, da habitação e do vestuário.²⁵

Nos termos do parágrafo 2º do mesmo dispositivo legal, não se consideram salário *in natura* os vestuários, equipamentos e acessórios quando fornecidos aos empregados e por eles utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço. Ainda, ficam excluídos: a educação em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, incluindo-se valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; os seguros de vida e de acidentes pessoais; a previdência privada; o vale-cultura.²⁶

Nesse contexto, válido citar que a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, acrescentou o § 5º, dispondo que o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, ainda quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito.

²² BOMFIM, Volia. *Direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 774.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 823.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 824.

²⁵ BRASIL. Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art458>. Acesso em: 24/04/2017.

²⁶ BRASIL. Lei n. 10.243, de 19 de junho de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm#art2>. Acesso em: 24/04/2017.

Finalmente, com atenção especial no trabalho, dispõe o referido artigo 458 que não se considera salário *in natura* o transporte destinado ao deslocamento do empregado para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público. Portanto, conforme disposto na CLT, em regra, o transporte não ostenta natureza salarial.

No caso do veículo fornecido pelo empregador ao empregado, quando indispensável para a realização do trabalho, isto é, em se tratando de ferramenta para o trabalho, também não terá natureza salarial, ainda se utilizado pelo trabalhador em atividades particulares, razão por que não integrará o salário. É a inteligência da Súmula 367, item I do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao tratar das utilidades *in natura*, retirando do benefício o caráter salarial.

Ao comentar o assunto, Barros²⁷ entende que a Súmula 367 do TST segue o princípio da colaboração mútua. Para a autora:

[...] o fornecimento do transporte visa a evitar que o empregador seja levado à mesquinha de exigir que o empregado devolva o veículo quando, por exemplo, necessitar pagar uma conta durante o expediente, prejudicando o bom andamento do serviço e acarretando um constante clima de desconfiança.

Em contrapartida, terá feição salarial quando a função do veículo for irrisória, utilizado em momentos de lazer, repouso ou férias, a fim de tornar mais atraente o exercício do cargo e melhores as condições de trabalho. Verifica-se que, nessa situação, o transporte não se enquadra na hipótese da mencionada Súmula 367 e artigo 458, § 2º da CLT, sendo fornecido pelo trabalho e não para o trabalho.²⁸

Do mesmo modo, tratando-se de local de difícil acesso, não abrangido por serviço de transporte público e regular, se a empresa fornece veículo com combustível aos empregados, não se estará diante de benefício de natureza salarial, uma vez que se constitui na única forma de acesso ao local de trabalho.²⁹

Isto posto, destaca Bomfim³⁰ que, se o empregador fornece o veículo, mas as despesas (manutenção, combustível, impostos, etc.) são arcadas pelo empregado, a utilidade se torna onerosa, o que retira o caráter salarial, ainda se fornecido habitualmente e como contraprestação pelo trabalho prestado.

No entanto, ainda, quando o veículo não for indispensável para o trabalho, há corrente que defende a caracterização de salário *in natura*, passando a integrar

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 495.

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 495.

²⁹ BOMFIM, Volia. *Direito do trabalho*, p. 787.

³⁰ BOMFIM, Volia. *Direito do trabalho*, p. 786.

a remuneração do empregado. Nessa esteira, colaciona-se trecho do acórdão proferido nos autos n. 0010249-52.2014.5.01.0491, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de relatoria da Desembargadora Vólia Bomfim:

[...] Ao alegar que o veículo era fornecido de modo a possibilitar as atividades do autor, a reclamada atraiu para si o ônus probatório destes fatos impeditivos do pleito formulado nos autos, conforme os arts. 333, II, do CPC e 818, da CLT. Contudo, não se desincumbiu satisfatoriamente, não tendo conseguido comprovar que o fornecimento do veículo tinha relação direta com a necessidade da rotina laboral do obreiro. Diferente do que tenta fazer crer a ré, o autor em nenhum momento confessou que o veículo lhe foi fornecido para o trabalho, pelo contrário, aduziu que o utilizava para o lazer e para se dirigir a sede da ré, cuja existência de transporte público sequer foi impugnada. O autor apenas ressaltou que em UMA única oportunidade utilizou-se do veículo para ir a uma audiência prestar depoimento como testemunha a pedido da empresa, o que não configura confissão. Assim, tendo o autor declarado que recebeu o veículo em razão de sua posição na empresa, eis que laborava em local fixo (na estação do pedágio da reclamada) e não havia necessidade de deslocamento em sua rotina de trabalho, entendo que cabia à ré a prova substancial da necessidade do benefício para o desenvolvimento do trabalho, o que não ocorreu. O autor utilizava-se do carro, inclusive para o lazer, sem qualquer fiscalização da parte da ré que ainda lhe fornecia o combustível, tornando totalmente graciosa a parcela e em clara contraprestação pela sua alta posição na empresa. Como o veículo não era indispensável ao trabalho, não há que se falar na aplicação da Súmula n. 367, do C. TST.³¹

Também poderá ter natureza salarial a parcela paga em dinheiro ao trabalhador sob a rubrica ajuda de transporte, reembolso de transporte ou mesmo para o combustível do veículo, quando a verba for graciosa, habitual e pelos serviços prestados.³²

Outra modalidade pela qual se possibilita o transporte ao empregado é a concessão de vale-transporte, amparado por lei específica, Lei n. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987. O benefício é obrigatório a todos os trabalhadores urbanos e rurais, estendido inclusive aos trabalhadores domésticos (artigo 19 da Lei Complementar n. 150 de 1 de junho de 2015). Na forma do artigo 1º da Lei n. 7.418, de 16 de de-

³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Segunda Turma. Acórdão prolatado no Recurso Ordinário n. 0010249-52.2014.5.01.0491, Desembargadora Relatora Vólia Bomfim Cassar, Publicado em 17 de agosto de 2015. TRT1. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em: 24/04/2017.

³² BOMFIM, Volia. *Direito do trabalho*, p. 786.

zembro de 1985, o vale-transporte deverá ser pago pelo empregador antecipadamente, com o objetivo de cobrir as despesas efetivas que o trabalhador possua para deslocamento de sua residência para o trabalho e vice-versa, por meio de sistema de transporte público.³³

Na sequência, dispõe o artigo 4º da mesma lei que a concessão do benefício se dá por meio de aquisição pelo empregador dos vales-transportes necessários ao deslocamento do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. O parágrafo único do aludido artigo menciona que o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% de seu salário básico.³⁴ Significa dizer que, se concedido vale-transporte, 6% serão descontados do salário-base do trabalhador.

Dispõe o Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987, artigo 5º, que é vedado ao empregador, como regra, substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento. Diversamente ocorre com o trabalhador doméstico, conforme artigo 19 da Lei Complementar n. 150, de 1 de junho de 2015, que autoriza o empregador substituir a aquisição de vale-transporte por pagamento em dinheiro. Nesse cenário, os valores para aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas constarão em recibo.

Por expressa previsão legal (artigo 2º, alínea “a”, da Lei n. 7.418 de 16 de dezembro de 1985), a parcela não tem natureza jurídica de salário, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim legal. Consequentemente, o artigo 28, § 9º, alínea “f”, da Lei n. 8.212 de 24 de julho de 1991, igualmente preleciona que a parcela recebida a título de vale-transporte não integra o salário de contribuição, não servindo de incidência para cálculo da contribuição previdenciária.

Ainda que se substitua o vale-transporte por pagamento em pecúnia, posiciona-se a jurisprudência no sentido de não admitir o benefício como salário. Permanecerá a natureza indenizatória da verba, mesmo nessa hipótese:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. UNIÃO. EXECUÇÃO FISCAL. AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. VALE-TRANSPORTE. PAGAMENTO EM PECÚNIA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. BASE DE CÁLCULO DO FGTS. IMPOSSIBILIDADE. O artigo 2º, “a” e “b” da Lei n. 7.418/85, prevê que o vale-transporte não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos e nem constitui

³³ BRASIL. Lei n. 7.481, de 16 de dezembro de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 24/04/2017.

³⁴ BRASIL. Lei n. 7.481, de 16 de dezembro de 1985.

base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte Superior tem se manifestado que a concessão em pecúnia não tem o condão de alterar a natureza jurídica da parcela, que, por disposição expressa da lei, é indenizatória.³⁵

Como visto, é possível que o empregador forneça transporte ao empregado, por força do contrato de trabalho e da relação de emprego com ele estabelecida. Poderá conceder ao trabalhador veículo que seja indispensável para o trabalho e que, como visto, não terá natureza salarial ainda que esse seja utilizado pelo empregado para fins particulares, como aos finais de semana. A concessão, por sua vez, poderá ser pelas atividades realizadas, como uma gratificação em virtude do cargo ou função. Nessas hipóteses, será caracterizada a natureza salarial.

Ainda, quando o empregado não possuir outro meio de locomoção para o trabalho, deverá a empresa, em razão da lei, da sua função social e da obrigatoriedade de garantir o pleno emprego, fornecer vale-transporte ou meio de locomoção eficaz para o trabalhador. Nesse caso, o benefício terá natureza jurídica indenizatória, não integrando o salário para qualquer fim. Apesar disso, caso a empresa opte por fornecer o transporte, direito social de acesso ao direito ao trabalho, não poderá discricionariamente suprimir sua concessão.

Como melhor detalhado no item seguinte, o veículo concedido como meio de acesso ao posto de trabalho é condição de eficácia para a garantia do emprego e do direito ao trabalho. Se a empresa interrompe a prestação do serviço impõe obstáculo ao desenvolvimento da atividade empresarial, o que interfere, por consequência, nos objetivos da ordem econômica, especialmente o da valorização do trabalho humano e da busca do pleno emprego (artigo 170, CF).

Nesse ínterim, importa dizer que a concretização do direito ao trabalho se conecta com a busca do pleno emprego. Significa dizer que as políticas públicas de trabalho e emprego promovidas pelo Estado constituem “mecanismos políticos de efetivação do direito ao trabalho”.³⁶ Pode-se concluir, portanto, que a concessão de transporte para acesso ao posto de serviço insere a empresa em uma ideia de efetiva cooperação com o Estado para alcance dos objetivos da ordem econômica.

Por fim, ainda que opte o empregador por substituir a concessão do meio de locomoção por fornecimento de vale-transporte, pode ser caracterizada alteração contratual lesiva se ocasionar prejuízos ao empregado, como realizar descontos em seu salário.

³⁵ Processo número TST-AIRR-280600-34.2009.5.02.0032, 7ª Turma, Ministro Relator: Cláudio Brandão, data de Julgamento: 7 de outubro de 2015.

³⁶ FONSECA, Maria Hemília. Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: PUC, 2016. Disponível em: <www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf>. Acesso em: 06/05/2017. p. 289.

DA CONCESSÃO DO VALE-TRANSPORTE COMO ALTERAÇÃO CONTRATUAL PREJUDICIAL AO EMPREGADO

Os valores gastos pela empresa com concessão de transporte para o deslocamento dos seus trabalhadores das suas residências ou de qualquer local previamente estabelecido até o local de trabalho não integram os respectivos salários, conforme diretrizes do artigo 458, *caput* e parágrafo 2º, inciso III, da CLT. Por essa razão, em regra, caso a empresa opte por deixar de fornecer o transporte, essa conduta não caracteriza redução salarial. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho,³⁷ tendo em vista que a concessão do benefício *in natura* (veículo) ou em dinheiro (vale-transporte) não altera sua natureza jurídica.

A adoção de transporte por parte da empresa, quando o percurso possui transporte público eficaz, se trata de mera liberalidade, que visa facilitar o dia a dia laboral por meio de uma vantagem coletiva. “As empresas optam pela alternativa de propiciar condução a seus empregados, visando a obter mão de obra pontual e assídua”.³⁸

Quando, por sua vez, o local do estabelecimento não possui o serviço público, como visto, para garantia do pleno emprego e da própria atividade econômica, cabe ao empregador fornecê-lo. Em ambos os casos, por sua vez, o transporte fornecido pretende viabilizar o direito ao trabalho, logo é fornecido, nos termos já tratados, “para o trabalho, não se ofertando com o intuito contraprestativo”.³⁹

Barros⁴⁰ esclarece que “o legislador retirou a feição salarial do transporte, neste caso, porque ele se equipara a instrumento de trabalho”. Assim, não é possível se exigir que o empregador o forneça e ainda pague parcela salarial referente a este. Não se configurando salário, tem-se que a sua supressão não gera redução no montante devido ao trabalhador e, conseqüentemente, não ofende o princípio da irredutibilidade salarial (artigo 7º, VI, CF).

Ocorre que, mesmo que a supressão do fornecimento do transporte por parte da empresa não gere, a princípio, redução salarial, isso não significa que não trará prejuízos ao empregado. Exemplifica-se com o caso de um trabalhador que firmou o contrato de emprego por saber que poderia usufruir do transporte

³⁷ Conforme se verifica na jurisprudência: RECURSO DE REVISTA. [...] 2. Vale-transporte. Pagamento em pecúnia. Natureza indenizatória. Não conhecimento. Nos termos do artigo 2º, a, da Lei n. 7.418/85, o vale-transporte não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Ademais, o artigo 458, § 2º, III, da CLT igualmente não considera como salário o transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público. A percepção do benefício em pecúnia não transmuda natureza indenizatória do vale-transporte. Recurso de revista de que não se conhece. (TST; RR 0104000-37.2008.5.01.0028; Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; DEJT 30/05/2014; p. 1.071).

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 441.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 798.

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 495.

da empresa, já que não possuía outros meios de locomoção e o percurso não era servido por transporte público. Quando o benefício é retirado, o trabalhador é prejudicado por não mais conseguir se deslocar até o estabelecimento empresarial.

O fato de deixar de conceder a condução é, por si só, suficiente para configurar alteração contratual lesiva, vez que altera as características do contrato de trabalho de modo a prejudicar o trabalhador. Como é sabido, “a ordem justralhista não admite a alteração das condições pactuadas no contrato de trabalho, sempre que esta alteração acarrete prejuízo ao obreiro”.⁴¹ O faz com fundamento no princípio da inalterabilidade contratual lesiva, segundo o qual as convenções firmadas pelas partes contratantes não podem ser modificadas de forma unilateral durante o prazo de sua vigência, cabendo aos pactuantes o cumprimento fiel,⁴² especialmente porque é do empregador os riscos do empreendimento (artigo 2º da CLT).

Além disso, a vantagem conferida adere ao contrato de trabalho⁴³ de modo que, em regra, não são possíveis alterações que tragam prejuízos. Aceitar que alterações lesivas se referem apenas a reduções do quantum recebido não é compatível com as diretrizes do princípio da proteção, núcleo basilar que influi em todos os ramos do Direito Individual do Trabalho.⁴⁴ Sobre isso, Resende⁴⁵ afirma que “o prejuízo não precisa ser ao patrimônio material do empregado, isto é, não é necessariamente prejuízo econômico, pois a lei não estabelece tal restrição”.

Tais afirmações traduzem, ainda, a regra da condição mais benéfica, vertente do princípio da proteção e relacionada com o princípio do direito adquirido (artigo, 5º, inciso XXXVI, CF). Seu objetivo é resguardar as vantagens porventura adquiridas pelo trabalhador, de modo a protegê-las nos casos de transformações prejudiciais que possam afetá-lo.⁴⁶ Assim sendo, as cláusulas mais vantajosas deverão ser incorporadas de forma definitiva ao contrato de trabalho e protegidas contra supressão ou redução no curso da relação empregatícia. Ainda que haja a superveniência de diploma normativo menos protetivo, não deve atingir os contratos de trabalho já existentes, mas apenas os novos contratos.⁴⁷

Segundo Resende,⁴⁸ o prejuízo experimentado pelo trabalhador com a alteração contratual pode ser indireto ou direto. “Direto é aquele que ataca direta-

⁴¹ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 772.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 208.

⁴³ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*, p. 772.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 202.

⁴⁵ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*, p. 774.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 455.

⁴⁷ PEREIRA, Leone. *Direito do trabalho. Coleção Elementos do Direito*. São Paulo: RT, 2012. v. 9. p. 36.

⁴⁸ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*, p. 773.

mente o patrimônio do trabalhador, como, por exemplo, a redução salarial. Indireto, por sua vez, é aquele que traduz redução do patrimônio do trabalhador de forma indireta”, ou seja, sem que se trate de uma redução explícita.

Dessa forma, a mera supressão, por parte do empregador, do fornecimento de transporte para deslocamento do trabalhador até o local de trabalho já pode se caracterizar alteração contratual desfavorável. Essa é intensificada quando o percurso não é servido por transporte público, visto que inviabiliza a manutenção do contrato e, conseqüentemente, o direito ao trabalho.

Para se esquivar da lesão, entretanto, pode o empregador optar pela substituição do veículo pelo fornecimento do vale-transporte. Como já tratado, o benefício, instituído pela Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e disciplinado pelo Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987, constitui-se em valor que o empregador antecipa ao trabalhador para que ele utilize em despesas de deslocamento entre sua residência e o local de trabalho.

De acordo com o artigo 9º do Decreto mencionado, o benefício será custeado pelo empregado na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento e pelo empregador, no que exceder à parcela. Conforme artigo 2º, alínea “a”, da Lei n. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, o vale-transporte não tem natureza salarial e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Dessa forma, assim como a concessão de transporte, em regra, esse pode ser suprimido a qualquer momento.

A princípio, entende-se que a concessão de vale-transporte com o desconto de 6% no salário do empregado em nada se relaciona com o fornecimento, por parte da empresa, de transporte para o deslocamento dos trabalhadores. Entretanto, caso a empresa, que fornece habitualmente transporte para o deslocamento dos seus trabalhadores, cesse o benefício e passe a conceder o vale-transporte, realizando o desconto previsto em lei, há claramente uma redução salarial indireta.

Em geral, o transporte fornecido pela empresa ao trabalhador não gera nenhum desconto em sua remuneração. Entretanto, a partir do momento que se passa a conceder o vale-transporte e realizar o desconto de 6% em seu salário há redução salarial indireta e conseqüentemente alteração contratual lesiva. Há uma substituição prejudicial ao trabalhador, que afronta diretamente a norma do artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal e o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mesmo que o empregado concorde com a mudança de benefícios, “ela será nula sempre que lhe acarrete prejuízo, tendo em vista a indisponibilidade e a irrenunciabilidade que caracterizam os direitos trabalhistas”.⁴⁹ Não é possível

⁴⁹ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*, p. 773.

que o empregado renuncie o transporte se este é o único meio que possui para chegar ao local de trabalho. Salienta-se que a disposição do direito pode acarretar, por vezes, pedido de demissão por parte do trabalhador e, conseqüentemente, renúncia do próprio direito ao trabalho.

Ao mesmo tempo, não é plausível que aquele concorde com a alteração para o recebimento do vale-transporte com desconto de 6% diretamente na folha de pagamento, visto que o salário é irrenunciável e, salvo situações excepcionais expressamente previstas em lei, só é permitida sua redução por acordo ou convenção coletiva (artigo 7º, VI, CF). Assim, ainda que haja consentimento, a alteração, que acarreta claros prejuízos, não deve ser realizada, sob pena de nulidade da cláusula que infringiu a garantia ao empregado.⁵⁰

É certo que diversas mudanças circunstanciais, derivadas ou não da vontade das partes, podem exigir alterações no contrato de trabalho. Por essa razão, a CLT, em seu artigo 468, prevê a possibilidade de alterações.⁵¹ Admite-se, por exemplo, que crises financeiras requeiram revisão de posturas a fim de diminuir gastos. Apesar disso, estas não podem ser adotadas em detrimento do trabalho.

No que se refere à outorga de transporte, entende-se que a empresa pode suprimir o benefício, desde que isso não crie obstáculos ao exercício do direito ao trabalho e conseqüentemente não se configure uma alteração lesiva. Assim, deve-se inicialmente verificar se o percurso é servido por transporte público. Caso não o seja, não é possível se pensar na supressão, tendo em vista que inviabilizaria a própria atividade econômica, tutelada pelo artigo 170 da Carta Magna, e colocaria em cheque um dos seus objetivos: a busca pelo pleno emprego (art. 170, VIII, CF).

Verificando que o itinerário possui transporte público suficiente e em horários compatíveis, pode o empregador substituir o fornecimento da condução por vale-transporte, desde que não realize descontos nos salários dos empregados que passaram por essa substituição. Ainda que previsto em lei a possibilidade do desconto de 6%, conforme tratado, caso o faça, o empregador incorrerá em alteração contratual lesiva.

Com as inovações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado foram ampliadas, inclusive legitimando a supressão de direitos pela negociação coletiva. No artigo 611-B, por exemplo, elenca os direitos que, exclusivamente, não poderão ser suprimidos ou reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho. O dispositivo não versa sobre matéria relativa ao transporte, o que poderá gerar discussão sobre a possibilidade de alteração lesiva. Isso, contudo, não afasta a análise em consonância com os princípios constitucionais já aqui relevados, com o da busca do pleno emprego.

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 555.

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 556.

Cabe considerar, acrescente-se, que os contratos devem cumprir sua função social, conforme dispõe o artigo 421 do Código Civil brasileiro. Os direitos individuais não podem ser compreendidos para além de um contexto social. Significa dizer, afinal, que “os legítimos interesses individuais dos titulares da atividade econômica só merecerão tutela na medida em que interesses socialmente relevantes, posto que alheios à esfera individual, venham a ser igualmente tutelados”.⁵² Nesta medida, protegem-se direitos sociais na esfera individual do contrato contra as alterações lesivas promovidas pelo empregador para cumprir, em última análise, a efetividade de bens de expressão coletiva, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano.

Por fim, cumpre salientar que as alterações contratuais acima elencadas devem constar no regulamento interno da empresa, pois, tratando-se de fonte de *Direito do trabalho*, servirá para resguardar o direito do trabalhador e melhor definir e delimitar a obrigação do empregador. De todo modo, entende-se que a norma constante do regulamento apenas será válida para os empregados contratados durante sua vigência ou que tenham a vigência de seus contratos de trabalho coincidente com a do regulamento.

Ou seja, aos trabalhadores contratados após a entrada em vigor da norma, cabível a aplicação, por analogia, da Súmula 51, item I do TST. Assim sendo, as cláusulas regulamentares que prevejam a supressão do transporte e a substituição para vale-transporte só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Em suma, os trabalhadores que passaram pela transição de benefícios não poderão sofrer descontos em seus salários. Entretanto, aos novos trabalhadores contratados, pelo entendimento analógico obtido por meio da norma da Súmula n. 51 do TST, poderão sofrer desconto de 6% em seus salários pela concessão do vale-transporte.

CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 consagra os direitos ao trabalho e ao transporte como fundamentais sociais, indispensáveis ao alcance de igualdade material entre os cidadãos, necessários à efetividade da Justiça Social e condição para garantia da dignidade humana. Devem ser garantidos pelo Estado por meio de prestações positivas e, à luz da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também assegurados pelos particulares, no caso da pesquisa, com atenção especial para o empregador.

⁵² TEPEDINO, Gustavo. *Notas sobre a função social dos contratos*. Disponível em: <<http://www.tepedino.adv.br/wp/wp-content/uploads/2012/09/biblioteca12.pdf>>. Acesso em: 09/05/2017. p. 7.

No decorrer da pesquisa, enfatizou-se a importância do transporte no cotidiano da relação empregado-empregador. Viu-se que a concessão de condução pelo empregador ao empregado é instrumento para eficácia do próprio direito ao trabalho, na medida em que possibilita a ele o acesso ao posto de serviço. Ainda, ao oportunizar o deslocamento da mão de obra à empresa, viabiliza-se a própria atividade econômica. Afinal, fácil compreender que, sem trabalho, não há produção.

No âmbito da relação de emprego, o empregador possibilita o transporte do empregado em determinadas hipóteses. Pode fornecer ao empregado veículo que seja indispensável para o trabalho, ressalvando na situação que, mesmo se utilizado para fins particulares, não terá natureza salarial. Diversamente, quando fornecido veículo em virtude dos serviços prestados (“pelo trabalho”), com finalidade contraprestativa, de forma habitual e graciosa, a utilidade adquire feição salarial.

É possível, ainda, que o empregador forneça vale-transporte, benefício obrigatório e previsto em lei (Lei n. 7.418/98; Decreto n. 95.247/87), ou outro meio de locomoção eficaz para o trabalhador. Nesses casos, a natureza jurídica dos benefícios é indenizatória, não integrando o salário para qualquer fim.

No entanto, conquanto se esteja diante de natureza indenizatória, o que levaria à conclusão de ser admitida a supressão irrestrita, não pode o empregador discricionariamente suprimir a concessão do transporte se habitualmente fornecido. Tal supressão apenas se tornará possível se não impuser obstáculos ao exercício do direito ao trabalho, a fim de não configurar alteração contratual lesiva diante dos prejuízos acarretados ao trabalhador.

Não se pode, por exemplo, suprimir a benesse se o percurso até o local de trabalho não for servido por transporte público. Vez que, se isso ocorrer, a supressão pode impedir o direito ao trabalho, inviabilizar a própria atividade empresarial e colocar em cheque um dos objetivos da ordem econômica, qual seja, o da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF).

Em contrapartida, se o itinerário possuir serviço regular de transporte público, com horários compatíveis com a jornada do empregado, entende-se que pode o empregador substituir o fornecimento da condução por vale-transporte. Nessa hipótese, todavia, o empregador não deve promover descontos no salário do trabalhador, ainda que haja previsão em lei (6% do salário-base), pois a alteração acarreta prejuízo ao obreiro, caracterizando alteração contratual lesiva. O desconto, portanto, não deve acontecer.

Além disso, para resguardar o direito do trabalhador que passou por tal alteração contratual, bem como definir e delimitar a obrigação do empregador de não promover descontos no salário do obreiro, importante fazer constar tais mudanças no regulamento interno da empresa. De todo modo, entende-se que

a norma constante do regulamento apenas se aplicará aos empregados contratados durante a vigência da norma regulamentar, nos moldes da Súmula 51, I do TST. Em suma, os trabalhadores que passaram pela transição de benefícios não poderão sofrer descontos em seus salários, enquanto aos novos trabalhadores contratados o desconto de 6% previsto em lei será possível.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BOMFIM, Volia. *Direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.
- BRASIL. Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. *Proposta de emenda à constituição nº 90, de 2011 (parecer do Relator n. 1)*. 2013. Disponível em: <http://www.câmara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1100086&filename=PRL+1+CCJC+%3D%3E+PEC+90/2011>. Acesso em: 19/04/2017.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21/08/2017.
- BRASIL. *Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art458>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Lei complementar n. 150, de 01 de junho de 2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Lei n. 7.481, de 16 de dezembro de 1985*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Lei n. 10.243, de 19 de junho de 2001*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm#art2>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASIL. *Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 08/09/2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Segunda Turma. *Acórdão prolatado no Recurso Ordinário n. 0010249-52.2014.5.01.0491*. Desembargadora Relatora Vólia Bomfim Cassar, Publicado em 17 de agosto de 2015. TRT1. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em: 24/04/2017.
- BRASÍLIA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Transporte urbano e inclusão social: elementos para políticas públicas*, 2003. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0960.pdf>. Acesso em: 19/04/2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2016.

- BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Construindo o Estado republicano: democracia e reforma da gestão pública*. Rio de Janeiro: FGV, 2009.
- ERUNDINA, Luiza. *Proposta de emenda à constituição n. 90 de 29 de setembro de 2011*. 2011. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegracao?codteor=925887&filename=PEC+90/2011>. Acesso em: 19/04/2017.
- FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: PUC, 2016. Disponível em: <www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf>. Acesso em: 06/05/2017.
- FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Diretoria de análise de políticas públicas. *Mobilidade urbana e cidadania: percepções do usuário de transporte público no Brasil (relatório preliminar)*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2014.
- GOMES, Fábio Rodrigues; SARMENTO, Daniel. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011.
- LIMA, Jairo Néia. *Sociabilidade horizontal: a eficácia dos direitos fundamentais sociais nas relações entre particulares*. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, v. 79, p. 105-124, abr./jun. 2012.
- LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. *Revista do TST*. Brasília, v. 77, n. 3, jul./set. 2011.
- LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NUNES JUNIOR, Vidas Serrano. *A cidadania social na Constituição de 1988: estratégias de positivação e exigibilidade judicial dos direitos sociais*. São Paulo: Verbatim, 2009.
- PEREIRA, Leone. *Direito do trabalho. Coleção Elementos do Direito*. São Paulo: RT, 2012. v. 9.
- RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.
- TEPEDINO, Gustavo. *Notas sobre a função social dos contratos*. Disponível em: <<http://www.tepedino.adv.br/wp/wp-content/uploads/2012/09/biblioteca12.pdf>>. Acesso em: 09/05/2017.
- VASCONCELLOS, Eduardo Alcântara de. *Mobilidade urbana e cidadania*. Rio de Janeiro: Senac, 2012.

Data de recebimento: 10/08/17

Data de aprovação: 06/09/17