



PARECER

21.03.2020

Filomena Girão
Marta Frias Borges

É OU NÃO DEVIDO SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO A TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO?

A situação epidemiológica provocada pelo novo coronavírus (COVID – 19) levou à generalização (temporária) da utilização do teletrabalho. De resto, como é sabido, o artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de Março, com o fito de minimizar o impacto daquele surto epidémico, veio estabelecer a obrigatoriedade de adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitirem.

Em consequência, veio aquela transição para o regime de teletrabalho suscitar algumas questões, designadamente no que concerne à obrigatoriedade (ou não) de a entidade empregadora, durante a vigência daquele regime, proceder a pagamento de subsídio de alimentação ao teletrabalhador.

Cumpr, pois, analisar a questão em apreço:

Nos termos do disposto no artigo 169.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é consagrado o princípio da igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho, segundo o qual “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”.

A este propósito, importa, porém, esclarecer que o princípio da igualdade envolve a obrigação de “tratar igualmente o que é igual e desigualmente o que é diferente”, significando tal que a justa consagração de tal princípio necessária e correctamente compreenderá situações fundamentadas de tratamento formalmente desigual, por razões de justiça material.

Pois bem, porque assim é, não poderá deixar de considerar-se que a *ratio* do subsídio de refeição reside numa compensação ao trabalhador pelo acréscimo de despesa com a refeição tomada fora da sua residência habitual, nos dias de efectiva prestação de trabalho.

Ora, no contexto de recolhimento domiciliário motivado pelo COVID-19, o trabalhador que, por força da lei, haja passado a prestar as suas funções a partir da sua residência habitual, não suporta qualquer acréscimo de custo resultante da toma de refeição fora de casa.

2

Pelo exposto, somos de entendimento que em caso de teletrabalho prestado na residência habitual do trabalhador (conforme ora sucede em virtude da obrigação imposta pelo artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de Março) não é devido o pagamento de subsídio de refeição, sem que tal redunde em qualquer violação do princípio da igualdade, uma vez que a actual circunstância é materialmente distinta daquela que o justifica.