



## **POSIÇÃO DA UGT SOBRE QUESTÕES URGENTES QUE EXIGEM CLARIFICAÇÃO E INTERVENÇÃO DO GOVERNO**

O Governo tem apresentado um conjunto vasto de medidas, relativamente aos quais a UGT não pode deixar de saudar quer a celeridade com que foram assumidas, quer o facto de se terem colmatado lacunas que permitiram a que muitos trabalhadores, nesta situação excepcional nunca vivida, aceder a uma protecção social que, de outra forma, não teriam.

No entanto, não apenas a necessidade de celeridade se tem mostrado, por vezes, inimiga da construção de uma protecção clara e inequívoca dos trabalhadores, como são muitos aqueles que reportam práticas abusivas por parte de muitas entidades patronais.

Despedimentos, férias forçadas, trabalhadores impedidos de executar o seu trabalho em teletrabalho, não renovação de contratos precários, alterações de horário e de local de trabalho, não pagamento de subsídio de refeição a teletrabalhadores e inexistência de equipamento de protecção estão entre os diversos problemas que os trabalhadores têm comunicado à UGT e aos seus sindicatos.

Entre todas essas questões, e sem esquecer as posições que a UGT tem assumido, nomeadamente em sede de Concertação Social, reivindicando a melhoria da protecção social dos trabalhadores nesta situação de crise (que, por regra, não deveria implicar a perda de rendimentos) e o aperfeiçoamento e a correcção de injustiças dos vários regimes já em vigor, a UGT entende que há 3 questões que, pela sua urgência e recorrência, exigem uma resposta rápida e urgente por parte do Governo.

A saber:

## PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO EM TELETRABALHO

O Código do Trabalho (CT) estabelece o seguinte:

*Artigo 169.º*

*Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho*

*1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.*

Apesar de sabermos existirem entendimentos contrários que sustentam o não pagamento do subsídio de refeição pela ausência de deslocação do trabalhador ao local de trabalho e pela não necessidade de realizar refeições “fora”, não é esse o entendimento da UGT.

Com efeito, é entendível, com base num princípio de não discriminação dos trabalhadores em teletrabalho, de acordo a suprarreferida norma do CT, que o valor de subsídio de alimentação deve continuar a ser pago aos trabalhadores.

É certo que, “por força do nº 2 do artº 260º CT, o subsídio de refeição não integra, em regra, o conceito de retribuição, a menos que, na parte que exceda o seu montante normal, tenha sido previsto no contrato de trabalho ou se deva considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador” (Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra 3336/15.2T8CBR.C1 de 27 de Outubro de 2016).

Tal leva, desde logo, a concluir que o subsídio de refeição, na parte em que exceda o “montante normal”, deve ser considerado retribuição e está sujeito a um princípio de irredutibilidade.

O montante normal é aferível em função da realidade da empresa/sector mas também, e mais usualmente, pelo valor pago pela Administração Pública, em função até de o excedente constituir base de incidência contributiva.

Assim, e mesmo admitindo critério que fizesse a atribuição ou não do subsídio de refeição com base na diferenciação de tratamento em função do carácter retributivo ou não, e atendendo ao já mencionado princípio de irredutibilidade da retribuição, tal levaria à solução de, no

mínimo, o empregador dever continuar a pagar a parte do subsídio de refeição que exceda o subsídio de alimentação da Administração Pública.

Mas veja-se o Acórdão 11939/16.1T8PRT.P1 do Tribunal da Relação do Porto, numa acção interposta pelo Sindicato dos Bancários do Norte, o qual refere que *“Não estando submetidas ao princípio da irredutibilidade da retribuição, essas prestações retributivas apenas são devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, sendo permitido à entidade empregadora suprimi-las quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.”*

No caso do subsídio de refeição, o perdurar da “situação em que assenta o seu fundamento” não se traduz em mais que os requisitos para acesso ao subsídio de refeição.

E esses requisitos são atinentes à duração do período normal de trabalho (as convenções estabelecem um número de horas mínimo para aceder ao direito), o que leva a concluir que, por regra, bastará a prestação efectiva de trabalho pelo tempo mínimo que origina a obrigação de pagamento dessa obrigação pecuniária para que a mesma se gere nos mesmos termos para trabalhador a prestar actividade na empresa ou teletrabalhador.

Nesse sentido, entende-se que - sempre que o mesmo se encontre previsto contratualmente, convencionalmente ou resulte das práticas e usos da empresa - o subsídio de refeição deve ser pago na íntegra ao teletrabalhador, fundado na própria disposição estabelecida no CT, no qual se estabelece um critério de igualdade e não discriminação entre trabalhador na empresa e teletrabalhador, desde que estejam cumpridos os requisitos legais para o efeito.

Mais se diga, apenas para esclarecimento, que a ausência de uma referência expressa a tal prestação no CT para efeitos de equiparação na situação de teletrabalho se deve sobretudo ao facto de o subsídio de refeição não se instituir por via legal e não ter carácter universal, sendo antes de origem contratual (individual ou colectiva) ou resultante de usos e costumes das empresas.

Num argumento adicional, devemos frisar que, se entendemos que o pagamento do subsídio de refeição deve ser pago ao teletrabalhador nas mesmas condições que aos demais trabalhadores da estrutura em que se integra em qualquer circunstância, tal pagamento é ainda mais justificado atendendo ao actual contexto.

Num momento em que o teletrabalho se tornou massivo por obrigação legal, passando a ser o modo normal de prestação de trabalho sem qualquer decisão do trabalhador, em que o teletrabalho é determinado por razões de saúde pública que obrigam os trabalhadores a comportamentos, incluindo alimentares diversos do habitual, e em que é realizado na ausência de um qualquer acordo com o empregador que permita regular aspectos como a compensação das despesas acrescidas suportadas pelo teletrabalhador (utilização e desgaste de equipamentos – frequentemente próprios -, aumento de despesas com gás, electricidade etc), parece-nos ainda mais indubitável que o pagamento de subsídio de refeição deva ser pago integralmente a todos os teletrabalhadores.

Diga-se aliás que o entendimento sobre o pagamento de subsídio de refeição aos teletrabalhadores é subscrito da DGAEP, a qual, na sua página e por remissão da Lei do Trabalho em Funções Públicas para o Código do Trabalho (<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>), esclarece:

[“22. Há lugar à atribuição do subsídio de refeição aos trabalhadores em regime de teletrabalho?”](#)

*Sim. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, e portanto o direito a subsídio de refeição, desde que preenchidos os respetivos requisitos legais de atribuição.*

VER:

[Código do Trabalho](#) - n.º 1 do artigo 169.º (aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 68.º da [LTFP](#))

[Decreto-Lei n.º 57-B/84](#), de 20 de fevereiro - n.º 1 do artigo 2.º

[Atualizado em : 15/feb/2018](#)”.

Em suma:

**A UGT entende que, com base no princípio de igualdade e não discriminação estabelecido no Código do Trabalho, ao teletrabalhador, na medida em que se encontra em prestação efectiva de trabalho, é devido o pagamento de subsídio de refeição.**

Diga-se que esta posição é, nomeadamente, há muito subscrita pela DGAEP - Direcção-Geral da Administração e Emprego Público, precisamente por remissão para o regime de teletrabalho estabelecido no Código do Trabalho.

A existência de dúvidas quanto a este pagamento tem originado o não pagamento do subsídio de refeição por muitos empregadores, num momento em que a prestação de teletrabalho nem sequer é uma opção do trabalhador, uma vez que é motivada pelo actual Estado de Emergência.

**Impõe-se que o Governo ponha fim às dúvidas e incertezas existentes, e ao prejuízo que se está a causar aos teletrabalhadores, estabelecendo um regime claro que ponha cobro ao não pagamento do subsídio de refeição pelos empregadores.**

No entanto, e mesmo sem tal clarificação, à pergunta “Há lugar à atribuição do subsídio de refeição aos trabalhadores em regime de teletrabalho?”, responderemos sempre nos mesmos termos que a DGAEP:

*Sim. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, e portanto o direito a subsídio de refeição, desde que preenchidos os respetivos requisitos legais de atribuição.*

**E exigiremos o justo e legal pagamento do subsídio de refeição aos teletrabalhadores.**

## **DA MARCAÇÃO E DO GOZO DE FÉRIAS**

O direito a férias foi consagrado com objectivos muito claros e precisos, nomeadamente o de permitir o descanso dos trabalhadores, a sua efectiva recuperação física e psíquica e a retoma do trabalho em condições que permitam que o mesmo seja executado com mais qualidade, mais produtividade e mais segurança.

Nesse sentido, é um direito legalmente consagrado que beneficia, importa recordá-lo, quer os trabalhadores quer os empregadores.

O actual momento de crise, que obriga a medidas extremas que vão desde o distanciamento social, o confinamento no domicílio até à redução da mobilidade social fazem perigar, na prática, o exercício de tal direito, na medida em que o mero decurso do período de férias em “quarentena” dificilmente cumprirá qualquer daqueles objectivos.

Tal tem levado muitos a adoptarem o entendimento de que será inclusivamente legítimo aos trabalhadores com férias marcadas procederem à sua desmarcação!

No entanto, o que se vem verificando?

**Por um lado, empregadores menos escrupulosos que, abusiva e ilegítimamente, vêm forçando os trabalhadores a marcar e gozar as suas férias. Esta é uma prática ilegal, que a UGT denuncia e exige que seja exemplarmente punida!**

**Por outro lado, assistimos à posição dos representantes dos empregadores que exigem que o início do período de marcação de férias sem acordo ou o início da possibilidade de encerramentos de empresas e estabelecimentos sejam antecipados de 1 de Maio para 1 de Abril.**

**Uma posição que, para mais, surge frequentemente associada à de adiar o pagamento do subsídio de férias para momento posterior.**

A UGT entende que, a ser tomada uma posição, a mesma deveria ser a de suspensão dessas prerrogativas dos empregadores, na medida em que, conforme já referimos, o gozo de férias no actual contexto dificilmente servirá os propósitos com que foi criado e que beneficiam trabalhadores e empresas.

**Mas há algo que a UGT deixa claro desde já: não aceitaremos e manifestaremos a nossa total oposição à antecipação do início do período de marcação de férias sem acordo do trabalhador ou do início do período em que pode ser realizado o encerramento para férias!**

Tal pretensão, sob o argumento de que o gozo de férias agora beneficia o trabalhador porque receberia o salário por inteiro, **apenas tem por objectivo transferir mais um custo para os trabalhadores, que pagariam agora também com o seu descanso (presente e futuro), e coloca em causa o direito fundamental a férias.**

Esta foi, conforme já veiculado ao Governo em sede de Concertação Social, e continuará a ser a posição assumida pela UGT.

## **DA PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES NO PERÍODO DE ENCERRAMENTO DAS ESCOLAS**

O Governo respondeu, e bem, à necessidade de criar um regime de protecção social dos trabalhadores que, em função da determinação de encerramento das escolas, se viram obrigados a prestar assistência aos seus filhos.

No entanto, tal regime contém diversas injustiças que referimos já ao Governo em anteriores posições, mas que importa corrigir com cada vez maior urgência atendendo à aproximação das férias da Páscoa.

**A UGT exige, porque necessário, que se ponha termo à flagrante injustiça que constitui a não manutenção do apoio social previsto durante o período de férias escolares.**

A ausência de estruturas (ATL, por exemplo) onde as famílias coloquem os seus filhos, a situação de maior fragilização económica dos trabalhadores e das suas famílias exigem não apenas que as faltas sejam consideradas justificadas mas também que a protecção social não se suspenda.

Tal suspensão não tem qualquer fundamento real - nem o Governo o apresentou - e apenas castiga os trabalhadores já de si fragilizados e vulneráveis, obrigados a ficar em causa, com perdas de rendimentos e sem alternativas reais para colocação dos seus filhos.

**A UGT exige ainda que se ponha termo à impossibilidade de recebimento do apoio social no caso de encerramento de escolas quando outro membro do agregado se encontre em teletrabalho.**

Esta é uma situação que manifesta um profundo desconhecimento ou descaso da situação de quem está em teletrabalho.

É uma impossibilidade de facto que o teletrabalhador mantenha a sua prestação de trabalho, responda às exigências acrescidas que esta situação impões e, em simultâneo, preste uma efectiva e fundamental assistência aos seus filhos.

Esta é uma medida sem nexos.

O teletrabalho pode ser uma ferramenta poderosa de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, mas nunca nas actuais circunstâncias, com escolas, jardins-de-infância e demais

estabelecimentos de ensino e formação encerrados e sem instrumentos alternativos de colocação de menores.

**As preocupações agora enunciadas atingem profundamente os trabalhadores e suas famílias.**

**São os trabalhadores que nos exigem esta posição, que vêm recorrentemente expondo estas situações e que querem do Governo uma intervenção urgente.**

**A UGT acompanha os trabalhadores nas suas preocupações!**

**Hoje e sempre, na defesa dos trabalhadores!**