



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

22 de outubro de
2025

Ano 06 / Nº 588

Informe Estratégico – Manutenção do auxílio-alimentação durante o afastamento do empregado

Resumo

A manutenção do auxílio-alimentação durante o afastamento do empregado depende da natureza do afastamento e da existência de previsão normativa. Em casos de auxílio-doença comum e aposentadoria por invalidez comum, o contrato de trabalho é suspenso a partir do 16º dia (art. 476 da CLT), cessando as obrigações contratuais, inclusive o pagamento de benefícios, salvo previsão expressa em norma coletiva ou regulamento interno.

Por outro lado, nos casos de auxílio-doença acidentário, doença ocupacional ou aposentadoria por invalidez acidentária, o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido a obrigatoriedade da manutenção do auxílio-alimentação, com fundamento na Súmula 440 do TST e no princípio da dignidade da pessoa humana.

Recomenda-se que as empresas verifiquem normas coletivas e regulamentos internos para assegurar clareza na política de benefícios, evitando tratamentos desiguais e mitigando riscos jurídicos, especialmente em afastamentos decorrentes de acidentes de trabalho.

Recomenda-se, também, que as cláusulas coletivas que tratam da concessão de auxílio-alimentação — incluindo cesta básica — contenham previsão expressa de que o benefício não será devido durante os períodos de afastamento do trabalhador.

1 – É comum haver dúvidas sobre a obrigatoriedade de manutenção do auxílio-alimentação durante períodos de afastamento do empregado, especialmente nos casos de auxílio-doença comum, auxílio-doença acidentário, e aposentadoria por invalidez. Essas situações geram questionamentos frequentes quanto à continuidade do benefício, exigindo atenção às normas aplicáveis e às disposições contratuais ou



convencionais que regem cada caso.

Inclusive, há diversos recursos em tramitação no Tribunal Superior do Trabalho (TST) em que ex-empregados pleiteiam compensação financeira pela suspensão do auxílio-alimentação durante o afastamento por auxílio-doença, alegando violação de direitos ou ausência de previsão normativa clara.

2 – O auxílio-alimentação pode ser concedido por liberalidade do empregador, por norma interna ou por instrumento coletivo, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Nos termos do [art. 476](#) da CLT, o contrato de trabalho é suspenso durante o afastamento por auxílio-doença comum a partir do 16º dia. Durante a suspensão, cessam as obrigações principais do contrato, inclusive o pagamento de salários e benefícios, salvo previsão em contrário.

A suspensão do contrato de trabalho caracteriza-se pela interrupção ampla e bilateral dos efeitos da relação empregatícia, mantendo-se, contudo, a vigência do vínculo contratual. Em regra, durante a suspensão do contrato de trabalho, a maioria das cláusulas contratuais deixa de produzir efeitos. Nesse período, o empregado não presta serviços, não recebe salário, não tem o tempo de serviço computado e não há recolhimento de encargos vinculados ao contrato, entre outras implicações.

3 – O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado o entendimento de que não é obrigatório o pagamento do auxílio-alimentação durante o afastamento por auxílio-doença comum, salvo se houver previsão expressa em norma coletiva. Exemplo disso é o julgamento do processo [ARR-1815-57.2013.5.09.0242](#), no qual se decidiu que a suspensão do contrato de trabalho afasta a aplicação de cláusulas contratuais, como o pagamento do auxílio-alimentação e da cesta básica, salvo previsão em norma coletiva.

Por outro lado, nos casos de auxílio-doença acidentário ou doença ocupacional, o TST tem reconhecido a obrigatoriedade de manutenção do auxílio-alimentação, mesmo durante a suspensão do contrato. No processo [Ag-RR-648-73.2017.5.17.0005](#), foi reconhecido o direito à manutenção do auxílio-alimentação durante o afastamento por acidente de trabalho, com base no princípio da dignidade da pessoa humana.

Em situações de aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho, o TST tem aplicado, por analogia, a Súmula 440, que trata da manutenção do plano de saúde, para justificar a continuidade do auxílio-alimentação. A Súmula 440 do TST



assegura o direito à manutenção de plano de saúde ao empregado afastado por auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez, nas mesmas condições anteriores ao afastamento. No processo [RR-38000-51.2011.5.17.013](#), a 2ª Turma do TST reconheceu a manutenção do auxílio-alimentação com base na analogia à Súmula 440 e no princípio da dignidade da pessoa humana.

Conforme jurisprudência do TST, conclui-se que não é obrigatória a manutenção do auxílio-alimentação (e cesta básica) durante o afastamento por auxílio-doença comum e aposentadoria por invalidez comum, salvo se houver previsão expressa em norma coletiva ou regulamento interno da empresa. Por outro lado, é obrigatória a manutenção do benefício nos casos de afastamento por acidente de trabalho, doença ocupacional ou aposentadoria por invalidez acidentária, com fundamento na Súmula 440 do TST e no princípio da dignidade da pessoa humana.

4 – Recomenda-se que a empresa analise as normas coletivas aplicáveis para verificar se há cláusulas que garantam a manutenção do auxílio-alimentação durante afastamentos. Também é importante revisar os regulamentos internos para assegurar que a política de benefícios esteja clara quanto à cessação ou manutenção do auxílio-alimentação em afastamentos. A uniformização das práticas internas é essencial para evitar tratamentos diferenciados entre empregados em situações semelhantes. Além disso, recomenda-se manter o benefício em casos acidentários, mesmo sem previsão expressa, para mitigar riscos jurídicos.

E para mitigar riscos de questionamentos judiciais, recomenda-se que as cláusulas coletivas que tratam da concessão de auxílio-alimentação — incluindo cesta básica — contenham previsão expressa de que o benefício não será devido durante os períodos de afastamento do trabalhador.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT