



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

GABINETE DO DESEMBARGADOR RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

PROCESSO nº 0000867-09.2024.5.08.0000 (IRDR)

SUSCITANTE: COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DO AMAPÁ

ADVOGADO: Edgard Augusto Fontes Da Costa

SUSCITADO: EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

IRDR. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. EMPREGADO NÃO CONCURSADO. CAESA. TESE JURÍDICA: O auxílio-alimentação concedido aos trabalhadores efetivos da Caesa - Companhia de Água e Esgoto do Amapá, por meio de normas coletivas, não se estende aos ocupantes de cargo em comissão, ainda que por isonomia.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de incidente de resolução de demandas repetitivas - IRDR, n. 0000867-09.2024.5.08.0000, em que figuram, como suscitante e suscitado, as partes acima indicadas.

Trata-se de Incidente de Resolução de Demanda Repetitiva - IRDR suscitado pela Companhia De Água E Esgotos Do Amapá, na forma do artigo 164-E, § 1º, II, do Regimento Interno e artigos 926 e 976 do CPC.

O pedido de instauração do IRDR foi feito pela suscitante Companhia De Água E Esgotos Do Amapá, nos autos do processo n. 0000003-23.2024.5.08.0209 (ROT), em tramitação perante a Egrégia 4ª Turma deste Egrégio TRT, em que são partes Antonio Arinaldo Costa Dos Santos, recorrente, e Companhia de Água E Esgotos do Amapá, recorrida, objetivando a fixação de tese jurídica pelo Plenário deste Egrégio TRT8, acerca de idêntica questão de direito que vem sendo discutida em inúmeros processos neste Regional.



Por determinação da Presidência, foi autuado e distribuído o IRDR, sendo incluído em pauta para exame da sua admissibilidade pelo Pleno deste Egrégio Tribunal, conforme disciplina o art. 981 do CPC.

Em sessão realizada no dia 02 de setembro de 2024, este Egrégio Tribunal Pleno admitiu, por unanimidade, o presente incidente, conforme acórdão de id af2d717.

Após, com fundamento nos artigos 976 e seguintes do CPC, este Relator proferiu despacho suspendendo no âmbito do Regional os processos relacionados ao tema objeto do incidente; determinou a ampla divulgação de sua admissibilidade e solicitou informações aos Desembargadores e Juízes do Primeiro Grau acerca dos processos sob sua jurisdição, consoante id 88ae38c.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo acolhimento do incidente processual e, quanto ao exame da questão jurídica de fundo, opinou, "com respaldo no princípio da proteção do trabalhador, mais especificamente do in dubio pro operario, é devido o pagamento do auxílio alimentação, a partir de 1º de maio de 2022, tanto ao empregado concursado quanto ao comissionado, com e sem vínculo com a companhia, mas este não possui caráter indenizatório", id d0ce94c.

O MPT requereu ainda a intimação pessoal.

A União requereu ser intimada para manifestar-se no feito e o pedido foi deferido no despacho id 75267c2.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 ADMISSIBILIDADE

O artigo 164-E do Regimento Interno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região disciplina o Incidente com a seguinte redação:

Art. 164-E. Na forma prevista no Código de Processo Civil e Normatividade do TST, é cabível a instauração do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR quando houver, simultaneamente:

- I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;
- II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.



§ 1.º O pedido de instauração do incidente será dirigido ao(à) Presidente de Tribunal, sempre instruído com os documentos necessários à demonstração do preenchimento dos pressupostos para a instauração do incidente:

I - pelo(a) juiz(a) ou relator(a), por ofício;

II - pelas partes, por petição;

III - pelo Ministério Público do Trabalho, por petição.

Nos termos do art. 976 do CPC, é cabível a instauração de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas na ocorrência simultânea de dois requisitos:

1) efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;

2) risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.

Na sessão realizada no dia 02 de setembro de 2024, este Egrégio Tribunal Pleno admitiu, por unanimidade, o presente incidente conforme acórdão de id af2d717.

Passa-se à análise do mérito do incidente.

3 MÉRITO

Trata-se de incidente de resolução de demandas repetitivas que objetiva a fixação de tese jurídica pelo Plenário acerca do tema: "O auxílio-alimentação pago pela CAESA, sociedade de economia mista, aos seus empregados públicos concursados também é devido aos empregados não concursados, ocupantes de cargo em comissão?".

Isto porque, conforme já discutido quando da análise da admissibilidade do incidente, há efetiva repetição de processos que cuidam da mesma controvérsia jurídica e demonstração do risco de lesão à isonomia e à segurança jurídica, em face de decisões divergentes em relação ao mesmo ponto de direito pelas Turmas deste Tribunal:

1ª TURMA: [...]

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. O direito ao auxílio alimentação não é uma obrigação legal imposta à empregadora, portanto, deve ser estabelecido por meio de norma coletiva ou cláusula contratual e observadas as regras nelas impostas. Recurso provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000001-50.2024.5.08.0210 ROT; Data: 07/06/2024; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: SELMA LUCIA LOPES LEAO) (TRT-8 - ROT: 0000001-50.2024.5.08.0210, Relator: SELMA LUCIA LOPES LEAO, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2024).

2ª TURMA: [...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DIREITO A AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NAO CONFIGURAÇÃO. O direito ao auxílio-alimentação não é uma obrigação legal imposta à empregadora, que possui natureza jurídica de sociedade



de economia mista. Assim, era dever do reclamante a comprovação do direito fundado em acordo coletivo, convenção coletiva ou contrato individual de trabalho por ser fato constitutivo do seu direito, ônus do qual não se desincumbiu. Os acordos coletivos de trabalho juntados pelo autor demonstram que o direito ao auxílio alimentação foi atribuído, exclusivamente, aos servidores concursados e com vínculo efetivo com a reclamada. Não há, portanto, como reconhecer o direito ao autor, ex-ocupante de cargo em comissão, ao recebimento do mesmo valor devido a título de auxílio-alimentação aos servidores com vínculo efetivo. Assim, verifica-se que o pagamento espontâneo da parcela ao reclamante ocorreu por mera liberalidade patronal, sendo impróprio falar em Direito adquirido ou em violação aos termos do art. 468 da CLT e com a consequente alteração prejudicial do contrato de trabalho, já que o direito ao qual busca reconhecimento judicial está amparado em norma coletiva, que disciplina o seu funcionamento, de forma, inclusive, contrária à pretensão autoral. Recurso conhecido e desprovido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000911-29.2023.5.08.0205 ROT; Data: 03/04 /2024; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR).

3ª TURMA: No ofício juntado aos autos no id f521cfa, foi informado que não existem no âmbito desta Egrégia Turma, processos pendentes que tratam da questão versada no IRDR 0000867-09.2024.5.08.0000.

Outrossim, foi informado que a posição da Egrégia Terceira Turma referente ao tema objeto do incidente é no sentido de que o auxílio alimentação pago pela CAESA não é devido aos empregados não concursados, ocupantes de cargo em comissão, uma vez que tal benefício tem previsão em norma coletiva, sendo devido apenas aos servidores efetivos do órgão.

Foi destacado pela Egrégia 3ª Turma o acórdão proferido nos autos do processo de n. 0000189-52.2024.5.08.0207, de Relatoria do Excelentíssimo Desembargador Luís José de Jesus Ribeiro, com a seguinte fundamentação:

"AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Requer o recorrente auxílio alimentação por todo o pacto laboral, com fundamento no acordo coletivo juntado aos autos e no fato de a Empresa recorrida reconhecer o pagamento da parcela ao recorrente conforme contracheques juntados, assim como adimplir com o auxílio alimentação a trabalhadores exercentes de cargo comissionado, assim como o recorrente.

Analiso.

O D. Juízo de primeiro grau, na parcela em destaque, assim decidiu:

(...) De início, e seguindo uma lógica resolutiva progressiva, há de se assentar que não há qualquer dúvida nos autos que o reclamante NÃO É EMPREGADO DA EMPRESA RÉ, mas, sim, é um SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL CEDIDO à reclamada, E QUE É O PRÓPRIO MUNICÍPIO QUEM REMUNERA O AUTOR, sendo que NEM AO MENOS HÁ NOS AUTOS, POIS NÃO TRATADO NO PROCESSO, QUAL A NATUREZA JURÍDICA DO LIAME ENTRE O DEMANDANTE E O MUNICÍPIO DE CUTIAS/AP.

Estabelecida essa premissa, por simples aplicação de Princípio central da TEORIA GERAL DE CONTRATOS, no caso, o da RELATIVIDADE CONTRATUAL, aplicado de forma adaptado no que se refere a RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, no que tange à identificação da extensão da incidência das NORMAS COLETIVAS(que possuem caráter híbrido, pois tem FORMA DE CONTRATO e CONTEÚDO PARCIAL DE NORMA) às categorias representadas na pactuação, de modo que é salutar e indeclinável que não sendo o autor empregado da empresa ré, e não tendo seu empregador, o Município de Cutias/AP, participado de tal transação, a linha jurídica que argumenta pela incidência das normas coletivas de ID.e01acf0(e seguintes) também ao autor é TOTALMENTE DESPROVIDA DE BASE JURÍDICA no que se refere à aplicação direta dela. (...)

Não vejo como discordar de tal tese, ainda mais quando os fatos aqui delineados se amoldam ao Tema de Repercussão Geral 383 do E. STF:



A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.

Ora, sequer se tem conhecimento da natureza jurídica da relação entre o autor e o Município de Cutias/AP, pessoa jurídica pagadora, pelo que escorreito o D. Juiz de primeiro grau, ao considerar que a CAESA pagava o auxílio alimentação por mera liberalidade.

Assim, nada a reformar.

(...) (Processo n. 0000189-52.2024.5.08.0207. Relator Desembargador Luís José de Jesus Ribeiro)".

Foi informado ainda a decisão proferida no acórdão dos autos do processo n. 0000260-03.2023.5.08.0203 (procedimento sumaríssimo, de Relatoria da Excelentíssima Desembargadora Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado, com a seguinte certidão de julgamento: "CERTIDÃO DE JULGAMENTO. CERTIFICO QUE, APRESENTADO O PRESENTE PROCESSO PARA JULGAMENTO, A EGRÉGIA TERCEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECEU DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, POIS ATENDIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGOU PROVIMENTO AO RECURSO PARA MANTER INTEGRALMENTE A SENTENÇA RECORRIDA, POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. Belém, 30 de janeiro de 2024".

4ª TURMA: Acerca do entendimento DIVERGENTE sobre auxílio alimentação aos Cargos Comissionados da Companhia de Água e Esgoto do Amapá - CAESA.

No ofício juntado aos autos no id 77189f4, a Excelentíssima Desembargadora Presidente da Egrégia 4ª Turma informou que "Quanto ao tema em debate, o entendimento deste órgão colegiado não é unânime: consideram cabível o pagamento do auxílio-alimentação, pela Companhia de Água e Esgotos do Amapá - CAESA, aos empregados não concursados, ocupantes de cargo em comissão, os Excelentíssimos Desembargadores Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior e esta signatária; não concedem o referido pagamento os Excelentíssimos Desembargadores Maria Valquíria Norat Coelho e Walter Roberto Paro.

No que se refere a processos já julgados, a Egrégia 4ª Turma enfrentou a questão objeto do referido incidente no julgamento do processo ROT 0000618-59.2023.5.08.0205, cujo acórdão, da lavra da Excelentíssima Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida:

I - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULAS CONFLITANTES. NORMA MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR. Havendo Acordo Coletivo de Trabalho com existência de cláusulas conflitantes, deve prevalecer aquela que for mais favorável ao trabalhador, em reverência ao princípio protetivo que norteia as relações laborais, disso resultando na procedência do pedido de pagamento de auxílio-alimentação. Recurso ordinário do reclamante parcialmente provido. II - DA MAJORAÇÃO DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. Considerando a complexidade da causa, o grau de zelo e o recurso interposto, deve ser reconhecido o percentual mínimo de 10% (dez por cento) a título de verba honorária, de acordo com o art. 85, § 2º, do Código de Processo Civil e art. 791-A, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e jurisprudência adotada pela Egrégia Turma, disso resultando na majoração do percentual dos honorários advocatícios de 5% (cinco por cento) para 10% (dez por cento). Recurso ordinário do reclamante parcialmente provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000618-59.2023.5.08.0205 ROT; Data: 24/04/2024; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA).

No presente caso, conforme acima já mencionado, constata-se que a questão é unicamente de direito.



Sobre o tema, agrega relevância o parecer do Ministério Público do Trabalho a seguir transcrito:

O direito ao auxílio-alimentação não é uma obrigação legal imposta aos empregadores. Desse modo, trata-se de valor que depende de acordo entre empregado e empregador, ou seus representantes sindicais. Logo, é necessário que haja previsão expressa em norma coletiva ou cláusula contratual.

Assim sendo, verifica-se que nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) celebrados entre o Sindicato dos(as) Trabalhadores(as) nas Indústrias Urbanas do Estado do Amapá (STIU-AP) e a CAESA há previsão de pagamento de tal auxílio.

No entanto, não se mostra suficiente analisar apenas a existência ou não de previsão normativa, é imperioso observar, também, a abrangência das ACTs e a natureza jurídica do referido auxílio, de modo a acompanhar as mudanças das normas coletivas.

No que tange a abrangência, verifica-se, que até o ACT de 2019/2021 apenas eram albergados pela norma coletiva os empregados concursados. No entanto, a partir do ACT de 2020/2022, a abrangência passou a ser

(...) 4º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS

URBANAS

Categorias profissionais

- Trabalhadores na indústria da purificação e distribuição de água
- Trabalhadores na indústria de energia elétrica
- Trabalhadores na indústria da produção de gás
- Trabalhadores em serviços de esgotos
- Máquinas e foguistas (de geradores termoelétricos e congêneres, exclusive marítimos) (....).

Assim sendo, o ACT de 2020/2022 não fez diferença entre os empregados concursados e os não concursados, de modo a abranger e tutelar ambos. Portanto, é possível afirmar que a partir do referido acordo houve uma ampliação dos empregados tutelados, abrangendo tanto empregados concursados quanto empregados comissionados.

No que tange a previsão do auxílio-alimentação, verifica-se que até o ACT de 2019/2021 o referido auxílio era concedido apenas aos "empregados efetivos". A partir do ACT de 2020/2022, redação foi modificada para "empregados concursados do quadro efetivo".

Assim sendo, em que pese a ampliação da abrangência dos ACTs a partir de 2020/2022, de modo a englobar empregados concursados e não concursados, a cláusula que prevê o auxílio alimentação acrescenta (1) a figura do concursado, na tentativa de restringir o pagamento do referido auxílio e; (2) uma vedação, expressa, de pagamento do auxílio aos empregados comissionados sem vínculo empregatício, isto é, comissionados não concursados.

Nos ACTs futuros (2022/2024 e 2024/2026) a vedação de pagamento do auxílio alimentação aos comissionados foi retirada. Assim, houve a ampliação da abrangência dos ACTs e o parágrafo que vedava expressamente o pagamento aos comissionados foi retirado, mantendo, porém, a previsão de pagamento aos "empregados concursados do quadro efetivo". Logo, constata-se a existência de cláusulas conflitantes (ampliação da abrangência vs. restrição no pagamento auxílio) nos ACTs, e, em tais casos, deve prevalecer a interpretação mais favorável ao trabalhador, em respeito aos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Cumprir registrar, que se aplicam aos instrumentos coletivos os métodos, as técnicas e os princípios de interpretação da lei trabalhista. Nesse sentido, destaca-se a interpretação in dubio pro operario, segundo a qual o intérprete, ao escolher dentre os vários sentidos



possíveis de uma norma, deve optar por aquele que seja mais favorável ao trabalhador, isto é, havendo dúvida ou conflito de interpretações, beneficia-se o empregado.

O clássico ensinamento de Américo Plá Rodrigues na obra "Princípios de Direito do Trabalho" demonstra que:

"É sabido que toda norma trabalhista tem um propósito protetor. Que esse propósito, tenha sido concretizado pelo legislador em um texto legal ou pelo sindicato em uma convenção coletiva atuando como representante dos próprios trabalhadores, não altera substancialmente as coisas. O certo é que a norma está inspirada na finalidade de proteção ao trabalhador e, em consonância com essa finalidade, a aplicação deve se efetuar com intuito de proteção, ou melhor, resolve os casos de dúvida em favor de quem deveria ser protegido. Não que se suponha que a norma esteja mal redigida ou que padeça da ambiguidade ou de outras deficiências, como consequência da debilidade do trabalhador individual a quem se vai aplicar a norma. A desigualdade que se deve compensar surge no momento da aplicação e não no da elaboração da norma, por isso não interessa a forma pela qual tenha sido constituída".

No mesmo sentido, destaca-se a lição de Maurício Godinho Delgado, na obra "Curso de direito do trabalho", a saber:

"Na fase jurídica (após construída a regra, portanto), o mesmo princípio atua quer como critério de hierarquia de regras jurídicas, quer como princípio de interpretação de tais regras. Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente. Nesse sentido, a partir de 1988, o princípio da norma mais favorável adquiriu até mesmo respaldo constitucional, por meio do caput do art. 7º da Constituição da República.

Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho".

Para além do aspecto doutrinário, a interpretação mais favorável ao trabalhador encontra respaldo nas decisões dos Tribunais Trabalhistas brasileiros, veja-se:

INTERPRETAÇÕES DISTINTAS EM RELAÇÃO À MESMA NORMA COLETIVA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. Uma vez configurada a disparidade de interpretações em face de uma mesma norma coletiva, há que se considerar como adequada aquela que for mais benéfica ao trabalhador, em prestígio ao princípio in dubio pro operario, subdivisão do princípio da proteção ao trabalhador. (destaquei) (TRT da 17ª Região - RO 0080700-43.2009.5.17.0003, 2ª Turma, Relatora: Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, Data de Publicação: 28/01/2011)

RECURSO ORDINÁRIO. MULTA CONVENCIONAL. BENEFICIÁRIO. PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. Nesta especializada, quando houver dúvida quanto ao sentido das normas plurissignificativas no âmbito do direito material, tem-se a aplicação do princípio do in dubio pro operario, de modo a se permitir o entendimento quanto a ser dos trabalhadores o direito de recebimento das multas previstas nas CCTs. (TRT da 14ª Região - RO n. 00000679420185140041, 1ª Turma, Relatora: Vania Maria da Rocha Abensur, Data de Publicação: 26/06/2019).

RECURSO ORDINÁRIO. INTERPRETAÇÃO. CLÁUSULA NORMATIVA. "IN DUBIO PRO OPERARIO". No Direito do Trabalho, se uma cláusula contratual ou normativa é dúbia ou admite mais de uma interpretação, a correta exegese é aquela que permite sanar a dúvida da forma mais favorável ao trabalhador. Trata-se do princípio do "in dubio pro operario". (TRT da 1ª Região - RO n. 00106000220155010261, 10ª Turma, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 26/04/2017, Data de Publicação: 17/06/2017).

Em resumo, havendo Acordo Coletivo de Trabalho com cláusulas conflitantes ou com interpretações opostas, deve prevalecer aquela que for mais favorável ao trabalhador, em



atenção aos princípios e à jurisprudência colacionada. In casu, com respaldo no princípio da proteção do trabalhador, mais especificamente do in dubio pro operario, o Ministério Público do Trabalho entende que, a partir de 1º de maio de 2022, é devido o pagamento do auxílio alimentação tanto ao empregado concursado quanto ao empregado comissionado, com e sem vínculo estável com a Companhia.

No que tange à natureza jurídica do auxílio alimentação, a doutrina e a jurisprudência compreendem que o auxílio-alimentação pode ter natureza jurídica salarial ou indenizatória, conforme pode ser observada na decisão do Tribunal Superior do Trabalho abaixo colacionada:

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA EXPRESSA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. O auxílio-alimentação pode ter natureza jurídica salarial ou indenizatória. Nos termos da Súmula 241 do TST, quando a referida parcela é fornecida por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial e integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. No entanto, admite-se a sua natureza indenizatória se a obrigação for derivada de norma coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho) que afaste, expressamente, a natureza salarial. Tal entendimento comporta exceção apenas nos casos em que o empregado já recebia a ajuda alimentação, de maneira habitual, em momento anterior à adesão do empregador ao PAT ou à alteração promovida pela norma coletiva, situação não verificada in casu. Assim, consignado no acórdão regional que as normas coletivas declararam expressamente a natureza indenizatória do fornecimento de alimentação, tal benefício não integra o salário para nenhum efeito legal. A decisão regional, tal como proferida, violou o art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de revista conhecido e provido. **RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA.** Não se analisa tema do recurso de revista interposto na vigência da IN 40 do TST não admitido pelo TRT de origem quando a parte deixa de interpor agravo de instrumento. (TST - RR: 204684120175040781, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 12/05/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2021).

Nesse sentido, a parcela da doutrina que defende a natureza salarial do referido auxílio invoca, dois dispositivos legais, a saber:

Art. 458 da CLT. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado (...).

SÚMULA Nº 241 DO TST - SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Dessa forma, depreende-se que, em princípio, o auxílio-alimentação, habitual e graciosamente fornecido pelo empregador ao empregado, possui natureza salarial.

Todavia, a parcela da doutrina que defende a natureza indenizatória do referido auxílio evoca o § 2.º do art. 457 da CLT, que teve sua redação modificação na Reforma Trabalhista promovida em 2017, a saber:

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 As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Em sua obra "Reforma Trabalhista no Brasil", o Ministro Maurício Godinho Delgado, observa que:



(...) o auxílio-alimentação tinha sua natureza jurídica condicionada ao instrumento normativo de seu concessor. Dessa maneira, se decorresse de mera vantagem contratual, sem qualquer especificação, enquadrava-se como verba salarial; se fosse concedida pela negociação coletiva com caráter não salarial ou se fosse concedida como parte do programa denominado PAT, também não apresentava natureza salarial. Pela nova lei, simplesmente deixa de ter caráter salarial.

Desse modo, verifica-se que as ACTs são uníssonas em declarar a natureza jurídica do auxílio-alimentação o caráter indenizatório. Logo, é a partir de 1º de maio de 2022, é devido o pagamento do auxílio alimentação tanto ao empregado concursado quanto ao empregado comissionado, com e sem vínculo com a companhia, mas não este possui caráter indenizatório.

Diante do exposto, opina o Ministério Público do Trabalho pela uniformização da jurisprudência acerca da matéria sub iudice, no sentido de que, com respaldo no princípio da proteção do trabalhador, mais especificamente do in dubio pro operario, é devido o pagamento do auxílio alimentação, a partir de 1º de maio de 2022, tanto ao empregado concursado quanto ao comissionado, com e sem vínculo com a companhia, mas este não possui caráter indenizatório.

Requer-se, por último, a intimação pessoal do Ministério Público, nos termos do art. 18, inciso II, alínea "h", da LC n.º 75/1993.

Faço destaque à redação dos acordos coletivos de trabalho da categoria:

Anos 2017/2018:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: A partir do dia 1º de janeiro de 2018, a CAESA concederá auxílio alimentação no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) para todos os seus empregados efetivos.

[...]

PARÁGRAFO QUARTO: A natureza jurídica do auxílio alimentação é de caráter indenizatório, portanto não possui natureza salarial.

Anos 2019/2021:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: A partir do dia 1º de janeiro de 2019, a CAESA manterá o pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) para todos os seus empregados efetivos.

[...]

PARÁGRAFO QUARTO: A natureza jurídica do auxílio alimentação é de caráter indenizatório [...]

Anos 2020/2022:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: A partir do dia 1º de janeiro de 2019, a CAESA manterá o pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) para cada empregado concursado do quadro efetivo.

[...]

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não fará jus ao respectivo auxílio, o empregado que estiver de licença sem vencimento e/ou à disposição de outros órgãos, bem como os detentores de cargos comissionados sem vínculo empregatício com a CAESA.

[...]



PARÁGRAFO QUARTO: A natureza jurídica do auxílio alimentação é de caráter indenizatório [...]

Anos 2022/2024:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA:

A CAESA concederá auxílio alimentação para todos os/as empregados/as concursados do quadro efetivo.

[...]

PARÁGRAFO QUARTO: A natureza jurídica do auxílio alimentação é de caráter indenizatório [...]

Anos 2024/2026:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA:

A CAESA concederá auxílio alimentação para todos os empregados concursados do quadro efetivo.

[...]

PARÁGRAFO QUARTO: A natureza jurídica do auxílio alimentação é de caráter indenizatório [...]

As informações acerca do acordo coletivo de trabalho dos anos de 2022 /2024 e 2024/2026 constam no parecer do Ministério Público do Trabalho, id d0ce94c.

Destaco que, no que tange à previsão do auxílio-alimentação, verifica-se que, até o ACT de 2019/2021, o referido auxílio era concedido aos "empregados efetivos".

A partir do ACT de 2020/2022, a redação foi modificada para "empregados concursados do quadro efetivo".

Ainda no ACT 2020/2022, o parágrafo segundo dispôs que "não fará jus ao respectivo auxílio (...) os detentores de cargos comissionados sem vínculo empregatício com a CAESA".

Assim sendo, a partir de 2020/2022, a cláusula que prevê o auxílio alimentação acrescenta (1) a figura do concursado, na tentativa de restringir o pagamento do referido auxílio e; (2) uma vedação, expressa, de pagamento do auxílio aos empregados comissionados sem vínculo empregatício, isto é, comissionados não concursados.

Os acordos e as convenções coletivas devem ser interpretados com base no princípio da equivalência entre os negociantes, de modo que a autonomia coletiva - cujo reconhecimento não significa renúncia ao acesso à justiça - não pode ser simplesmente substituída pela



invocação do princípio protetivo ou da primazia da realidade oriundos do Direito Individual Trabalhista, ou mesmo em razão de isonomia, uma vez que os ajustes acordados com aval sindical são revestidos de boa-fé e a invalidade deles deve ser a exceção, não a regra.

A anulação dos instrumentos coletivos ou a sua não aplicação somente na parte que supostamente interessa ao empregado, mas mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao empregador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXXVI, da CF, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise.

Os instrumentos coletivos, in casu, são tidos como válidos e assim são aplicados nos presentes autos.

In casu, o direito foi dado através de instrumento normativo.

Reitero que o ACT 2020/2022 no parágrafo segundo da cláusula décima segunda dispôs que "não fará jus ao respectivo auxílio (...) os detentores de cargos comissionados sem vínculo empregatício com a CAESA".

Considero as normas coletivas juntadas aos autos plenamente válidas, bem como trata-se de direito negociável, ou seja, direito disponível - art. 7º, XXVI, da CF.

Com relação às dúvidas suscitadas nas divergências apresentadas em sessão pela Excelentíssima Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, faço os esclarecimentos a seguir:

1ª) Não ser conveniente a fixação de tese no IRDR, pois o pagamento de PLR não encontra previsão no regimento interno, e sim em instrumentos coletivos, os quais mudam, sequer sendo possível saber se o benefício será mantido nas próximas normas ou se será estendido a comissionados.

Sobre este aspecto, cabe destacar que todos os trabalhadores, a meu ver, sejam eles os cedidos pelo Estado sejam os cedidos pela União e até por Municípios, além daqueles fora de qualquer quadro da Administração Pública - aqueles que estão só no exercício do cargo em comissão; todos eles são açambarcados pelos instrumentos normativos, uma vez que os instrumentos normativos repetem ano a ano pelo menos uma palavra: aqueles que não são "efetivos". Portanto os instrumentos normativos deixam claro, com esse verbete, que os "não efetivos" não têm direito ao auxílio alimentação, como o têm aqueles que são do quadro da própria Companhia. Reitero que a expressão "efetivo" é repetida acordo coletivo após acordo coletivo. O que os acordos coletivos tiveram de acréscimo de conteúdo foi de mais palavras exatamente para ficar cada vez mais claro que o auxílio alimentação seria



devido apenas aos empregados efetivos da CAESA. Essa expressão está presente desde o primeiro acordo coletivo de trabalho examinado, o que é muito bem relatado no parecer do Ministério Público do Trabalho, neste ponto.

2ª) No processo principal, além de se referir aos acordos, o autor requer a incorporação do benefício ao seu salário sob o argumento de que, uma vez concedido, não poderia ser retirado, com base no art. 468 da CLT e na súmula 51 do TST:

Quanto a este esclarecimento, entendo justificado o IRDR, uma vez que os trabalhadores ingressam com as reclamações trabalhistas postulando como causa de pedir principal o direito previsto nos instrumentos normativos da categoria. A redação da tese ora proposta não afeta o direito à percepção auxílio alimentação com base em alguma resolução ou regulamento da CAESA, mas sim quanto aos autores de reclamações que sustentem o direito com base em instrumento normativo da categoria profissional, porque os instrumentos normativos não dão esse direito. Esse é o ponto a solucionar neste IRDR. Quando se olha o caso específico, muito bem selecionado para demonstrar os casos que se repetem, vem sustentando teses que são circulares e tangenciais, mas o fundamento (causa de pedir) é o instrumento normativo. A arguição de uma suposta isonomia baseada no instrumento normativo que daria direito a essa percepção. No presente caso, por exemplo, o trabalhador recebeu dois meses de auxílio alimentação, e há muito tempo atrás, e aí vem pedindo, em praticamente todo o período contratual, um valor cheio de R\$1.200,00, previsto no instrumento normativo. Na verdade, os reclamantes fazem argumentos tangenciais, circulares - isonomia, in dubio pro misero etc. Esses argumentos não são argumentos sólidos. A tese que se propõe não nega ou inviabiliza o direito aos que postularem com base em norma diversa, como, por exemplo: regulamento ou resolução da CAESA.

3) Singularidade não destacada no voto: cedidos pela União, no caso do reclamante, pelo Estado eo por Município do Estado do Amapá; o voto traz exemplos, aos quais houve resolução interna.

Acerca desse questionamento, já se disse que outros fatos geradores, como o baseado em norma interna da CAESA, quanto aos cedidos pelo Estado do Amapá, Municípios ou União, e de acordo com esse regramento, não terão seus direitos afetados pela presente decisão. Todavia, com a presente decisão, mesmo quanto a estes, não terão direito ao auxílio alimentação baseado em previsão de norma coletiva de trabalho, porque inaplicáveis, ainda que por isonomia.

4) O parecer está ilegível:



Quanto a este aspecto, vê-se que o parecer juntado aos autos pelo Ministério Público no id d0ce94c, fls. 706/716, é legível, bastando fazer o pdf do processo. O parecer está acima transcrito.

5) O ACT 2020/2022 no parágrafo segundo dispôs que "não fará jus ao respectivo auxílio (...) os detentores de cargos comissionados sem vínculo empregatício com a CAESA".

No que se refere a este esclarecimento, cabe destacar que o ACT 2020 /2022 tem registrado no parágrafo segundo da cláusula décima segunda, id 07b57bc, fls. 93/96 do pdf completo:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

[...]

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não fará jus ao respectivo auxílio, o empregado que estiver de licença sem vencimento e/ou à disposição de outros órgãos, bem como os detentores de cargos comissionados sem vínculo empregatício com a CAESA.

Com esses fundamentos, visando a estancar divergências internas sobre questões jurídicas idênticas e a fim de atender ao que preconiza o artigo 926 do CPC e zelar pela jurisprudência íntegra, estável e coerente, proponho a adoção da tese jurídica: "O auxílio-alimentação concedido aos trabalhadores efetivos da Caesa - Companhia de Água e Esgoto do Amapá, por meio de normas coletivas, não se estende aos ocupantes de cargo em comissão, ainda que por isonomia".

3 ACÓRDÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, SEM DIVERGÊNCIA, EM ADMITIR O PRESENTE INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS; E, NO MÉRITO, POR UNANIMIDADE, EM APROVAR TESE JURÍDICA COM A SEGUINTE REDAÇÃO: "O AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO CONCEDIDO AOS TRABALHADORES EFETIVOS DA CAESA - COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTO DO AMAPÁ, POR MEIO DE NORMAS COLETIVAS, NÃO SE ESTENDE AOS OCUPANTES DE CARGO EM COMISSÃO, AINDA QUE POR ISONOMIA". TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. À



UNANIMIDADE, DEFERIR A INTIMAÇÃO PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. E SEM DIVERGÊNCIA, DEFERIR A INTIMAÇÃO DA UNIÃO, CONFORME REQUERIDA NA PETIÇÃO ID 109E300.

SALA DE SESSÕES DO PLENO DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO. BELÉM/PA, 10 DE MARÇO DE 2025.

**RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
DESEMBARGADOR DO TRABALHO - RELATOR**

RILFJ/HCB

Relator

