



PROPOSTA DA UGT

INTERVENÇÃO LEGISLATIVA SOBRE

PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO EM TELETRABALHO

A UGT tem recebido, directamente e através dos seus sindicatos, inúmeras comunicações de trabalhadores que nos informam que, tendo sido colocados em teletrabalho, não lhes está a ser atribuído o respectivo subsídio de alimentação.

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, a UGT defende que, com base no princípio de não discriminação dos trabalhadores em teletrabalho, de acordo com o estabelecido no Código do Trabalho, o valor de subsídio de alimentação deve continuar a ser pago aos trabalhadores.

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.

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.

Para tal, entendemos que **o Código do Trabalho deve ser alterado no sentido de o princípio de igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho tornar indubitável tal interpretação, garantindo que a prestação efectiva de trabalho por parte de teletrabalhador lhe deve garantir o direito a subsídio de refeição**, bastando para tal reunir as mesmas condições que os demais trabalhadores, nomeadamente as de duração mínima da prestação de trabalho diária.

Assim, propõe-se que o Código do Trabalho seja alterado no seguinte sentido:

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, **subsídio de refeição** e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.*

A UGT tem porém presente que uma tal alteração legislativa poderá não ter a celeridade necessária, cabendo **ao Governo pôr cobro imediato às situações injustas e injustificadas** que se vêm verificando.

A não ser possível assegurar tal alteração urgente, impõe-se porventura uma intervenção de carácter mais excepcional que garanta a resolução de tal problema.

Tal intervenção excepcional é tão mais justificada com os motivos acrescidos a que já aludimos (teletrabalho sem qualquer opção do trabalhador, sem possibilidade de acordo de compensação de custos acrescidos) decorrentes do actual contexto de crise.

Assim, parece-nos que, **em alternativa**, poderá o Governo, desde já e no quadro ou desenvolvimento da legislação que impõe o teletrabalho como obrigatório e sem prejuízo da necessária clarificação do Código do Trabalho, elaborar **norma excepcional a estabelecer a obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição aos teletrabalhadores.**

Tal norma deveria porém ser sempre acompanhada da salvaguarda/esclarecimento de que a mesma visa apenas esclarecer o regime existente e dar solução ao problema imediato e que não constitui interpretação de que do regime normal do Código do Trabalho resulte entendimento contrário.

02-04-2020