

CORTANDO DESPESAS: AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E VALE-TRANSPORTE

Embora muito discutidos, os benefícios trabalhistas auxílio-alimentação e vale-transporte ainda geram dúvidas no mundo empresarial. Muitos empregadores ainda não sabem, ao certo, a quantidade e/ou valores de tais benefícios que devem, realmente, aos seus funcionários. Este trabalho foi elaborado justamente no sentido de apresentar ao empreendedor uma interessante possibilidade de diminuição das despesas oriundas destes benefícios.

Na prática, ocorre que, muitas vezes, o empregado não utiliza os vales-transporte que recebe para o uso exclusivo do deslocamento residência-trabalho e vice-versa, o que vai de encontro ao que dispõe a lei. Isto possibilita o empregador a diminuir o número de vales-transporte concedidos, de modo a fornecê-los de acordo com a devida utilização pelo empregado.

Além disso, (e principalmente) na opinião de muitos advogados e no posicionamento dos tribunais - inclusive do Tribunal Superior do Trabalho – há o entendimento de que o empregador não tem a obrigação de fornecer o vale-transporte para o deslocamento trabalho-residência e residência-trabalho para que o empregado, em seu horário de intervalo, almoce em sua casa. Isso representaria, para qualquer empresa, uma grande oportunidade de redução de despesas.

Todavia, existem alguns pontos que desfavorecem o empresário que resolver aplicar essa ideia. Abordam-se dois, considerados de maior relevância. O primeiro deles é que, em caso de não uso, uso indevido ou renúncia do empregado ao benefício, o ônus de provar tais situações será do empregador, em eventual demanda judicial. O segundo ponto negativo é que tal entendimento, apesar de o Tribunal Superior do Trabalho já ter se manifestado favoravelmente, não é unívoco na jurisprudência.

Isso deve servir de alerta ao empreendedor a não tomar qualquer tipo de medida nesse sentido sem antes consultar o setor jurídico de sua empresa e um escritório de advocacia especializado. Se apenas um funcionário resolver acionar a justiça para combater prática que considere abusiva e obter êxito, haverá, certamente, uma verdadeira tempestade de ações judiciais dos demais contra a empresa, o que pode acarretar uma situação insustentável para a mesma.

Cabe, agora, tratar do auxílio-alimentação. Tal benefício é devido, por lei, (artigo 1º do decreto 3.887) apenas aos servidores públicos. Entretanto, pode ser incluído entre os benefícios dos empregados celetistas através de dissídio coletivo do sindicato representativo da respectiva classe.

Há empregadores que tem a ideia de que, fornecendo o auxílio-alimentação, livram-se do encargo de prestar os vales-transporte referentes ao deslocamento do funcionário para sua residência durante o período intrajornada. Na verdade, esse pensamento é equivocado. Por mais estranho ou até mesmo indevido que possa parecer, a maioria dos julgadores entendem que os referidos benefícios podem ser percebidos acumuladamente pelo empregado.

Por fim, lembra-se que o empregador deve se atentar à norma sindical da classe a que pertencem seus empregados e reitera-se que esteja, sempre, bem amparado juridicamente. Assim, um eventual corte de benefício indevido será feito corretamente, impossibilitando ou, ao menos, diminuindo muito as chances de o empregador acabar tendo que suportar o ônus de uma perda de ação judicial.

Marcelo Pires Hartwig
Estagiário de Moncks, Zibetti & Cagol Advocacia S/S
marcelo@mzadvocacia.com.br
www.mzadvocacia.com.br