

Milena Fonseca: Norma estipula regras para refeitório e refeição

Inicialmente, é importante mencionar que não há lei que estabeleça que o empregador deva fornecer refeição a seus empregados, decorrendo tal de ajuste individual ou de normas coletivas.

A Norma Regulamentar 24 (NR-24) do Ministério do Trabalho e Emprego assegura a existência de refeitórios nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 empregados, salvo no caso de estabelecimentos industriais localizados em cidades do interior quando a empresa mantiver vila operária ou residirem seus operários nas proximidades, permitindo refeições nas próprias residências, revelando a obrigação do empregador quanto ao local destinado à alimentação e não à obrigatoriedade em fornecê-la.

Referida NR também dispõe que para os estabelecimentos com mais de 30 até 300 empregados, embora não seja exigido, optando o empregador por oferecer refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, entendendo como requisitos mínimos: local adequado, fora da área de trabalho; piso lavável; limpeza, arejamento e boa iluminação; mesas e assentos em número correspondente ao de usuários; lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local; fornecimento de água potável aos empregados; estufa, fogão ou similar, para aquecer as refeições.

Ainda nos termos da NR-24, para os estabelecimentos e frentes de trabalho com menos de 30 trabalhadores, optando também o empregador por oferecer refeitório, deverão ser asseguradas condições suficientes de conforto para as refeições em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável.

O empregador que, além de fornecer o local, optar também por fornecer a refeição, além de seguir todas as exigências estabelecidas na NR-24, deverá se atentar para o fato de que, salvo previsão normativa em contrário, a refeição habitualmente fornecida pela empresa caracteriza salário in natura, devendo integrar o salário para todos os fins, salvo se fornecida para viabilizar a prestação de serviços (ex: obras em locais inabitáveis ou longínquos). Entretanto, há entendimento doutrinário e jurisprudencial de que a natureza salarial da alimentação fornecida pelo empregador é afastada quando essa parcela não é concedida gratuitamente ao empregado. Aqui, vale ressaltar que todo e qualquer desconto havido no salário deve conter a expressa autorização do empregado, e que a alimentação fornecida como salário utilidade não poderá exceder a 20% do salário contratual.

Por outro lado, fica afastada a natureza salarial da alimentação fornecida com a inclusão da empresa no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei 6.321/76 e regulamentado pelo Decreto 05/1991. No PAT, a parcela paga in natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos.

Apenas a título de esclarecimento, o PAT é um programa de complementação alimentar no qual o governo, empresa e trabalhadores partilham responsabilidades e tem como princípio norteador o atendimento ao trabalhador de baixa renda, melhorando suas condições nutricionais e gerando, consequentemente, saúde, bem-estar e maior produtividade.

O PAT é destinado, prioritariamente, ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários-mínimos mensais. Entretanto, as empresas beneficiárias poderão incluir no programa trabalhadores de renda mais elevada, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores que percebam até cinco salários-mínimos e o benefício não tenha valor inferior àquele concedido aos de rendimento mais elevado, independentemente da duração da jornada de trabalho.

A adesão ao PAT é voluntária e não constitui direito adquirido, e traz como vantagem, além do afastamento da natureza salarial da alimentação fornecida pelo empregador, isenção de encargos sociais sobre o valor do benefício concedido e incentivo fiscal com dedução de até 4% do imposto de renda devido (empresa de lucro real).

Aqui também a participação financeira do trabalhador fica limitada a 20% do custo direito da refeição, sendo certo que qualquer desconto havido no salário deve conter a expressa autorização do empregado.

Date Created

27/06/2014