



CÂMARA MUNICIPAL DE TERRA BOA

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ/MF Nº. 80.887.904/0001-10

REQUERIMENTO Nº 010/2023

O Vereador **Paulo Henrique Neves de Oliveira**, no uso de suas atribuições, que lhe foram conferidas através do Regimento Interno da Câmara Municipal de Terra Boa-PR, após ouvido o soberano Plenário, vem à presença do Prefeito Municipal **verificar a possibilidade de concessão de vale alimentação às funcionárias em licença maternidade.**

O Regimento Interno da Câmara cita que:

Art. 220. *Compete à Câmara requerer ao Prefeito, através de qualquer Comissão ou Vereador, na forma regimental, informações e/ou documentos sobre fato relacionado com matéria legislativa em trâmite ou sujeita à sua fiscalização.*

§1.º *O requerimento de informações e/ou documentos, antes de despachado, será informado pelo serviço próprio da Câmara, acerca da existência ou não de solicitação semelhante ou de resposta já remetida sobre o assunto.*

O vale-alimentação é um benefício que visa custear as despesas com a alimentação do trabalhador, concedido pelo empregador ao empregado, seja por força de disposição contida na Convenção ou no Acordo Coletivo da categoria ou, ainda, por mera liberalidade.

O artigo 458, da CLT, estabelece expressamente que as prestações *in natura* pagas habitualmente pelo empregador ao empregado, em decorrência da relação laboral, possuem natureza salarial, incluindo, dentre outros casos, o pagamento pertinente à alimentação, conforme se verifica abaixo:

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Em virtude do dispositivo legal, o Tribunal Superior do Trabalho, firmou o entendimento de que a concessão do vale- refeição, pelo empregador ao empregado, quando efetuado de forma **gratuita**, em tese, caracterizaria a natureza salarial do benefício.

De outro lado, o TRT8 (Pará) proferiu uma decisão em 2010 (Processo nº 0150600.38.2009.5.08.0012), com base em outro argumento: o vale alimentação é devido no período de licença maternidade porque é tal licença tida como uma das causas de interrupção do contrato de trabalho, situação em que o empregado não presta seus serviços, mas o empregador paga pelo salário e demais verbas que o integram (ao contrário da suspensão do contrato).

Mesmo podendo defender que o vale alimentação não integra a remuneração (por conta da natureza indenizatória, caso observados os critérios acima), verifica-se na jurisprudência algumas decisões nesse sentido. Inclusive, se valendo da argumentação de que como a finalidade do vale-alimentação é a saúde do empregado, muito embora não tenha legislação que obrigue a conceder quando do afastamento da empregada em licença-maternidade, que a empresa deveria fornecer para não desamparar a trabalhadora.



CÂMARA MUNICIPAL DE TERRA BOA

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ/MF Nº. 80.887.904/0001-10

Ou seja, as decisões favoráveis às empregadas pautam-se exclusivamente no sentimento de “Justiça social” (e protetiva) que alguns julgadores da Justiça Especializada do Trabalho adotam em suas decisões.

Por outro lado, a Lei Complementar 004/2022, que dispõe sobre o Estatuto do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais do Poder Executivo, suas autarquias e fundações públicas, e do Poder Legislativo, cita que:

Art. 90. *A servidora gestante ou lactante será afastada das atividades e locais considerados como insalubres ou perigosos enquanto perdurar a gestação ou lactação.*

Parágrafo único. *O servidor que ficar afastado do trabalho por mais de trinta dias, exceto no caso descrito no caput, não fará jus aos adicionais de insalubridade ou periculosidade durante o período de seu afastamento.*

(...)

Art. 141. *Será concedida licença à servidora gestante por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.*

§ 1º *Salvo prescrição médica em contrário, a licença poderá ser concedida a partir do primeiro dia do 9º (nono) mês de gestação.*

§ 2º *A partir do início do 9º (nono) mês de gestação, não será concedida licença para tratamento de saúde, impondo-se a concessão da licença à gestante.*

§ 3º *No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a contar do parto.*

§ 4º *No caso de natimorto, decorridos quinze dias do ocorrido, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.*

§ 5º *O mesmo prazo estabelecido no parágrafo anterior será adotado à servidora cujo filho falecer no prazo de até trinta dias do seu nascimento.*

§ 6º *No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a quinze dias de repouso remunerado.*

§ 7º *A licença à servidora gestante será remunerada com base na sua última remuneração.*

§ 8º *Durante o período da licença a servidora beneficiada não poderá exercer qualquer outra atividade e não poderá manter a criança recém-nascida em creche.*

§ 9º *No caso de acumulação permitida de cargos públicos, a licença remunerada abrangerá a remuneração dos dois cargos públicos ocupados pela servidora, se ambos forem remunerados.*

(...)



CÂMARA MUNICIPAL DE TERRA BOA

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ/MF Nº. 80.887.904/0001-10

Art. 158. Nos períodos de licenças e afastamentos, aplicam-se os seguintes princípios em relação à remuneração:

I - nos afastamentos em decorrência de licença para tratamento da própria saúde, acidente de trabalho, doença profissional, LICENÇA À GESTANTE, licença adotante e licença paternidade, o servidor continuará recebendo sua remuneração integral, EXCLUINDO-SE:

a) as horas extras ainda que percebidas nos meses anteriores;

b) o adicional noturno;

c) os adicionais de insalubridade e periculosidade.

II - nos afastamentos em decorrência das demais licenças, a remuneração será constituída apenas pelo vencimento básico, excluindo-se todas as demais vantagens de caráter pessoal;

III - ocorrendo o afastamento durante o mês, os adicionais e gratificações serão pagos proporcionalmente ao período trabalhado no mês.

(...)

Dessa forma, através dos artigos do Estatuto do Servidor Público de Terra Boa, a gestante em licença, não pode ter o vale alimentação suprimido de sua remuneração, fazendo jus ao recebimento por todo o período de afastamento de suas atividades laborais.

Portanto, para que possamos informar a Comunidade Terraboense, em especial as gestantes, solicito envio de ofício ao Poder Executivo Municipal, para que nos informem:

1 - O Número de funcionárias em licença maternidade;

2 - O Município concede o benefício do vale alimentação às funcionárias que estão em licença maternidade?

3 - Em caso negativo, há possibilidade de conceder tal benefício?

Sendo só para o momento, reitero os votos de elevada estima e apreço.

Terra Boa, 08 de novembro de 2023.

PAULO HENRIQUE NEVES DE OLIVEIRA

Vereador – Partido dos Trabalhadores