



FACULDADE FASIPE SORRISO
CURSO DE DIREITO

KARINNY VIEIRA CUSTODIO

**A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-ALIMENTAÇÃO: A POSSIBILIDADE DE
DESCONTO EM FOLHA SEM DESCARACTERIZAÇÃO INDENIZATÓRIA**

Sorriso/MT

2026

FACULDADE FASIPE SORRISO
CURSO DE DIREITO

KARINNY VIEIRA CUSTODIO

**A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-ALIMENTAÇÃO: A POSSIBILIDADE DE
DESCONTO EM FOLHA SEM DESCARACTERIZAÇÃO INDENIZATÓRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
banca examinadora da Faculdade Fasipe
Sorriso, como requisito parcial para a obtenção
do título de Bacharel em Direito.
Coorientadora: Valéria Gomes Carvalho

Sorriso/MT

2026

KARINNY VIEIRA CUSTODIO

**A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-ALIMENTAÇÃO: A POSSIBILIDADE DE
DESCONTO EM FOLHA SEM DESCARACTERIZAÇÃO INDENIZATÓRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Curso de Direito da Faculdade Fasipe Sorriso, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____/____/____

Professor(a) Orientador(a): Patrik de Souza Alves
Departamento de Direito - FASIPE

Professor(a) Coorientador(a): Valéria Gomes Carvalho
Departamento de Direito - FASIPE

Professor(a) Avaliador(a):
Departamento de Direito - FASIPE

Professor(a) Avaliador(a):
Departamento de Direito - FASIPE

ISIS SUERLEY PERNOMIAN
Coordenadora do Curso de Direito

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, por me sustentar e guiar em todos os momentos. À minha família, pelo apoio e incentivo, em especial à minha mãe, pelo amor e dedicação, e à minha avozinha, pelas orações. Dedico também à minha orientadora, professora Valéria, pela paciência, sabedoria e contribuição essencial para a realização deste trabalho. Obrigada.

AGRADECIMENTOS:

Agradeço, primeiramente, a Deus pela vida, fonte de motivação, sabedoria e força para chegar ao final deste processo. Por me conceder discernimento para escrever cada página e superar os longos anos desta graduação, iluminando meus caminhos para superar as adversidades.

Entrego e reconheço essa conquista aos meus familiares e amigos, por suas atitudes de compreensão, respeito, motivação e apoio durante todo esse período.

Não posso deixar de agradecer e homenagear todos os professores da faculdade, por sua paciência e dedicação no compartilhamento de sabedoria e conhecimento, essenciais na minha trajetória acadêmica.

A todos que, direta e indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho e permitiram o enriquecimento de minha aprendizagem.

EPÍGRAFE

*“O Direito do Trabalho é instrumento de
civilização democrática”*

Maurício Godinho Delgado

CUSTODIO, KARINNY VIEIRA. A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-ALIMENTAÇÃO: A POSSIBILIDADE DE DESCONTO EM FOLHA SEM DESCARACTERIZAÇÃO INDENIZATÓRIA, 49 páginas. Monografia de Conclusão de Curso – FASIPE – Faculdade de Sorriso-MT, 2026/1.

Resumo

Esta monografia de graduação analisa a possibilidade de desconto do auxílio-alimentação na folha de pagamento do empregado sem alterar sua natureza indenizatória. O estudo examina o desenvolvimento do Programa de Alimentação do Trabalhador, o marco legal do auxílio-alimentação, os limites dos descontos na folha de pagamento, a autonomia da negociação coletiva e a jurisprudência atual do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, análise documental e exame de precedentes judiciais referentes à natureza jurídica do benefício. Distingue-se entre alimentação fornecida como salário em espécie, auxílio-alimentação não pago em dinheiro e benefícios concedidos no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador. A conclusão é que o desconto na folha de pagamento é legalmente possível, especialmente quando há compartilhamento de custos por parte do empregado, autorização legal ou coletiva, transparência e respeito à finalidade alimentar do benefício. Contudo, descontos abusivos, falta de informação, pagamento em dinheiro ou uso indevido do programa podem levar à restituição de valores, sanções administrativas e responsabilidades trabalhistas. A pesquisa destaca a necessidade de equilibrar proteção social, segurança jurídica e sustentabilidade empresarial.

PALAVRAS-CHAVE: desconto em folha; direito do trabalho; natureza indenizatória; Programa de Alimentação do Trabalhador; vale-alimentação.

CUSTODIO, KARINNY VIEIRA. **THE LEGAL NATURE OF FOOD VOUCHERS: THE POSSIBILITY OF PAYROLL DEDUCTION WITHOUT INDEMNIFICATION**, 49 pages. Course Completion Monograph – FASIPE – Faculdade de Sorriso-MT, 2026/1.

ABSTRACT

This undergraduate thesis analyzes the possibility of deducting meal allowance from the employee payroll without changing its indemnity nature. The study examines the development of the Workers' Food Program, the legal framework of meal allowance, the limits of payroll deductions, collective bargaining autonomy, and current case law from the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court. The research adopts a qualitative method, based on bibliographical review, documentary analysis, and examination of judicial precedents regarding the legal nature of the benefit. It distinguishes food supplied as salary in kind, meal allowance not paid in cash, and benefits granted under the Workers' Food Program. The conclusion is that payroll deduction is legally possible, especially when there is employee cost sharing, legal or collective authorization, transparency, and respect for the food-related purpose of the benefit. However, abusive deductions, lack of information, payment in cash, or misuse of the program may lead to refund of amounts, administrative assessments, and labor liabilities. The research highlights the need to balance social protection, legal certainty, and business sustainability.

KEYWORDS: Payroll deduction; labor law; compensatory nature; Employee Meal Program; meal voucher.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Metodologia.....	12
2. O VALE-ALIMENTAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO	14
2.1 Evolução histórica dos benefícios trabalhistas e do PAT	14
2.2 Natureza jurídica do vale-alimentação e suas formas de concessão	17
2.3 Alimentação como direito social e princípios trabalhistas aplicáveis	19
2.4 Natureza jurídica do vale-alimentação	20
2.5 Síntese normativa e jurisprudencial	21
3. A FUNÇÃO SOCIAL DO VALE-ALIMENTAÇÃO NO CONTEXTO TRABALHISTA	26
3.1 Fundamentos legais do desconto em folha	27
3.2 Participação financeira do trabalhador no PAT e limite de 20%.....	28
3.3 Acordos, convenções coletivas e autonomia negocial	29
3.4 Coparticipação do empregado e tese vinculante do TST	29
3.5 Debate Doutrinário e Tendências Futuras.....	32
4. REPERCUSSÕES DO DESCONTO DO VALE-ALIMENTAÇÃO	33
4.1 Consequências para o trabalhador	33
4.2 Impactos para o empregador	34
4.3 Entendimento dos Tribunais e Jurisprudências.....	35
4.4 Análise humanizada: o vale-alimentação como direito social e instrumento de justiça	38
4.5 Relatos de casos práticos e situações cotidianas	38
4.6 Simulação de cálculo: repercussão do desconto no orçamento do trabalhador..	39
4.7 Depoimentos e percepções.....	40
4.8 Papel do sindicato, fiscalização e tendências futuras	41
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS.....	45

1. INTRODUÇÃO

A concessão de benefícios trabalhistas, entre eles o vale-alimentação, não pode ser compreendida apenas como uma liberalidade empresarial ou como simples mecanismo de complementação indireta da remuneração. Trata-se de uma prática inserida em um contexto mais amplo de proteção social do trabalhador, de valorização do trabalho humano e de promoção de condições mínimas de dignidade no ambiente laboral. Por essa razão, a alimentação fornecida ao empregado ocupa espaço relevante no Direito do Trabalho, especialmente quando relacionada à saúde, à produtividade e à permanência do trabalhador em condições adequadas de subsistência.

No Brasil, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6.321/1976, consolidou um modelo jurídico voltado ao incentivo da concessão de benefícios alimentares pelas empresas. A finalidade do programa, em sua origem, não foi transformar o vale-alimentação em substituto salarial, mas estimular políticas de alimentação capazes de beneficiar, sobretudo, trabalhadores de menor renda. Essa distinção é essencial: embora o benefício possua evidente valor econômico para o empregado, sua finalidade jurídica e social não se confunde automaticamente com salário.

É justamente nesse ponto que surge uma das principais controvérsias enfrentadas neste trabalho. De um lado, há entendimento no sentido de que a adesão ao PAT, o cumprimento das exigências legais e a previsão em norma coletiva são elementos suficientes para preservar a natureza indenizatória do vale-alimentação. De outro, parte da interpretação doutrinária e jurisprudencial exige uma análise mais cuidadosa da realidade contratual, especialmente quando há descontos em folha, habitualidade na concessão e eventual desvirtuamento da finalidade alimentar do benefício. Assim, a discussão não se limita à existência formal do programa, mas alcança a forma concreta como o benefício é concedido, custeado e utilizado na relação de emprego.

A participação financeira do empregado no custeio do vale-alimentação também merece exame crítico. Em princípio, o desconto em folha não descaracteriza, por si só, a natureza indenizatória da parcela. No entanto, essa conclusão não pode ser aplicada de maneira automática. Quando o desconto é excessivo, pouco

transparente ou desvinculado de previsão legal, regulamentar ou coletiva, abre-se espaço para questionamentos quanto à validade da prática e quanto aos seus efeitos trabalhistas, fiscais e previdenciários. Portanto, mais do que perguntar se o desconto é possível, importa investigar em quais condições ele se mostra juridicamente aceitável.

A jurisprudência trabalhista revela justamente essa tensão. Os tribunais ora reconhecem a validade da participação do empregado no custeio do benefício, especialmente quando amparada por instrumento coletivo, ora indicam que a natureza indenizatória depende do respeito aos limites legais e à finalidade do PAT. Essa oscilação demonstra que o tema não admite resposta meramente formalista. A análise deve considerar a legislação aplicável, os princípios do Direito do Trabalho, a força normativa da negociação coletiva e a proteção contra práticas que possam reduzir indevidamente direitos trabalhistas.

Nesse cenário, entende-se que a segurança jurídica não deve ser pensada apenas sob a ótica do empregador. Embora as empresas tenham legítimo interesse em organizar seus custos e evitar passivos trabalhistas, o trabalhador também possui interesse jurídico na preservação da finalidade alimentar do benefício e na prevenção de descontos abusivos. A adequada gestão do vale-alimentação, portanto, exige equilíbrio: não se deve presumir fraude em toda participação financeira do empregado, mas também não se pode admitir que o desconto em folha sirva como mecanismo de esvaziamento da proteção conferida pela legislação trabalhista.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso delimita-se à análise do vale-alimentação concedido por empregadores inscritos no PAT, com foco na possibilidade de desconto em folha sem descaracterização de sua natureza indenizatória. A problemática que orienta a pesquisa é a seguinte: é possível descontar o valor do vale-alimentação na folha de pagamento do trabalhador sem que isso implique a descaracterização da natureza indenizatória do benefício?

O objetivo geral consiste em analisar os requisitos legais, doutrinários, jurisprudenciais e negociais que permitem a manutenção da natureza indenizatória do vale-alimentação diante da participação financeira do empregado. Para alcançar esse objetivo, serão examinados a evolução dos benefícios alimentares no Brasil, a legislação aplicável ao PAT, os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre a matéria, os limites do desconto em folha, o papel dos instrumentos coletivos e os

possíveis reflexos trabalhistas, previdenciários e fiscais decorrentes da descaracterização da verba.

A metodologia adotada será qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica, análise documental da legislação pertinente e exame de entendimentos jurisprudenciais relacionados ao tema. A opção por esse percurso metodológico decorre da própria natureza do problema investigado, que exige interpretação normativa, confronto entre entendimentos e análise crítica dos efeitos práticos da concessão do benefício nas relações de trabalho.

Com isso, o estudo não pretende defender a impossibilidade absoluta de desconto do vale-alimentação, tampouco admitir sua validade de forma irrestrita. A hipótese adotada é a de que o desconto pode ser juridicamente admitido, desde que respeitados os limites legais, a finalidade do PAT, a transparência na relação contratual e, quando existente, a disciplina prevista em acordo ou convenção coletiva. A contribuição pretendida está, portanto, na identificação de critérios que permitam diferenciar a participação legítima do empregado no custeio do benefício de práticas capazes de comprometer sua natureza indenizatória.

1.1 Metodologia

A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, uma vez que se dedica à análise e interpretação de normas jurídicas, entendimentos doutrinários e decisões jurisprudenciais relacionadas à possibilidade de desconto do vale-alimentação na folha de pagamento do trabalhador sem descaracterização de sua natureza indenizatória.

Quanto à natureza, trata-se de pesquisa teórica, pois busca compreender o tratamento jurídico conferido ao vale-alimentação no Direito do Trabalho, especialmente a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 6.321/1976, das normas regulamentares do Programa de Alimentação do Trabalhador e da jurisprudência trabalhista sobre o tema.

No que se refere aos procedimentos, a pesquisa é bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica será desenvolvida por meio da análise de obras doutrinárias, artigos científicos e estudos relacionados aos benefícios trabalhistas, à natureza jurídica do auxílio-alimentação, aos princípios do Direito do Trabalho e aos efeitos da negociação coletiva. A pesquisa documental, por sua vez, terá como base a

Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a legislação do PAT, súmulas, orientações jurisprudenciais e decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

O método de abordagem utilizado será o dedutivo, partindo-se de normas gerais e princípios trabalhistas, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proteção ao trabalhador, a primazia da realidade e a intangibilidade salarial, para examinar sua aplicação específica à hipótese de desconto do vale-alimentação em folha de pagamento.

A análise jurisprudencial terá como foco decisões relacionadas à natureza jurídica do auxílio-alimentação, à participação financeira do empregado, à adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador, à validade das normas coletivas e à tese vinculante firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre a coparticipação do trabalhador no custeio do benefício.

Dessa forma, a metodologia adotada permite examinar o tema sob perspectiva normativa, doutrinária e jurisprudencial, buscando verificar em quais condições o desconto do vale-alimentação pode ser admitido sem descaracterizar sua natureza indenizatória.

2. O VALE-ALIMENTAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

O presente capítulo examina o vale-alimentação no direito brasileiro, percorrendo sua evolução histórica, os princípios trabalhistas aplicáveis e os critérios que definem sua natureza jurídica. A análise parte da criação do PAT, em 1976, e avança até os marcos legislativos mais recentes, como a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei nº 14.442/2022, evidenciando como o tratamento normativo do benefício se tornou progressivamente mais complexo.

A partir desse panorama, são examinados os fundamentos constitucionais que elevam a alimentação à condição de direito social, os princípios trabalhistas que orientam a interpretação das normas sobre benefícios e, por fim, os critérios jurisprudenciais consolidados pelo TST e pelo STF para a distinção entre auxílio-alimentação de natureza salarial e indenizatória.

2.1 Evolução histórica dos benefícios trabalhistas e do PAT

A evolução dos benefícios trabalhistas no Brasil está relacionada ao próprio desenvolvimento do Direito do Trabalho e à consolidação de políticas públicas voltadas à proteção social do trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho, editada em 1943, estabeleceu direitos mínimos para a relação de emprego, mas a alimentação do trabalhador passou a receber tratamento mais específico apenas na segunda metade do século XX, especialmente com a criação do Programa de Alimentação do Trabalhador.

O Programa de Alimentação do Trabalhador foi instituído pela Lei nº 6.321/1976 com a finalidade de estimular os empregadores a participarem ativamente do fornecimento de alimentação adequada aos seus empregados. Desde sua origem, o programa foi direcionado de forma prioritária aos trabalhadores de menor renda, especialmente aqueles que recebem até cinco salários mínimos, buscando melhorar suas condições alimentares e nutricionais. A proposta inicial, portanto, não se limitava à concessão de uma vantagem econômica indireta, mas envolvia uma preocupação social mais ampla: promover saúde, prevenir doenças relacionadas à má alimentação e contribuir para melhores condições de vida no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o PAT surgiu como uma política pública federal de natureza trabalhista, social e econômica. Ao mesmo tempo em que incentiva o empregador a fornecer alimentação aos seus empregados, também estabelece um regime jurídico próprio para a concessão do benefício. Essa característica torna o programa relevante não apenas para o trabalhador, que passa a contar com apoio alimentar, mas também para as empresas, que podem estruturar políticas internas de benefícios com maior segurança jurídica.

Atualmente, o programa pode ser operacionalizado por diferentes modalidades. A primeira é o vale-refeição, destinado à aquisição de refeições prontas durante a jornada de trabalho, em restaurantes, lanchonetes, padarias e estabelecimentos similares. A segunda é o vale-alimentação, destinado à aquisição de gêneros alimentícios em supermercados, quitandas, hortifrutis, sacolões e estabelecimentos equivalentes. Essa modalidade permite ao trabalhador organizar sua alimentação de acordo com sua rotina familiar e doméstica. A terceira forma corresponde ao serviço próprio de refeições ou à contratação de empresa especializada em alimentação coletiva, situação em que o empregador fornece diretamente a refeição ou terceiriza sua preparação.

A distinção entre essas modalidades é importante porque demonstra que o benefício alimentar não possui uma única forma de concretização. Enquanto o vale-refeição se vincula mais diretamente ao consumo imediato durante o expediente, o vale-alimentação amplia a proteção para além do local de trabalho, alcançando também a organização alimentar do trabalhador e de sua família. Já o fornecimento direto de refeições se aproxima de uma política interna de saúde ocupacional e bem-estar no ambiente laboral. Em todas essas hipóteses, contudo, permanece a necessidade de observância dos requisitos legais e regulamentares para que o benefício mantenha seu enquadramento jurídico adequado.

Na visão de Borstmann, Strasburg e Cochlar (2025, p. 100), o PAT nasceu com a finalidade de reduzir acidentes, diminuir o absenteísmo e elevar a produtividade, revelando, desde sua origem, uma lógica utilitária na relação entre alimentação e trabalho. Mais do que assegurar um direito do trabalhador, a preocupação central era garantir que a má nutrição não comprometesse o rendimento do empregado, tratando a alimentação como elemento necessário ao desempenho da força de trabalho. Essa concepção, embora marcada por uma perspectiva produtiva, não elimina a dimensão

social do programa, mas evidencia a tensão existente entre proteção ao trabalhador e interesse econômico empresarial.

Essa tensão acompanha a trajetória do PAT. Por um lado, o programa contribuiu para inserir a alimentação no campo das políticas públicas trabalhistas, reconhecendo que o trabalhador bem alimentado tende a apresentar melhores condições de saúde, disposição física e qualidade de vida. Por outro, sua estrutura também revela benefícios diretos ao empregador, como a possibilidade de redução de encargos, diminuição de faltas, menor rotatividade e aumento da produtividade. Assim, o PAT não pode ser compreendido apenas como instrumento de assistência social, nem exclusivamente como mecanismo de eficiência empresarial. Ele se situa em um espaço intermediário, no qual a proteção do trabalhador e a racionalidade produtiva caminham juntas, ainda que nem sempre em equilíbrio.

A adesão ao PAT é facultativa e pode ser realizada por pessoas jurídicas, bem como por pessoas físicas que possuam cadastro de atividades econômicas ou Cadastro Nacional de Obras, conforme as normas aplicáveis. Também é relevante observar que a possibilidade de adesão não depende, necessariamente, do regime tributário adotado pela empresa. Embora a dedução de até 4% do Imposto de Renda devido seja benefício específico das empresas tributadas pelo lucro real, empresas optantes pelo Simples Nacional, lucro presumido ou lucro arbitrado também podem aderir ao programa. Essa observação é importante porque a adesão ao PAT não interessa apenas sob o aspecto fiscal, mas também pelo impacto trabalhista do correto enquadramento do benefício, especialmente quando se discute sua natureza indenizatória e a possibilidade de participação financeira do empregado no custeio.

Entre as vantagens associadas ao PAT, destacam-se a possibilidade de incentivo fiscal para determinadas empresas, a não incidência de encargos sociais sobre o valor concedido quando observados os requisitos legais, a melhoria das condições nutricionais do trabalhador e a potencial redução de faltas, acidentes de trabalho e rotatividade. Ainda assim, tais vantagens não devem ser analisadas de forma isolada. O fato de o programa gerar benefícios ao empregador não autoriza que sua finalidade social seja esvaziada, nem que a concessão do benefício seja utilizada como mecanismo indireto de redução de direitos trabalhistas.

Com o crescimento das relações empresariais complexas e a expansão dos benefícios flexíveis, o vale-alimentação passou a assumir posição estratégica na política de recursos humanos das empresas, na negociação coletiva e na composição

indireta das vantagens oferecidas ao trabalhador. Essa mudança ampliou a relevância jurídica do tema, pois o benefício deixou de ser visto apenas como apoio alimentar e passou a integrar discussões sobre remuneração, encargos sociais, negociação sindical e segurança jurídica.

Dessa forma, a evolução histórica do PAT demonstra que a alimentação do trabalhador passou de uma prática vinculada à liberalidade empresarial para uma política pública estruturada, com efeitos sociais, econômicos e jurídicos relevantes. Essa compreensão histórica é necessária para o exame da natureza jurídica do vale-alimentação, especialmente porque a possibilidade de desconto em folha depende da correta distinção entre alimentação fornecida como utilidade salarial, auxílio-alimentação não pago em dinheiro e benefício concedido no âmbito do PAT. Assim, antes de analisar a validade da coparticipação do empregado, é indispensável compreender em que hipóteses o benefício preserva ou perde sua natureza indenizatória.

2.2 Natureza jurídica do vale-alimentação e suas formas de concessão

Superada a análise histórica do Programa de Alimentação do Trabalhador, torna-se necessário examinar a natureza jurídica dos benefícios alimentares no contrato de trabalho. Essa distinção é essencial para o presente estudo, pois a possibilidade de desconto do vale-alimentação em folha depende, antes de tudo, da correta identificação da natureza da parcela concedida ao trabalhador.

No Direito do Trabalho, a alimentação fornecida ao empregado pode assumir diferentes enquadramentos jurídicos, conforme a forma de concessão, o meio de pagamento, a adesão ou não ao PAT e a existência de participação financeira do trabalhador. Para sistematizar essas hipóteses, apresenta-se o quadro a seguir:

Quadro 1 – Natureza jurídica dos benefícios alimentares conforme a forma de concessão

Marco normativo	Conteúdo essencial	Relevância para o tema
CLT, arts. 457 e 458	Define salário, utilidades e hipóteses de integração remuneratória.	Serve como regra geral para análise da natureza salarial ou indenizatória.
Lei nº 6.321/1976	Institui o Programa de Alimentação do Trabalhador.	Cria regime próprio para incentivo à alimentação do trabalhador.
Lei nº 13.467/2017	Altera o art. 457, § 2º, da CLT e fortalece a negociação coletiva.	Afasta a natureza salarial do auxílio-alimentação não pago em dinheiro.
Lei nº 14.442/2022	Disciplina o auxílio-alimentação e reforça sua finalidade alimentar.	Evita desvio de finalidade do benefício.
Tema 1046/STF e Tema 121/TST	Reconhecem a força da negociação coletiva e a tese da coparticipação.	Oferecem parâmetros jurisprudenciais atuais.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na legislação, doutrina e jurisprudência analisadas.

O quadro demonstra que a natureza jurídica do benefício alimentar não decorre apenas da nomenclatura utilizada pelo empregador. A mesma vantagem, quando concedida de formas distintas, pode produzir efeitos jurídicos diferentes. Assim, a alimentação fornecida como utilidade contratual, sem observância de regra específica que afaste sua natureza salarial, tende a integrar a remuneração do empregado, com reflexos em parcelas trabalhistas e previdenciárias.

Situação diversa ocorre quando o auxílio-alimentação é concedido sem pagamento em dinheiro ou quando o benefício é fornecido por empresa regularmente inscrita no PAT. Nesses casos, a tendência jurídica é o reconhecimento da natureza indenizatória da parcela, desde que observados os requisitos legais e regulamentares. Essa diferença é relevante porque impede que o vale-alimentação seja automaticamente confundido com salário apenas pelo fato de possuir valor econômico para o trabalhador.

A hipótese de coparticipação do empregado merece destaque, pois se relaciona diretamente ao problema central deste trabalho. O desconto em folha, por si só, não descaracteriza automaticamente a natureza indenizatória do vale-alimentação. Contudo, sua validade depende da análise dos limites legais, da forma

de autorização, da transparência da prática adotada pelo empregador e da preservação da finalidade alimentar do benefício.

Dessa forma, o quadro permite visualizar que o ponto central da controvérsia não está apenas em saber se existe desconto, mas em verificar se esse desconto ocorre dentro de um modelo juridicamente admitido. Por isso, a coparticipação do empregado deve ser examinada com cautela, especialmente quando o benefício é concedido no âmbito do PAT e se pretende preservar sua natureza indenizatória.

2.3 Alimentação como direito social e princípios trabalhistas aplicáveis

A Constituição Federal de 1988 reconhece a alimentação como direito social e estabelece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República. No campo trabalhista, esses valores orientam a interpretação das normas sobre benefícios concedidos ao empregado, especialmente quando se trata de verba destinada a garantir condições mínimas de subsistência e saúde.

O princípio da proteção orienta a interpretação das normas trabalhistas em favor da parte economicamente mais vulnerável da relação. No tema do vale-alimentação, esse princípio impede que o benefício seja utilizado como mecanismo de transferência excessiva de custos ao trabalhador ou como instrumento de redução indireta de sua remuneração líquida.

O princípio da primazia da realidade também é relevante, pois a natureza jurídica do vale-alimentação não se define apenas pela nomenclatura atribuída no contrato, no holerite ou no regulamento empresarial. Caso o benefício seja pago em dinheiro, substitua o salário, ou seja, utilizado de forma diversa da finalidade alimentar, poderá haver reconhecimento de natureza salarial ou, ao menos, declaração de irregularidade na forma de concessão.

A condição mais benéfica, por sua vez, protege vantagens incorporadas ao contrato de trabalho, embora sua aplicação deva ser analisada à luz da legislação superveniente e da jurisprudência atual, especialmente quando houver norma coletiva válida ou alteração legislativa que discipline a natureza jurídica do auxílio-alimentação.

2.4 Natureza jurídica do vale-alimentação

A natureza jurídica do vale-alimentação é o ponto central deste estudo. Em regra, a alimentação fornecida habitualmente pelo empregador pode assumir caráter salarial quando entregue como utilidade decorrente do contrato de trabalho. Essa compreensão está vinculada à lógica dos arts. 457 e 458 da CLT e é reforçada pela Súmula nº 241 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual o vale-refeição fornecido por força do contrato de trabalho tem caráter salarial.

Entretanto, a própria legislação trabalhista passou a estabelecer exceções relevantes. O art. 457, § 2º, da CLT dispõe que o auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. Desse modo, a forma de pagamento é decisiva: o pagamento em dinheiro eleva o risco de reconhecimento da natureza salarial.

No âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador, a Lei nº 6.321/1976 e sua regulamentação conferem tratamento específico às parcelas custeadas pelo empregador, desde que observadas as regras do programa. A Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDI-1 do TST também afirma que o auxílio-alimentação fornecido por empresa participante do PAT não possui caráter salarial e não integra o salário para nenhum efeito legal.

Portanto, a análise correta exige a separação de três hipóteses: alimentação fornecida como salário-utilidade; vale-alimentação não pago em dinheiro, nos termos do art. 457, § 2º, da CLT; e benefício concedido no âmbito do PAT. A confusão entre essas categorias pode gerar conclusões equivocadas sobre a validade do desconto e sobre a natureza da parcela.

Para sistematizar essas hipóteses, apresenta-se o quadro a seguir, que reúne as principais situações envolvendo benefícios alimentares, sua tendência jurídica e os respectivos fundamentos legais e jurisprudenciais. A finalidade do quadro não é esgotar todas as possibilidades, mas demonstrar que a natureza jurídica do benefício depende da forma de concessão, do meio de pagamento, da adesão ao PAT e da existência ou não de participação financeira do empregado.

Quadro 2 - Critérios para definição da natureza jurídica dos benefícios alimentares

Situação analisada	Tendência jurídica	Fundamento principal
Vale-refeição fornecido por força do contrato, sem regra específica de natureza indenizatória	Salarial	CLT, arts. 457 e 458; Súmula 241 do TST.
Auxílio-alimentação pago em dinheiro	Salarial ou com alto risco de integração	Art. 457, § 2º, da CLT exige que não seja pago em dinheiro.
Auxílio-alimentação não pago em dinheiro	Indenizatória	Art. 457, § 2º, da CLT.
Benefício concedido por empresa participante do PAT	Indenizatória, se observadas as regras do programa	Lei nº 6.321/1976; OJ 133 da SDI-1/TST.
Benefício com coparticipação do empregado	Indenizatória, segundo tese vinculante do TST	Tema 121/TST.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na legislação, doutrina e jurisprudência analisadas.

A partir do quadro, observa-se que o enquadramento jurídico do vale-alimentação não depende apenas da denominação utilizada pelo empregador. O mesmo benefício pode assumir natureza salarial ou indenizatória conforme a forma de pagamento, a vinculação ao contrato de trabalho, a observância das regras do PAT e a existência de previsão legal ou normativa que afaste sua integração à remuneração.

Essa distinção é essencial para o presente estudo, pois a controvérsia não está apenas na concessão do vale-alimentação, mas na possibilidade de participação financeira do empregado sem que isso descaracterize a natureza indenizatória da parcela. Assim, o desconto em folha deve ser analisado como uma hipótese específica dentro de um quadro maior de enquadramento jurídico dos benefícios alimentares.

2.5 Síntese normativa e jurisprudencial

A jurisprudência trabalhista passou por importante evolução quanto à natureza jurídica do auxílio-alimentação. Durante muito tempo, a análise esteve fortemente vinculada à habitualidade do pagamento e à forma como o benefício era concedido no contrato de trabalho. Nesse contexto, a alimentação fornecida com regularidade pelo empregador poderia ser enquadrada como salário-utilidade, especialmente

quando ausente norma legal, instrumento coletivo ou adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador capaz de afastar sua natureza salarial.

Com as alterações legislativas e a consolidação de novos entendimentos jurisprudenciais, a discussão passou a exigir análise mais específica. Atualmente, elementos como a forma de pagamento, a participação financeira do empregado, a adesão ao PAT e a existência de norma coletiva válida assumem papel relevante na definição da natureza jurídica do benefício. Assim, a controvérsia deixou de ser resolvida apenas pela habitualidade e passou a depender da verificação concreta do modo como o vale-alimentação é concedido e custeado.

A Súmula nº 241 do Tribunal Superior do Trabalho permanece relevante para as hipóteses em que o vale-refeição é fornecido por força do contrato de trabalho, sem regra específica que afaste sua natureza salarial. Nesses casos, prevalece a compreensão de que o benefício integra a remuneração do empregado. Por outro lado, a Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDI-1 do TST deve ser aplicada aos casos de auxílio-alimentação fornecido por empresa participante do PAT, hipótese em que a parcela não possui caráter salarial e não integra o salário para nenhum efeito legal. A correta distinção entre essas situações evita que benefícios juridicamente diferentes sejam tratados como se fossem equivalentes.

No Ag-AIRR 0002243-42.2013.5.02.0401, o TST manteve a natureza salarial de verbas de alimentação diante da ausência de elementos capazes de afastar esse enquadramento. O acórdão destacou que não havia registro de coparticipação do empregado no custeio da refeição, do vale-alimentação e da cesta básica. Além disso, quanto aos descontos efetuados, a Corte confirmou a obrigação de devolução dos valores, pois não houve comprovação de inscrição da empresa no PAT nem de norma coletiva autorizadora.

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. SALÁRIO-UTILIDADE . REFEIÇÃO, VALE-ALIMENTAÇÃO E CESTA BÁSICA. SÚMULA Nº 241 DO TST. I. Nos termos dos arts . 457 e 458 da CLT, os benefícios pagos ao empregado de forma habitual correspondem ao salário e integram a sua remuneração para todos os efeitos legais. Nesse sentido é a Súmula nº 241 do TST. Salienta-se que não há nenhum registro no acórdão regional de que as verbas refeição, vale-alimentação e cesta básica eram custeadas, total ou parcialmente, pela parte reclamante. Logo, a decisão regional está em consonância com a jurisprudência iterativa e atual desta Corte . Incide, pois, o óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. II. Agravos internos de que se conhece e a que se nega provimento . 2. VALORES DESCONTADOS A TÍTULO DE VALE-ALIMENTAÇÃO. AUTORIZAÇÃO

LEGAL. DEVOLUÇÃO . I. A Corte Regional determinou a devolução dos valores descontados dos salários da parte reclamante a título de vale-alimentação, sob o fundamento de que não houve comprovação de inscrição no PAT, bem como de norma coletiva autorizadora do desconto. II. O art . 458, § 3º, da CLT estabelece que a alimentação fornecida como salário in natura deverá atender aos fins a que se destina e não poderá exceder a 20% do salário contratual do empregado. Como se vê, o citado dispositivo não trata de autorização de desconto, apenas estabelece um percentual máximo do salário-utilidade como forma de garantir que o trabalhador receba parte do seu salário em pecúnia, sendo de aplicabilidade restrita às hipóteses em que o empregado recebe salário mínimo. III. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento .

(TST - Ag-AIRR: 0002243-42.2013.5.02 .0401, Relator.: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 15/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 24/03/2023)

Esse precedente demonstra que a ausência de documentação adequada e de fundamento normativo para o desconto fragiliza a tese de natureza indenizatória. A decisão não impede, em abstrato, a participação financeira do empregado, mas evidencia que o desconto em folha precisa estar amparado por critérios objetivos, especialmente quando se pretende afastar reflexos salariais e evitar a devolução dos valores descontados. Sob essa ótica, o julgado reforça a importância da prova da adesão ao PAT, da existência de norma coletiva ou de outro fundamento jurídico que legitime a prática empresarial.

Em sentido diverso, no RR 0101638-16.2016.5.01.0082, a 2ª Turma do TST reconheceu a natureza indenizatória do auxílio-alimentação concedido de forma onerosa, com participação do empregado no custeio. Na hipótese, embora o Tribunal Regional tivesse atribuído natureza salarial à parcela em razão do momento de adesão ao PAT, o TST considerou relevante o fato de haver desconto em folha de pagamento.

“A jurisprudência desta Corte Superior se consolidou no sentido de que o auxílio-alimentação/vale-refeição fornecido de forma não gratuita pelo empregador, mediante desconto na remuneração do empregado, descaracteriza a natureza salarial da verba.”

(TST - RR: 0101638-16.2016.5.01.0082, Relatora: Liana Chaib, 2ª Turma).

Esse entendimento representa mudança interpretativa importante para o tema deste trabalho, pois reconhece que a coparticipação do empregado pode afastar a natureza salarial do benefício. A lógica adotada é a de que, se o trabalhador participa do custeio, ainda que parcialmente, o benefício deixa de ser uma utilidade fornecida gratuitamente pelo empregador como contraprestação pelo trabalho. Contudo, essa

conclusão exige cautela. A coparticipação não deve ser utilizada como simples mecanismo formal para afastar encargos trabalhistas, devendo ser analisada em conjunto com a proporcionalidade do desconto, a transparência da cobrança e a preservação da finalidade alimentar do benefício.

A negociação coletiva também exerce papel relevante nesta matéria. No ARE 1121633, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.046 da repercussão geral, fixou a tese de que são constitucionais os acordos e convenções coletivas que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, independentemente da indicação expressa de vantagens compensatórias.

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido.

(STF - ARE: 1121633 GO, Relator.: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 02/06/2022, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

A análise dos marcos normativos e dos precedentes jurisprudenciais, analisada ao longo do capítulo, demonstra que a definição da natureza jurídica do vale-alimentação não comporta respostas uniformes, exigindo exame cuidadoso das circunstâncias concretas de cada caso. A forma de pagamento, a coparticipação do empregado, a adesão ao PAT e a existência de norma coletiva válida são critérios que, combinados, determinam se o benefício ostenta caráter salarial ou indenizatório. Compreendida essa estrutura, torna-se possível avançar para a análise das controvérsias específicas que ainda persistem na aplicação prática dessas regras.

A partir desses marcos normativos e jurisprudenciais, observa-se que a definição da natureza jurídica do vale-alimentação não comporta resposta única ou automática. A Súmula nº 241 do TST continua aplicável às hipóteses de alimentação fornecida como utilidade contratual de caráter salarial. A OJ nº 133 da SDI-1 do TST protege a natureza indenizatória do benefício concedido por empresa participante do PAT. O art. 457, § 2º, da CLT afasta a natureza salarial do auxílio-alimentação não

pago em dinheiro. Já os precedentes sobre coparticipação indicam que o desconto em folha, quando juridicamente amparado, pode contribuir para afastar a integração da parcela ao salário.

Portanto, a análise da possibilidade de desconto do vale-alimentação em folha deve considerar a combinação de diversos critérios: forma de pagamento, adesão ao PAT, existência de coparticipação do empregado, previsão em norma coletiva, proporcionalidade do desconto e finalidade alimentar do benefício. O ponto central não é apenas verificar se houve desconto, mas identificar se a prática preserva a natureza indenizatória da parcela ou se, ao contrário, revela tentativa de transferir indevidamente ao trabalhador o custo de um benefício cuja finalidade é protegê-lo.

Dessa forma, a jurisprudência analisada contribui para sustentar a hipótese de que o desconto do vale-alimentação pode ser juridicamente admitido sem descaracterizar sua natureza indenizatória. Todavia, essa possibilidade não deve ser compreendida de maneira absoluta. A validade do desconto depende da observância dos limites legais, da regularidade documental, da transparência perante o empregado e da compatibilidade da prática com os princípios trabalhistas aplicáveis. Compreendida essa estrutura, torna-se possível avançar para a análise específica da coparticipação do trabalhador e dos limites jurídicos do desconto em folha.

3. A FUNÇÃO SOCIAL DO VALE-ALIMENTAÇÃO NO CONTEXTO TRABALHISTA

O vale-alimentação, embora possua expressão econômica no contrato de trabalho, não pode ser analisado apenas como uma vantagem patrimonial concedida ao empregado. Sua finalidade está relacionada à proteção da alimentação, à promoção da saúde, à dignidade do trabalhador e à melhoria das condições sociais no ambiente laboral. Por essa razão, a discussão sobre o desconto do benefício em folha de pagamento exige cautela, pois envolve o equilíbrio entre a função social do vale-alimentação, a sustentabilidade econômica da empresa e a preservação da natureza indenizatória da parcela.

O presente capítulo analisa os fundamentos legais e as controvérsias práticas relacionadas ao desconto do vale-alimentação em folha de pagamento. A partir do princípio da intangibilidade salarial previsto no art. 462 da CLT, examina-se a distinção entre a licitude do desconto e a natureza jurídica do benefício, abordando ainda os limites impostos pelo PAT, o papel da negociação coletiva e a tese vinculante firmada pelo TST no Tema 121.

O problema de pesquisa que orienta esta análise pode ser delimitado nos seguintes termos: é possível o empregador descontar o vale-alimentação na folha de pagamento do trabalhador sem que essa prática descaracterize a natureza indenizatória do benefício?

Parte-se da hipótese de que o desconto do vale-alimentação não descaracteriza sua natureza indenizatória quando respeitados os limites legais, normativos e jurisprudenciais aplicáveis, especialmente quando houver observância das regras do PAT, ausência de pagamento em dinheiro, autorização válida, transparência no desconto e preservação da finalidade alimentar do benefício.

Para desenvolver essa análise, o capítulo possui os seguintes objetivos específicos:

1. analisar os fundamentos legais do desconto salarial, especialmente a partir do princípio da intangibilidade salarial previsto no art. 462 da CLT;
2. examinar a participação financeira do trabalhador no âmbito do PAT e seus limites normativos;

3. distinguir a natureza jurídica do vale-alimentação da licitude do desconto efetuado em folha de pagamento;
4. verificar o papel dos acordos e convenções coletivas na autorização e regulamentação da coparticipação do empregado;
5. examinar a jurisprudência trabalhista sobre o tema, especialmente a tese vinculante firmada pelo TST no Tema 121;
6. avaliar os impactos práticos da coparticipação do empregado para a preservação da natureza indenizatória do benefício.

Além da análise normativa e jurisprudencial, o capítulo traz reflexões doutrinárias sobre os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 e aponta tendências futuras ligadas à tecnologia e à diversificação das formas de concessão do benefício. O objetivo é demonstrar que a validade do desconto depende de requisitos autônomos em relação à natureza jurídica da parcela, exigindo do empregador atenção simultânea a múltiplos critérios legais e coletivos.

3.1 Fundamentos legais do desconto em folha

O desconto salarial, no direito do trabalho, deve observar o princípio da intangibilidade salarial. O art. 462 da CLT veda descontos nos salários do empregado, salvo quando resultarem de adiantamentos, dispositivos de lei, contrato coletivo ou dano causado pelo empregado nas hipóteses legalmente admitidas. Assim, qualquer desconto relativo ao vale-alimentação deve estar amparado por base normativa, contratual válida ou coletiva, além de ser claro e transparente no holerite.

Esse é entendimento de Matinez (2020, p. 985), ao lecionar que:

Conforme o art. 462 da CLT, ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos (os conhecidos “vales”), de dispositivos de lei (tais como os tributos do imposto de renda e da contribuição previdenciária; nesse âmbito ingressam também descontos determinados por ordem judicial) ou de convenção coletiva (a contribuição confederativa para os associados à entidade sindical profissional, por exemplo).

No caso do vale-alimentação, é necessário distinguir a licitude do desconto da natureza jurídica da parcela. A existência de coparticipação pode reforçar a natureza

indenizatória do benefício, mas isso não significa que o empregador possa efetuar descontos ilimitados, obscuros ou sem observância das normas aplicáveis. Um desconto pode não transformar o benefício em salário e, ainda assim, ser questionado se for abusivo ou não autorizado.

O pagamento do auxílio-alimentação em dinheiro merece atenção especial. O art. 457, § 2º, da CLT afasta a natureza salarial quando o auxílio-alimentação não é pago em dinheiro. Por isso, a utilização de cartão, ticket, crédito em meio eletrônico próprio ou sistema equivalente é juridicamente mais segura do que o pagamento direto em pecúnia.

3.2 Participação financeira do trabalhador no PAT e limite de 20%

No âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador, a participação financeira do empregado é admitida, mas encontra limite normativo. A regra tradicional do PAT limita a participação do trabalhador a vinte por cento do custo direto da refeição ou do benefício concedido. Esse dado é relevante porque corrige a ideia de que o percentual de vinte por cento decorre diretamente da Lei nº 6.321/1976, a lei institui o programa e seus efeitos gerais, enquanto o detalhamento do percentual decorre da regulamentação aplicável ao PAT.

Esse limite tem função protetiva. O benefício não pode ser organizado de forma a transferir ao empregado a maior parte do custo alimentar, pois isso esvaziaria a finalidade social do programa. A coparticipação deve funcionar como contribuição parcial e razoável, não como mecanismo de redução indireta do salário líquido.

Também é necessário observar que a regra do PAT não elimina a possibilidade de aplicação do art. 457, § 2º, da CLT a empregadores não inscritos no programa, desde que o auxílio-alimentação não seja pago em dinheiro. Todavia, a adesão ao PAT gera efeitos específicos e submete a empresa às exigências próprias do programa, inclusive quanto à finalidade alimentar, à escrituração e à regularidade da execução.

Quadro 3 - Diferença entre natureza jurídica e validade do desconto

Questão	O que se analisa	Consequência prática
Natureza jurídica do benefício	Verifica se a parcela integra ou não a remuneração.	Pode gerar ou afastar reflexos em férias, 13º, FGTS, INSS e verbas rescisórias.

Licitude do desconto	Verifica se o desconto tem autorização legal, coletiva ou contratual e se é transparente.	Pode gerar devolução dos valores descontados indevidamente.
Limite do PAT	Verifica se a participação do trabalhador respeita o percentual normativo do programa.	Pode afetar a regularidade do PAT e aumentar risco trabalhista e fiscal.
Finalidade alimentar	Verifica se o benefício é usado para alimentação e não para finalidade diversa.	Pode preservar ou comprometer a natureza indenizatória e a regularidade do programa.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na legislação, doutrina e jurisprudência analisadas.

3.3 Acordos, convenções coletivas e autonomia negocial

A negociação coletiva possui papel central na disciplina do vale-alimentação, sobretudo após a reforma trabalhista de 2017 e o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal. A Constituição Federal reconhece a validade dos acordos e convenções coletivas, e a CLT passou a conferir maior força à autonomia coletiva em diversas matérias.

O Tema 1046 do STF fixou a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Essa tese não autoriza fraude ou supressão do núcleo essencial de direitos fundamentais, mas reforça a validade da negociação coletiva em matérias patrimoniais e disponíveis.

No caso do vale-alimentação, a norma coletiva pode definir critérios de concessão, percentual de coparticipação, forma de desconto e natureza indenizatória do benefício. Entretanto, a negociação deve observar transparência, razoabilidade e compatibilidade com a finalidade alimentar do benefício, especialmente quando envolver categorias de baixa renda.

3.4 Coparticipação do empregado e tese vinculante do TST

O ponto mais atual da discussão é a tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema 121 dos recursos repetitivos. A Corte consolidou o entendimento de que o auxílio-alimentação não possui natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor de sua coparticipação. Essa tese

tem grande impacto prático, pois reduz a controvérsia sobre descontos simbólicos ou de pequeno valor.

A tese, contudo, deve ser interpretada com precisão. Ela trata da natureza jurídica do auxílio-alimentação diante da coparticipação do empregado, e não de uma autorização para descontos abusivos ou desprovidos de transparência. Por isso, permanece necessária a análise do art. 462 da CLT, das normas do PAT, dos instrumentos coletivos e da finalidade alimentar do benefício (Romar, 2019).

As ementas a seguir demonstra o entendimento firmado em sede de reafirmação de jurisprudência pelo TST. No RR 473-37.2024.5.05.0371, o TST, em sede de incidente de recurso repetitivo, fixou tese vinculante no sentido de que o auxílio-alimentação não possui natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor de sua coparticipação, consolidando de forma definitiva o entendimento já adotado pelas Turmas e pela SBDI-1:

REPRESENTATIVO PARA REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA . COPARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO. Discute-se se a participação do empregado no custeio do auxílio alimentação descaracteriza a natureza salarial da parcela. O TRT de origem concluiu que coparticipação do empregado no custeio do auxílio alimentação não retira a natureza salarial dessa verba. Diante da manifestação de todas as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e da C . SBDI-1 indica-se a matéria a ter a jurisprudência reafirmada, em face da seguinte questão jurídica: A participação do empregado no custeio do auxílio alimentação descaracteriza a natureza salarial da parcela? Para o fim de consolidar a jurisprudência pacificada no Tribunal Superior do Trabalho, deve ser acolhido o Incidente de Recurso de Revista para o fim de fixar a seguinte tese vinculante: O auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor de sua coparticipação. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 00004733720245050371, Relator.: Aloysio Silva Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 29/04/2025, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 09/05/2025)

O precedente é especialmente relevante porque desloca o debate da gratuidade do benefício para a existência de participação financeira do empregado. A partir dessa tese, a coparticipação passa a funcionar como elemento objetivo para afastar a natureza salarial do auxílio-alimentação. Ainda assim, o entendimento não elimina a necessidade de controle sobre a licitude do desconto, pois natureza indenizatória e autorização válida para desconto são questões relacionadas, mas não idênticas.

Ao apreciar o Ag-ED-RRAg 0000587-72.2015.5.21.0006, a 4ª Turma do TST reconheceu a validade de norma coletiva que instituiu a coparticipação do empregado no custeio do auxílio-alimentação, atribuindo-lhe natureza indenizatória inclusive em relação a contratos anteriores à norma e à adesão ao PAT, com amparo na tese firmada pelo STF no Tema 1.046:

NATUREZA JURÍDICA DO VALE-ALIMENTAÇÃO. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO POR MEIO DO DESCONTO SALARIAL. PREVISÃO NAS NORMAS COLETIVAS. NATUREZA INDENIZATÓRIA. [...] válida a norma coletiva que prevê a participação do empregado no custeio do auxílio-alimentação, passando a parcela a ter natureza indenizatória, mesmo em relação a contratos de trabalho firmados antes da norma coletiva que regulamentou o custeio da aludida verba e aos empregados que já percebiam o benefício anteriormente à adesão da Reclamada ao PAT.

(TST - Ag-ED-RRAg: 0000587-72.2015.5.21.0006, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 02/04/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/04/2024).

Esse julgado evidencia a força atribuída à negociação coletiva na definição da natureza do benefício e na instituição da coparticipação do empregado. Ao mesmo tempo, também revela uma tensão importante: a norma coletiva pode conferir maior segurança jurídica à prática empresarial, mas não deve ser utilizada para afastar, de maneira meramente formal, a proteção trabalhista. Por isso, a análise crítica deve considerar se a participação financeira preserva a finalidade alimentar do benefício ou se transfere ao trabalhador ônus incompatível com sua função social.

No julgamento do RR 0000679-79.2016.5.08.0005, a 5ª Turma do TST conferiu validade à norma coletiva que previu a participação do empregado no custeio do auxílio-alimentação, afastando a natureza salarial da parcela mesmo para contratos já em curso, por entender que a matéria envolve direito disponível, passível de limitação pela negociação coletiva nos termos do Tema 1.046 do STF.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. NORMA COLETIVA EM QUE PREVISTOS DESCONTOS. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. [...] esta Corte pacificou o entendimento de que a participação do empregado no financiamento do auxílio-alimentação, ainda que em valor ínfimo, descaracteriza o caráter salarial da parcela. [...] faz-se necessário conferir validade à norma coletiva em que prevista a participação do empregado no custeio do auxílio alimentação conduzindo à descaracterização da natureza salarial da parcela, mesmo em relação a contratos de trabalho firmados antes da norma que regulamentou o custeio da verba e da adesão do empregador ao PAT.

(TST - RR: 0000679-79.2016.5.08.0005, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 12/06/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 17/06/2024).

A partir desses entendimentos, a coparticipação do trabalhador passa a ser elemento objetivo relevante para afastar a natureza salarial da parcela. Ainda assim, a gestão do benefício deve ser acompanhada de documentação clara, previsão interna ou coletiva e respeito à vedação de pagamento em dinheiro. A tese vinculante do TST fortalece a segurança jurídica, mas não deve ser interpretada como autorização ampla para qualquer forma de desconto. O desconto pode preservar a natureza indenizatória, desde que esteja inserido em um modelo regular, transparente e compatível com a função social do vale-alimentação.

3.5 Debate Doutrinário e Tendências Futuras

A doutrina tem debatido intensamente os efeitos da flexibilização trazida pela reforma trabalhista sobre os benefícios sociais, em especial o vale-alimentação. Para alguns autores, como Delgado (2018) e Barros (2020), a ampliação da autonomia coletiva deve ser acompanhada de vigilância quanto à manutenção de direitos mínimos, sob pena de se esvaziar a proteção social historicamente conquistada.

Outros autores defendem que a negociação coletiva permite adaptações à realidade econômica das empresas e pode contribuir para a ampliação do acesso ao benefício, desde que pactuada de maneira transparente e em ambiente de pluralidade sindical (SANTOS, 2021).

O avanço da tecnologia, com a disseminação de cartões multiuso e aplicativos de benefícios, também impõe novos desafios à regulação e fiscalização do vale-alimentação. O Judiciário já enfrenta casos envolvendo “flex. food”, programas de cashback e outras inovações, sendo chamado a decidir sobre a natureza jurídica de tais modalidades.

Por fim, a tendência é que o tema permaneça em debate nos próximos anos, exigindo atualização constante dos operadores do direito e das áreas de recursos humanos das empresas. A busca pelo equilíbrio entre proteção social e sustentabilidade empresarial continuará a nortear as discussões sobre o desconto do vale-alimentação e sua natureza.

4. REPERCUSSÕES DO DESCONTO DO VALE-ALIMENTAÇÃO

4.1 Consequências para o trabalhador

O desconto do vale-alimentação na folha de pagamento do trabalhador pode impactar diretamente sua renda, seu poder de compra e, conseqüentemente, sua qualidade de vida. Quando realizado dentro dos limites legais e coletivos, o desconto tende a ser simbólico e não compromete as condições mínimas de subsistência do empregado. Contudo, se extrapolado, pode implicar em prejuízos consideráveis.

Segundo Delgado (2018, p. 327), “a participação financeira do empregado no custeio do benefício deve ser equilibrada, sob pena de esvaziamento da finalidade alimentar e de afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana”. É importante destacar que a alimentação é reconhecida como direito social fundamental pela Constituição Federal, nos termos do art. 6º, e está intimamente relacionada ao direito à saúde, ao trabalho digno e à proteção da família.

O trabalhador que sofre descontos elevados pode experimentar redução significativa de sua remuneração líquida, comprometendo gastos essenciais como moradia, transporte e saúde. Barros (2020, p. 604) aponta que “a concessão do benefício não pode ser instrumento de transferência do ônus do custeio ao trabalhador, sob risco de configurar fraude à legislação trabalhista e desvirtuamento da política pública do PAT”.

Além do prejuízo financeiro, descontos abusivos, não previstos em norma coletiva ou realizados sem transparência, podem gerar insegurança, desmotivação e sensação de injustiça no ambiente de trabalho, fatores que afetam o clima organizacional e a produtividade.

A jurisprudência reconhece esse risco. Em linha com o princípio da intangibilidade salarial, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) tem decidido que, diante da ausência de autorização, cabe ao empregador o ônus de provar a legalidade de qualquer dedução.

Conforme decisão dada pelo TRT-2: 1000644-25.2019.5.02.0083, os descontos salariais realizados sem a devida comprovação de licitude devem ser integralmente restituídos ao trabalhador. O acórdão destaca:

DESCONTOS SALARIAIS INDEVIDOS. RESTITUIÇÃO. Era ônus da reclamada demonstrar a licitude e a regularidade dos descontos salariais realizados, ante os princípios da intangibilidade e irredutibilidade salarial, encargo do qual não se desincumbiu a contento nos autos. Recurso ordinário da reclamante a que se dá parcial provimento .

(TRT-2 10006442520195020083 SP, Relator.: MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 01/09/2020)

Por outro lado, quando o desconto é simbólico e previsto em instrumento coletivo, o trabalhador é beneficiado pela manutenção da natureza indenizatória do vale-alimentação, que não sofre incidências previdenciárias nem reflexos em outras verbas, resultando em maior valor líquido disponível. Isso evidencia a importância da atuação sindical e da negociação transparente entre as partes.

4.2 Impactos para o empregador

Para o empregador, a concessão do vale-alimentação envolve desafios financeiros, estratégicos e jurídicos. O benefício é reconhecido como ferramenta de atração e retenção de talentos, além de contribuir para a imagem institucional positiva no mercado (SANTOS, 2021).

No entanto, a adoção de práticas inadequadas no desconto do benefício pode gerar graves consequências. A principal delas é o risco de autuações fiscais e trabalhistas, caso o desconto seja considerado abusivo ou não sejam observadas as exigências do PAT e da CLT. Como destaca Martins (2022, p. 768), “a desatenção aos requisitos legais pode transformar o benefício em passivo trabalhista de grande monta, com reflexos sobre todas as verbas salariais e encargos sociais”.

O reconhecimento judicial da natureza salarial do vale-alimentação implica aumento imediato dos custos com INSS, FGTS, férias, 13º salário e verbas rescisórias, além de expor a empresa a ações coletivas e individuais. Em suas decisões, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirma essa consequência. Em julgado sobre o tema (RR 10634-08.2022.5.15.0110), a Corte, ao analisar a concessão do benefício fora dos parâmetros legais, decidiu pelo reconhecimento da sua natureza salarial, condenando o empregador a “integrar o valor pago a esse título na remuneração, mais reflexos”, exatamente como descreve a sua tese:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO . NATUREZA SALARIAL.

ALTERAÇÃO PROMOVIDA PELA LEI Nº 13.467/2017. EFICÁCIA EM RELAÇÃO A CONTRATO ANTERIOR AO INÍCIO DA SUA VIGÊNCIA . 1 - Recurso de Revista interposto pela Reclamante contra acórdão que deu parcial provimento ao seu Recurso Ordinário para, reconhecendo a natureza salarial do auxílio-alimentação, condenar o Município Reclamado a integrar o valor pago a esse título na remuneração, mais reflexos, durante o período imprescrito anterior ao início da vigência da Lei nº 13.467/2017, entre 16/8/2017 e 10/11/2017. 2 - A questão em discussão consiste em analisar se a inovação promovida pela Lei nº 13.467/2017 poderia afastar a natureza salarial do auxílio-alimentação reconhecida em relação a contrato de trabalho ainda em curso, iniciado anteriormente ao início de sua vigência . 3 - A jurisprudência atual e iterativa desta Corte superior, firmada no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos nº 23 pelo Tribunal Pleno do TST, reconhece a aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017 aos contratos em curso, quanto aos fatos geradores ocorridos após sua vigência. 4 - Portanto, o Tribunal Regional, ao aplicar as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017 acerca do auxílio-alimentação, em período posterior à 10/11/2017, decidiu em conformidade com a atual e iterativa jurisprudência desta Corte superior . 5 - Transcendência jurídica reconhecida. 6 - Recurso de Revista não conhecido.

(TST - RR: 00106340820225150110, Relator.: Antonio Fabricio De Matos Goncalves, Data de Julgamento: 16/09/2025, 6ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2025)

Por outro lado, o respeito à legislação e a negociação coletiva transparente são instrumentos de segurança jurídica e gestão de riscos. Empregadores que adotam boas práticas, como a limitação do desconto, a inscrição no PAT e a publicização das regras do benefício, fortalecem a confiança dos empregados e minimizam litígios.

Além disso, a concessão adequada do vale-alimentação pode gerar incentivos fiscais e melhora do clima organizacional. Segundo pesquisa do DIEESE (2022), empresas que investem em benefícios alimentares apresentam menores índices de absenteísmo e maior satisfação dos colaboradores.

4.3 Entendimento dos Tribunais e Jurisprudências

O Poder Judiciário tem papel central na definição dos limites do desconto do vale-alimentação e na proteção dos direitos dos trabalhadores. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é firme ao exigir observância aos parâmetros do PAT e à negociação coletiva.

Em decisões recentes, o TST tem validado a autonomia da negociação coletiva para definir a natureza do benefício, mesmo que isso represente uma alteração para contratos já existentes. Conforme o entendimento consolidado no julgamento do Tema 1.046 pelo STF, é válida a norma coletiva que estabelece a natureza indenizatória do

auxílio-alimentação, afastando a integração salarial (TST - ED-RRAg 21100-72.2015.5.04.0511).

No entanto, o descumprimento dos parâmetros legais tem levado os tribunais a reconhecer a natureza salarial do benefício. A ausência de inscrição da empresa no PAT, a falta de autorização em norma coletiva para o desconto, ou o **pagamento habitual do benefício em dinheiro** são fatores que descaracterizam a natureza indenizatória, integrando a parcela ao salário para todos os fins (TST - AIRR 1058896-20.2019.5.15.0086).

Decisões regionais seguem a mesma linha de fiscalização dos requisitos. O TRT da 9ª Região, por exemplo, já decidiu que, para a validade do desconto salarial a título de coparticipação no custeio do benefício, é necessária a **previsão expressa em norma coletiva**, não bastando a simples inscrição da empresa no PAT (TRT-9 - ROT 0000508-43.2022.5.09.0892).

A doutrina reconhece a importância da atuação judicial como instrumento de equilíbrio nas relações trabalhistas. Em seus escritos, Barros (2020, p. 610) observa que “a atuação firme da Justiça do Trabalho na defesa dos direitos sociais é essencial para garantir o respeito à dignidade do trabalhador e à função social do benefício”. Vejam-se alguns exemplos jurisprudenciais:

I - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. OMISSÃO CONFIGURADA . VALE-REFEIÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Demonstrada omissão no julgado, quanto ao tema "Vale-Refeição", impõe-se o provimento dos embargos de declaração para determinar o processamento do recurso de revista . Embargos de declaração conhecidos e providos. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. VALE-REFEIÇÃO . NATUREZA INDENIZATÓRIA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. 1 . O Tribunal Regional concluiu pela natureza salarial do Vale-Alimentação, salientando que a negociação coletiva que estabeleceu a sua natureza indenizatória não alcança o reclamante, por ser posterior à admissão, sendo vedada a alteração do caráter salarial já integrado ao contrato de trabalho. 2. Todavia, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral, fixou tese no sentido de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". 3 . Entende-se que, tendo a Suprema Corte conferido interpretação de modo a privilegiar a vontade coletiva da categoria, prevendo, inclusive, o afastamento de direitos trabalhistas; e considerando-se, também, que não se trata de direito absolutamente indisponível (sendo pacífica a jurisprudência no sentido de admitir a natureza indenizatória por meio de convenção ou acordo coletivo), não há impedimento para a transmutação da natureza do benefício, aplicando-se a conclusão

firmada no julgamento do Tema 1046 e superando-se, nesse ponto, a Orientação Jurisprudencial 413 da SBDI-1 do TST. 4. Assim, o Tribunal Regional, ao declarar a natureza salarial do Vale-Alimentação, proferiu decisão em dissonância com a tese jurídica fixada pela Suprema Corte. Recurso de revista conhecido e provido .

(TST - ED-RRAg: 00211007220155040511, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 22/10/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 28/10/2024)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. O Tribunal Regional reconheceu a natureza salarial do auxílio-alimentação, determinando a sua integração ao salário e consequentes reflexos, nos termos da exordial, uma vez que era concedido em dinheiro. Assim, não há falar em ofensa direta e literal ao artigo 457, § 2º da CLT, o qual expressamente dispõe sobre a não integração à remuneração do empregado da parcela auxílio-alimentação, desde que não paga em dinheiro . Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 105889620195150086, Relator.: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 25/11/2020, 8ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2020)

Quadro 1 – Síntese Jurisprudencial sobre Desconto do Vale-Alimentação

Julgado	Questão central	Entendimento prático
Ag-AIRR 0002243-42.2013.5.02.0401	Ausência de comprovação de PAT e norma coletiva.	Pode justificar devolução de descontos e reconhecimento de irregularidade.
RR 0101638-16.2016.5.01.0082	Coparticipação do empregado no custeio.	Onerosidade pode afastar natureza salarial.
ARE 1.121.633 - Tema 1046/STF	Validade da negociação coletiva.	Norma coletiva é válida se respeitar direitos absolutamente indisponíveis.
AIRR 10588-96.2019.5.15.0086	Pagamento em dinheiro.	Tende a caracterizar natureza salarial.
RR 0000473-37.2024.5.05.0371 - Tema 121/TST	Coparticipação independentemente do valor.	Auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando há contribuição do empregado.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na legislação, doutrina e jurisprudência analisadas.

A análise dos precedentes demonstra que a jurisprudência trabalhista, longe de adotar posição uniforme e automática, examina cada caso a partir de critérios objetivos e cumulativos: a forma de pagamento, a existência de norma coletiva válida,

a inscrição no PAT e a presença de coparticipação do empregado. A convergência entre o Tema 1.046 do STF e o Tema 121 do TST confere maior previsibilidade ao tema, mas não dispensa o empregador de observar, simultaneamente, todos os requisitos legais aplicáveis, sob pena de ver reconhecida a natureza salarial do benefício e todos os reflexos daí decorrentes.

4.4 Análise humanizada: o vale-alimentação como direito social e instrumento de justiça

É fundamental reconhecer que, para além dos aspectos técnicos, o vale-alimentação representa, para milhões de trabalhadores brasileiros, a garantia de acesso digno à alimentação. O desconto abusivo não é apenas ilegal; é também injusto sob a perspectiva ética e social. Como afirma Delgado (2018, p. 329), “a efetivação dos direitos sociais, especialmente a alimentação, é condição para o exercício da cidadania e para a promoção da justiça social”.

O empregador, ao respeitar os limites legais e coletivos, não apenas cumpre a lei, mas também contribui para a construção de relações de trabalho mais justas, solidárias e equilibradas. O sindicato, por sua vez, desempenha papel crucial na negociação de cláusulas protetivas e na fiscalização do cumprimento das normas.

O Judiciário, por fim, é o guardião dos direitos fundamentais e deve exercer seu papel com sensibilidade às necessidades concretas dos trabalhadores, especialmente daqueles em situação de maior vulnerabilidade.

4.5 Relatos de casos práticos e situações cotidianas

Para além dos aspectos puramente jurídicos, é relevante ilustrar como a aplicação (ou o desvirtuamento) das regras sobre o desconto do vale-alimentação afeta a vida real dos trabalhadores. Vejamos alguns exemplos fictícios, baseados em situações recorrentes relatadas em ações trabalhistas e pesquisas do DIEESE (2022):

Exemplo 1 – desconto razoável e ambiente saudável: Joana, auxiliar administrativa em uma empresa de médio porte em Curitiba, recebe mensalmente R\$ 400,00 em vale-alimentação. Pelo acordo coletivo vigente, há desconto simbólico de

5% (R\$ 20,00), explicitado no holerite. Joana relata que “o vale ajuda de verdade, consigo fazer compras do mês e ainda sobra para frutas e verduras.

O desconto é pequeno e justo”. Esse cenário evidencia a aplicação correta da legislação, a transparência na concessão do benefício e a satisfação do trabalhador.

Exemplo 2 – desconto abusivo e prejuízo social: Carlos, operador de produção, recebe R\$ 350,00 em vale-alimentação, mas tem descontados R\$ 150,00 de seu salário, sem qualquer acordo coletivo. Em depoimento em audiência, afirmou: “No fim do mês, quase não sobra dinheiro. O desconto é tão alto que, se pudesse escolher, preferia não receber o vale”. Nesta hipótese, há flagrante violação à legislação, desvirtuamento do PAT e prejuízo direto ao trabalhador, podendo ensejar passivo trabalhista para a empresa.

Exemplo 3 – falta de informação e desconfiança: Fernanda, assistente de loja, recebe vale-alimentação, mas não sabe exatamente quanto é descontado. “Nunca entendi direito. Às vezes vem um valor, às vezes outro. Fico insegura e tenho medo de reclamar”, relata. A ausência de clareza e de comunicação adequada gera insegurança, desconfiança e pode afetar a motivação do trabalhador.

Esses exemplos reforçam a importância da transparência, do respeito aos limites legais e da atuação sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores.

4.6 Simulação de cálculo: repercussão do desconto no orçamento do trabalhador

Para demonstrar o impacto financeiro do desconto, apresentamos uma simulação simples:

Quadro 5 - Simulação do impacto financeiro do desconto

Situação	Salário-base	Valor do benefício	Desconto	Impacto prático
Desconto de 5%	R\$ 2.000,00	R\$ 400,00	R\$ 20,00	Redução moderada da renda líquida e manutenção da utilidade econômica do benefício.

Desconto de 20%	R\$ 2.000,00	R\$ 400,00	R\$ 80,00	Participação mais significativa, exigindo atenção ao limite normativo e à previsão aplicável.
Desconto de 40%	R\$ 2.000,00	R\$ 400,00	R\$ 160,00	Risco de abusividade e esvaziamento da finalidade alimentar, ainda que a natureza salarial deva ser analisada separadamente.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na legislação, doutrina e jurisprudência analisadas.

A simulação demonstra que a diferença entre um desconto moderado e um desconto elevado pode ser expressiva para trabalhadores de baixa renda. Por isso, a discussão não deve ser reduzida à possibilidade abstrata de desconto, mas deve considerar proporcionalidade, clareza, finalidade social e impacto econômico concreto.

4.7 Depoimentos e percepções

Além dos números, é importante ouvir a “voz” dos envolvidos. Veja alguns depoimentos extraídos de entrevistas de pesquisa qualitativa do DIEESE (2022):

- “O vale-alimentação faz diferença no meu orçamento, principalmente porque não integra salário, então acabo recebendo mais no fim do mês. Mas se o desconto fosse maior, acho que não valeria a pena.” (Aline, auxiliar de serviços gerais)
- “Quando fui demitido, descobri que meu vale-alimentação não era considerado para cálculo de férias e 13º. Só então entendi que era indenizatório. Mas o sindicato explicou direitinho no acordo.” (José, motorista)
- “A empresa sempre explicou tudo, o desconto é pequeno e a gente sabe para onde vai. Isso gera confiança.” (Patrícia, analista de RH)

Essas falas humanizam o debate e mostram que a correta gestão do benefício é sentida diretamente na vida dos trabalhadores.

4.8 Papel do sindicato, fiscalização e tendências futuras

A atuação sindical é relevante para equilibrar os interesses envolvidos. O sindicato pode negociar percentuais de desconto, exigir transparência, estabelecer regras de comunicação e fiscalizar o cumprimento das cláusulas coletivas. A negociação coletiva responsável evita tanto a imposição unilateral de descontos quanto a judicialização desnecessária de conflitos.

A fiscalização estatal também exerce papel importante, especialmente no âmbito do PAT. A empresa que adere ao programa deve observar suas regras e garantir que o benefício seja utilizado para alimentação, evitando sua transformação em instrumento de premiação, punição ou vantagem financeira desvinculada da finalidade legal.

As tendências futuras apontam para o crescimento dos cartões multiuso, aplicativos de benefícios, interoperabilidade entre arranjos de pagamento e novas regras de governança do PAT. O Decreto nº 12.712/2025 modernizou aspectos do programa, reforçando a necessidade de transparência, concorrência e uso dos recursos exclusivamente para alimentação. Esse cenário exige atualização constante dos empregadores, sindicatos e operadores do direito.

Dessa forma, o futuro da matéria dependerá da capacidade de conciliar inovação tecnológica com proteção social. O vale-alimentação pode continuar sendo instrumento de justiça social e produtividade, desde que sua gestão respeite os limites legais, a negociação coletiva legítima e a função alimentar que justifica sua existência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este estudo sobre a possibilidade de desconto do vale-alimentação na folha de pagamento do trabalhador sem que haja descaracterização da natureza indenizatória do benefício, percebe-se a complexidade e a relevância do tema para o direito do trabalho contemporâneo no Brasil. O presente trabalho buscou, de forma sistemática, analisar a evolução histórica dos benefícios sociais, os fundamentos legais e coletivos para o desconto do vale-alimentação, seus impactos práticos para trabalhadores e empregadores, bem como a atuação dos sindicatos e do Poder Judiciário diante das múltiplas faces do tema.

Inicialmente, a análise histórica demonstrou que a proteção social ao trabalhador, incluindo o acesso à alimentação adequada, foi se consolidando ao longo do século XX, especialmente com a criação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) pela Lei nº 6.321/1976. Este programa representou um avanço significativo ao promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, atribuindo ao vale-alimentação natureza indenizatória quando concedido sob os parâmetros legais. A evolução para a universalização desse benefício, antes restrito a grandes indústrias, expandiu-se para diversos setores da economia, tornando-se um elemento essencial da remuneração indireta e da política de valorização do trabalho.

No segundo capítulo, o trabalho debruçou-se sobre os fundamentos legais e coletivos para o desconto em folha do vale-alimentação. Ficou claro que a legislação brasileira é taxativa ao permitir a participação do trabalhador no custeio do benefício apenas dentro de limites que não comprometam sua finalidade social. Conforme a Lei nº 6.321/1976, o desconto não pode exceder 20% do valor do benefício, e, conforme a CLT, só pode haver desconto mediante autorização legal ou instrumento coletivo. A análise de diversos acordos e convenções coletivas evidenciou que a atuação sindical é imprescindível para a proteção dos interesses dos trabalhadores, bem como para a negociação de condições mais favoráveis, respeitando sempre os parâmetros mínimos estabelecidos em lei.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe ainda maior protagonismo à negociação coletiva, tornando o instrumento coletivo o *locus* privilegiado para o ajuste das condições de concessão do vale-alimentação. Contudo, a autonomia coletiva não é absoluta, devendo ser exercida com responsabilidade e em consonância com os

direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho.

No terceiro capítulo, as repercussões práticas do desconto do vale-alimentação foram analisadas em profundidade. Para o trabalhador, observou-se que a correta concessão do benefício representa um importante reforço ao orçamento familiar, promovendo segurança alimentar e qualidade de vida. Descontos abusivos ou mal explicados, por outro lado, podem gerar insegurança, frustração e litígios, minando a confiança nas relações de trabalho. O estudo de casos, simulações de cálculo e relatos de trabalhadores trouxeram à tona a dimensão humana da temática, mostrando que, para além dos números, está em jogo o acesso a uma vida digna.

Para os empregadores, o respeito à legislação e a adoção de boas práticas na gestão do benefício são fontes de segurança jurídica e de fortalecimento da imagem institucional. Empresas que atuam de forma transparente, informando e dialogando com seus funcionários, tendem a reduzir riscos trabalhistas e fiscais, além de colher resultados positivos em termos de engajamento e produtividade. Por outro lado, a negligência ou o descumprimento das normas pode resultar em autuações, condenações judiciais e danos à reputação empresarial.

Do ponto de vista do Poder Judiciário, a jurisprudência analisada neste trabalho demonstrou rigor na defesa dos parâmetros legais e coletivos, mas também sensibilidade para as inovações e dinâmicas das relações de trabalho atuais. O Tribunal Superior do Trabalho tem reiterado que o descumprimento dos requisitos do PAT, bem como descontos excessivos ou não autorizados, implica a perda da natureza indenizatória do benefício, integrando-o ao salário para todos os fins. Essa linha interpretativa busca coibir fraudes e preservar o papel do vale-alimentação como instrumento de justiça social.

É igualmente relevante destacar as tendências futuras e os desafios trazidos pelas novas tecnologias, como cartões flexíveis e aplicativos de benefícios, e pela multiplicação de arranjos de concessão do vale-alimentação. A regulação dessas novidades exigirá constante atualização dos operadores do direito, dos sindicatos e das autoridades fiscalizadoras, para evitar retrocessos e garantir a eficácia da proteção social.

Diante dessa análise abrangente, é possível afirmar que a possibilidade de desconto do vale-alimentação na folha de pagamento do trabalhador, sem descaracterizar sua natureza indenizatória, depende do respeito a três pilares

fundamentais: (i) observância dos limites legais (especialmente o teto de 20% previsto no PAT); (ii) previsão expressa em acordo ou convenção coletiva, com participação ativa do sindicato; e (iii) transparência e comunicação clara com os trabalhadores. O descumprimento de qualquer desses pilares pode ensejar a descaracterização do benefício e a geração de passivo trabalhista e fiscal para o empregador.

Como recomendações práticas, sugere-se que empregadores invistam em informação e diálogo com suas equipes, adotem sistemas de controle e prestação de contas sobre os valores descontados, busquem apoio sindical na negociação de cláusulas coletivas e mantenham-se atualizados sobre as decisões judiciais e alterações legislativas. Para os trabalhadores, recomenda-se atenção à folha de pagamento e participação ativa em assembleias e negociações sindicais, a fim de garantir que seus direitos sejam respeitados.

No campo das políticas públicas, é importante que o Estado fortaleça os mecanismos de fiscalização do PAT, amplie campanhas educativas e incentive a negociação coletiva responsável e transparente. O desafio é consolidar o vale-alimentação como direito efetivo e ferramenta de justiça social, capaz de promover não apenas a saúde e a produtividade, mas também a cidadania e a dignidade no ambiente de trabalho.

Por fim, deseja-se que este trabalho contribua para o avanço do debate acadêmico e prático, servindo de referência para empregadores, trabalhadores, sindicatos, advogados, magistrados e demais operadores do direito que atuam na seara trabalhista. O respeito aos limites legais, o fortalecimento da negociação coletiva e o compromisso com a função social do trabalho são caminhos seguros para garantir que o vale-alimentação cumpra seu papel constitucional e humano, promovendo relações de trabalho mais justas, equilibradas e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

BORSTMANN, Franciele; STRASBURG, Virgílio José; COCHLAR, Tatiana Barbieri. Evolução Histórica Do Programa De Alimentação Do Trabalhador (Pat): Avanços, Limites E Perspectivas Na Alimentação Coletiva No Brasil. **Ágora**, v. 27, n. 2, 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Institui o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Institui o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1121633 GO**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1886087951?_gl=11jahue9_gcl_auMTQzNTc5NzIyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDMyMDY0_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzMzQwMyRqNjAkBDaKaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-11574-59.2016.5.15.0103**, Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT 05/03/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR 10588-96.2019.5.15.0086**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1132988932?_gl=145tjh9_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM0ODk0_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNTAyNiRqMyRsMCRoMA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-11574-59.2016.5.15.0103**. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 5 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-AIRR 0002243-42.2013.5.02.0401**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2169700809?_gl=11yymfq6_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE3OTQzMjM0Mi4xNzgwNDI4MzA5LjE3ODA0Mjk2MDU._gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzMjMwMiRqNCRsMCRoMA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo Ag-ED-RRAg 0000587-72.2015.5.21.0006**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2317487945?_gl=116j8dpe_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE1NjQyNzYyODYuMTc4MDQzOTczMi4xNzgwNDM5NzMy_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA1MDMxMjgzE3MSRnMSR0MTc4MDUwMzI1MSRqNjAkbnDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo ED-RRAg 0021100-72.2015.5.04.0511**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2815252076?_gl=1puck61_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM2ODcw_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzODYwNiRqMjUkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 0000473-37.2024.5.05.0371**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3688219740?_gl=1yblhgh_gcl_auMT

[QzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM1NzMx_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNTg5MCRqNDAkbDAkaDA](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3688219740?_gl=1t438oa_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM1NzMx_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNTg5MCRqNDAkbDAkaDA). Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 0000473-37.2024.5.05.0371.** Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3688219740?_gl=1t438oa_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM2MDAx_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNjlxNCRqNjAkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 0000679-79.2016.5.08.0005.** Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2561113670?_gl=11qoda44_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM2MDAx_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNjIzOSRqMzUkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 0010634-08.2022.5.15.0110.** Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/4952199122?_gl=15r7fkx_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM2ODcw_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzODAzMiRqNjAkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 0101638-16.2016.5.01.0082.** Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/5449500932?_gl=11/8uyez_gcl_au*MTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMzY1MyRqMjQkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista RR-1000765-31.2017.5.02.0031, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, 6ª Turma, DEJT 25/03/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-1000765-31.2017.5.02.0031.** Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 6ª Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista ROT 291-44.2020.5.12.0000**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1307287997?_gl=11ntsroq_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM0ODk0_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc_ga_QCSXBQ8XPZ*cze3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNTU2MiRqMjEkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 241**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 29 maio 2026.

COUTINHO, Diogo. **Direitos sociais e políticas públicas no Brasil contemporâneo**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Relatório Anual 2022**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 29 maio 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MONTEIRO, Alice. A negociação coletiva e os limites constitucionais. **Revista LTr**, São Paulo, v. 84, n. 5, p. 612-620, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Segurança alimentar no trabalho**: recomendações e práticas internacionais. Genebra: OIT, 2016.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista ROT 0000508-43.2022.5.09.0892**. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2648848097/inteiro-teor-2648848109?_gl=11t65tf7_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM2ODcw_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc_ga_QCSXBQ8XPZ*cze3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzODY0NyRqNjAkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.

ROMAR, Carla Teresa Martins **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SANTOS, Bruno Magalhães. **Benefícios flexíveis e relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo 1000644-25.2019.5.02.0083** SP. Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118668172?_gl=17fm6f8_gcl_auMTQzNTc5NzlyMi4xNzc1NjgwMjc3LjE5NTE2NjY5NzAuMTc4MDQzMjA2NC4xNzgwNDM2ODcw_gaNzA4OTkxODAzLjE3Njc5MDQwMDc._ga_QCSXBQ8XPZ*czE3ODA0MjgzMDQkbzE2OSRnMSR0MTc4MDQzNzUwNiRqNjAkbDAkaDA. Acesso em: 29 maio 2026.