

Questão Discursiva 01704

Paulo, soldador, trabalha na empresa Tubo Forte Ltda.. Em abril de 2013, o sindicato representativo da categoria de Paulo firmou acordo coletivo com a empresa Tubo Forte Ltda., no qual estabelecia a concessão de vale refeição. Tal acordo teve validade de um ano e, até hoje, não houve outra norma coletiva negociada. Em razão disso, desde que houve o decurso do prazo de vigência do acordo, a empresa cessou o pagamento do benefício.

Na qualidade de advogado de Paulo, responda, fundamentadamente, aos itens a seguir.

A) O que você deverá alegar em eventual ação trabalhista?

B) Qual o princípio de direito do trabalho está envolvido na questão?

Resposta #001459

Por: arthur dos santos brito 31 de Maio de 2016 às 04:24

hodiernamente, muitos empregados são beneficiados com um auxílio para sua alimentação e refeições, através de vale-alimentação e/ou vale-refeição, bem como com auxílio-alimentação (ou similares) ou, ainda, com refeições oferecidas em um refeitório disponibilizado pelo empregador no ambiente de trabalho.

nessa perspectiva, cabe saber, que **o vale-refeição** decorre do sistema de refeição-convênio, que possibilita ao funcionário almoçar ou jantar em qualquer estabelecimento do ramo de refeições (restaurante, bares, lanchonetes, etc...) que aceite seu vale-refeição.

Os benefícios acima mencionados podem ou não serem obrigatórios. neste íterim, não há no ordenamento jurídico pátrio, uma norma que estabeleça ao empregador o dever de fornecer aos seus empregados o vale-alimentação ou o vale-refeição, ou ambos, os quais, em regra são negociados pelas categorias profissionais (sindicatos) e são lançados em algumas **Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho** de diversas categorias profissionais, podendo ser pactuado também no contrato de trabalho

Contudo, os benefícios em tela podem ser obrigatórios caso as normas coletivas da categoria (acordo coletivo, convenção coletiva ou dissídio coletivo) estipulem o fornecimento de vales ou auxílios para alimentação.

Conforme já foi referido, a legislação não prevê os benefícios em estudo como direitos trabalhistas. Contudo, a partir do momento que são concedidos, **assumem os status de direito adquirido do empregado, integrando o patrimônio jurídico do laborista, ou seja, o empregador não pode mais deixar de fornecer.**

- **O princípio que dá sustentação a tal direito é o princípio do direito adquirido.**