

SOU RESPONSÁVEL PELO PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO AOS MEUS TELETRABALHADORES?

JOANA FUZETA DA PONTE

No contexto vivido nos últimos meses, no qual o teletrabalho se tornou obrigatório durante mais de 360 dias para a grande maioria dos trabalhadores, surgiu a questão de saber se o pagamento do subsídio de refeição continuaria a ser devido, visto que os trabalhadores passariam a desempenhar as suas funções fora do local de trabalho habitual para passarem a desempenhar no seu domicílio.

Destacaram-se duas opiniões contrapostas: por um lado, uma parte da doutrina e da jurisprudência entendia que o subsídio de alimentação apenas seria devido para fazer face a despesas que o trabalhador tem fora do seu domicílio, e, portanto, não se justificava o pagamento; por outro lado, outra parte da doutrina e da jurisprudência entendia que mesmo prestando a atividade em teletrabalho, as despesas com refeições se mantinham, e consequentemente, deveria manter-se o respetivo pagamento.

A Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e a Autoridade para as Condições de Trabalho, no contexto da obrigatoriedade do teletrabalho, pronunciaram-se no sentido do pagamento do subsídio de refeição. Apenas, em casos excecionais, designadamente disposição contratual ou por via de instrumento de regulamentação coletiva que dispensassem a não obrigatoriedade de tal pagamento, era possível a sua não aplicação aos teletrabalhadores.

Nos dias de hoje o teletrabalho, salvo situações excecionadas determinadas na lei, deixou de ser, numa primeira fase, obrigatório e, mais recentemente, recomendado.

Pergunta-se: as empresas podem, por acordo, estabelecer o não pagamento do subsídio de refeição aos trabalhadores que prestam a sua atividade em teletrabalho?

Pensemos no seguinte: o subsídio de refeição não está abrangido pelas normas constitucionais que “protegem” o direito à retribuição dos trabalhadores, o que nos leva a crer que não é devido em todas as situações. Mas, outros argumentos podem ser apontados no mesmo sentido.

A razão pela qual consideramos ser possível a elaboração de um acordo no qual não se incluam o pagamento do subsídio de refeição é simples: o teletrabalho caracteriza-se pela prestação, na sua maioria, fora da empresa, através de meios tecnológicos, motivo pelo que o trabalhador presta a sua refeição como se num dia de descanso se encontrasse. Consequentemente, o teletrabalhador não incorre em despesas adicionais, comparativamente com a situação que aconteceria se estivesse no local de trabalho.

Julgamos que de forma diametralmente oposta ao que se verificou nos meses anteriores, a obrigatoriedade de pagamento deixou de ser uma realidade. O teletrabalho aplica-se apenas perante a vontade das partes, regendo-se pelas normas do Código do Trabalho, pelo que na falta de acordo entre a empresa e o trabalhador o regime não pode ser imposto pela entidade empregadora.

Ainda assim, admitimos que, existindo nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis disposições que determinem a obrigatoriedade de pagamento deste subsídio aos trabalhadores nas situações

de teletrabalho, este será sempre devido e não pode ser afastado, sequer, por contrato de em sentido contrário. O conteúdo do artigo 476.º do Código do Trabalho não deixa margem para qualquer dúvida interpretativa: apenas seria possível a consagração de uma disposição no contrato de trabalho mais favorável ao trabalhador; acontecendo precisamente o contrário, pelo facto de ser “eliminado” um direito consagrado no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é notória uma violação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Ainda assim, perante determinadas exceções relativamente às quais a lei continua a determinar a obrigatoriedade de teletrabalho, uma vez reunidos todos os pressupostos legais para a sua aplicação, o pagamento do subsídio de refeição continua a ser devido, não havendo qualquer possibilidade de disposição convencional em contrário.

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.

© 2021 MACEDO VITORINO