

EXMOS. SENHORES DEPUTADOS DO PARTIDO SOCIALISTA
À ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Na sequência da disponibilização do Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª - Procede à Regulação do teletrabalho- melhor identificado em assunto, e estando o mesmo em apreciação pública, vem a EBFS – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE TÍTULOS EXTRASSALARIAIS apresentar a sua pronúncia, a qual representa a sua posição formal relativamente ao tema em discussão.

Na expectativa das v/ notícias, subscrevemo-nos com elevada consideração e manifestamos desde já a nossa total disponibilidade para os esclarecimentos que entendam necessários.

A Direção da EBFS

Ricardo Santos de Sousa

Aos

EXMOS. SENHORES DEPUTADOS DO PARTIDO SOCIALISTA

À ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

ASSUNTO: Pronúncia da EBFS- Associação Portuguesa das Empresas de Títulos Extrassalariais no âmbito da Apreciação Pública em curso

REF^a: Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.^a - Procede à Regulação do teletrabalho

Exmos. Senhores Deputados do Partido Socialista,

Na sequência da apresentação da proposta acima referenciada e consubstanciada no Projeto de Lei com o nº 808/XIV/2.^a estando em prazo e tendo legitimidade para o fazer, vem a EBFS- Associação Portuguesa das Empresas de Títulos Extrassalariais, expor a V. Exas. o seguinte:

DA ASSOCIAÇÃO – Missão e objetivos

1. A EBFS – Associação Portuguesa das Empresas de Títulos Extrassalariais, foi constituída em dezembro de 2017 e tem como atividade principal a criação e operacionalização de soluções de benefícios sociais apoiadas em redes credenciadas de prestadores de serviços de refeição/alimentação, educação, transportes, saúde ou cultura.
2. Conta neste momento com três empresas associadas, emissoras especializadas de títulos de compensação extrassalarial e de benefícios sociais, que prosseguem os objetivos da Associação através do estudo, promoção e defesa de soluções de produtividade e responsabilidade social, aplicáveis em Portugal, a empresas e trabalhadores.
3. É corolário da EBFS a defesa, nomeadamente, **da alimentação condigna dos trabalhadores durante a sua jornada de trabalho, a qual deverá ser providenciada pelas entidades empregadoras**; tal alimentação condigna é conseguida através da atribuição de um subsídio específico para a refeição (seja para que o trabalhador adquira refeições prontas, seja para adquirir alimentos para a sua confeção).
4. Entende assim esta Associação, na mesma medida que V. Exa., que a atribuição de subsídio de refeição aos trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho é não só uma obrigação jurídica mas também demonstrativa dos princípios que dignificam a vida humana e que assentam na igualdade que deve reger qualquer relação laboral.

DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO- Conceito, sua evolução histórica e legislativa

5. Sendo esta Associação composta por entidades especializadas na emissão de títulos extrassalariais (nos quais se insere o título refeição, que atualmente assume maioritariamente o formato de cartão mas que na sua génese assumia

o formato de cheque em papel) e que portanto se inserem neste mercado há já largos anos, é bem conhecedora da realidade e evolução do conceito de subsídio de refeição (enquanto benefício social), em Portugal.

6. Vejamos:

7. Não obstante a sua presença em Portugal desde 1977, o subsídio de refeição nunca foi alvo de um enquadramento jurídico próprio até à data, nem em sede de legislação laboral, nem social, nem fiscal.

8. Existiram, desde então, inúmeros diplomas referenciadores do subsídio de refeição mas é já no final de 2012, com a Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro que aprova o Orçamento de Estado para 2013, que é alterada a majoração fiscal dos subsídios de refeição atendendo ao método de pagamento, passando a majoração a ser de 0% para os pagamentos feitos em numerário mas mantendo os 60% para os pagamentos sob a forma de títulos ou de vales de refeição.

9. É este o enquadramento fiscal atual do subsídio de refeição em Portugal, enquanto benefício social, sendo que, encontrando-se atualmente definido o valor de referência de € 4,77 para os trabalhadores do setor público, o montante isento de subsídio de refeição quando pago em título é de € 7,63.

10. Tendo em conta o objetivo da sua atribuição (**proporcionar aos trabalhadores das empresas uma refeição condigna durante a jornada laboral**) o subsídio de refeição é considerado um benefício social e não uma componente da remuneração do trabalho – como aliás resulta do artº 2º do Código do IRS e do espírito do artigo 126º do mesmo diploma, razão pela qual beneficia em Portugal (e um pouco por todo o mundo) de um tratamento fiscal mais favorável para os trabalhadores (através da isenção parcial ou total de impostos sobre o rendimento e de contribuições para os sistemas de proteção social) e para as empresas (através da isenção parcial ou total de contribuições para os sistemas de proteção social).

DO TELETRABALHO – Nova Realidade Laboral e Económica

11. O teletrabalho, não obstante estar há muito previsto na legislação laboral, só o ano passado ganhou visibilidade, importância e – em boa verdade – aplicabilidade prática, ao tornar-se obrigatório no contexto pandémico e de necessidade de travar a propagação do vírus Covid-19, nomeadamente no contexto de atividade laboral e deslocações para o efeito.

12. Logo em março de 2020, o Governo decretou o teletrabalho como o regime obrigatório a adotar, exceto nas atividades que, comprovadamente e tendo em conta a sua natureza, não pudessem ser levadas a cabo através deste regime.

13. No início de 2021 e tendo em conta uma nova vaga fortíssima que se fez sentir em Portugal e um pouco por todo o mundo, foi novamente decretada a obrigatoriedade de adoção do teletrabalho, desta vez com a imposição de existência de uma credencial que atestasse as situações em que tal não pudesse acontecer bem como o reforço das inspeções levadas a cabo pela Autoridade das Condições para o Trabalho.

Ora,

14. Esta nova realidade, que até então era residual, trouxe a todos os intervenientes diversas questões para as quais o atual Código do Trabalho não está absolutamente apto a responder e que urge alterar.

15. Uma delas foi precisamente a obrigatoriedade de manutenção ou não do pagamento de determinados benefícios / suplementos remuneratórios que o colaborador habitualmente recebe no chamado trabalho presencial.

16. E aqui não falamos apenas do subsídio de refeição, mas também de outros apoios concedidos aos colaboradores, como sejam os subsídios para pagamento de escolas e creches dos seus filhos, subsídios de transporte / deslocação, etc.

17. Diversas matérias foram escritas e divulgadas sobre estes temas e, em algumas, era defendido que determinados benefícios apenas seriam concedidos em caso de prestação de trabalho presencial.

18. Não podemos discordar mais.

19. No caso específico do subsídio de refeição, afirmar isto é o mesmo que dizer que o colaborador apenas precisa alimentar-se quando presta a sua atividade nas instalações da empresa, mas não quando esteja a trabalhar na sua casa (!).

20. Reforce-se que, como mencionado anteriormente, o subsídio de refeição é pago por cada dia de trabalho efetivamente prestado, não sendo em momento algum a sua atribuição dependente do trabalho ocorrer em casa do colaborador, nas instalações da entidade empregadora ou em quaisquer outras instalações.

21. Sabemos até que, nos últimos anos, foi crescendo o hábito de preparar as refeições em casa e levá-las para o local de trabalho, ao invés de optar por tomar a refeição num estabelecimento próprio. Isto não põe nem nunca pôs em causa a natureza ou obrigatoriedade de atribuição deste subsídio, já que desde sempre defendemos que o montante atribuído a este título pode ser utilizado na aquisição de refeições ou de alimentos para a confeção dessas refeições.

22. O próprio legislador veio – finalmente – reconhecer a obrigatoriedade deste pagamento no Decreto-Lei 79-A/2020, de 01 de outubro, através do seu artigo 5º-A (introduzido pelo Decreto-Lei 94-A/2020, de 3 de novembro):

*“(…) 8 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente no que se refere a 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, **mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.**”*

23. Este entendimento já havia até sido expresso pela Autoridade para as Condições do Trabalho e pela Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), em parecer dirigido a algumas forças sindicais e amplamente divulgado na comunicação social:

(...) relativa ao dever de pagamento do subsídio de refeição nas situações em que o trabalhador está a exercer as suas funções em regime de teletrabalho, no âmbito das medidas de contenção da pandemia do COVID19, cumpre informar que, é entendimento da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e da Autoridade para as

Condições de Trabalho (ACT), que o trabalho prestado em regime de teletrabalho confere ao trabalhador os mesmos direitos que este vinha auferindo quando estava a exercer funções presenciais no posto de trabalho, tendo por fundamento a redação atualmente em vigor do nº1 do artigo 169º do Código do Trabalho “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.”

24. Bem como pela própria Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, Alexandra Leitão, que logo em abril de 2020 esclareceu que mesmo em teletrabalho, os funcionários públicos mantêm o direito ao subsídio de refeição.

25. Verificamos contudo, que na proposta apresentada por V. Exas., este tema de obrigatoriedade de pagamento (ou não) do subsídio de refeição aos trabalhadores em regime de teletrabalho, é relegado para negociação coletiva, em sede de convenção coletiva de trabalho, ou para os acordos individuais de implementação do teletrabalho, conforme resulta do texto: *“Exemplo desta opção são as prestações pecuniárias que não constituem contrapartida direta do trabalho, e cuja atribuição se fundamenta em convenção coletiva de trabalho, em regulamentação interna ou em usos – como o subsídio de refeição, o subsídio de transporte e outros – , entende-se dever deixar em aberto, para a contratação coletiva ou para os acordos de implementação do teletrabalho, a questão do seu destino à passagem do regime presencial para o de teletrabalho.”*

26. S.m.o. e com o devido respeito, parece-nos um pouco conservadora e até limitadora esta posição assumida, já que é nesta altura que se devem definir em concreto as condições a atribuir aos teletrabalhadores, sob pena de não existir na realidade uma alteração substancial do regime atual consagrado no Código do Trabalho.

27. O legislador tem de aproveitar esta discussão para definir claramente as condições aplicáveis.

28. Deixar ao critério das entidades empregadoras ou de eventuais acordos (que sabemos serem muitas vezes desproporcionais em desfavor do trabalhador) é deixar espaço a interpretações, diferentes aplicações de conceitos, injustiças e desigualdade social.

DA EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL – Regulação e Guidelines

29. O princípio de que os trabalhadores em regime de teletrabalho devem beneficiar dos mesmos direitos sociais e condições de trabalho que os trabalhadores ditos presenciais, já há muito está previsto na regulação da União Europeia.

30. Consulte-se por exemplo o Acordo Quadro que foi assinado entre a *European Trade Union Confederation (ETUC)*, a *Union of Confederations of Industry and Employers of Europe / European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE / UEAPME)* e o *European Center of Participating Enterprises (CEEP)* (consultável aqui: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10131&from=FR>) que expressamente definiu, logo em 2005, que os trabalhadores em teletrabalho têm exatamente os mesmos direitos que um trabalhador em regime presencial.

31. Em alguns países, é até expressamente mencionado que o trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e benefícios dos demais, independentemente do local onde realizam seu trabalho (como é o caso da Bélgica, Eslováquia, Chile, México ...).

32. Não só na Europa como um pouco por todo o Mundo, os ordenamentos jurídicos adaptaram-se a esta nova realidade de teletrabalho e regularam-na, temporária ou definitivamente, tendo sido consagrada a obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição aos trabalhadores em teletrabalho, pelo menos, em países como França, Alemanha, Roménia, Espanha, Áustria, México, Turquia, Brasil, Moldavia, Grécia, Uruguai, Bulgária, Finlândia...

33. Esta é também, refira-se, a posição oficial que emana da SVIA- *Social Vouchers International Association*, da qual esta Associação faz parte:

i) Os teletrabalhadores têm as mesmas necessidades de execução de suas tarefas de quando trabalham presencialmente. Precisam do equipamento de trabalho necessário dentro das suas casas (equipamento informático, impressora, telefone, etc). Precisam de conectividade e dos serviços básicos necessários (aquecimento, eletricidade...), e não pode ser às suas custas. Também precisam de trabalhar num ambiente limpo e arejado, sem se distrair com as obrigações familiares. Precisam sentir-se conectados aos seus colegas e permanecer fisicamente ativos. E precisam, obviamente, ter acesso a refeições preparadas para poderem desfrutar de uma pausa adequada durante o almoço;

ii) Considerando isso, os teletrabalhadores têm de ter direitos e condições de trabalho equivalentes aos dos trabalhadores presenciais;

iii) No que se inclui a obrigatoriedade de receber subsídio de refeição, nos mesmos termos em que já recebia no trabalho presencial.

DA TITULARIZAÇÃO DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO – Conceito e Estudo sobre o Impacto na Alimentação dos Trabalhadores

34. Foi já referido supra, que a atribuição de subsídio de refeição aos trabalhadores beneficia de determinadas vantagens fiscais (decorrentes da finalidade social da atribuição) que, aliás, diferem atualmente quando o subsídio é atribuído em dinheiro e quando o é através de título.

35. Esta Associação decidiu, em 2018, levar a cabo um Estudo sobre o Impacto Macroeconómico da Titularização do Subsídio de Refeição em Portugal e cujas principais conclusões, quanto a esta matéria específica da alimentação, nos propomos aqui apresentar.

36. O Estudo, independente, foi realizado pela NOVA IMS - Universidade Nova de Lisboa e o documento elaborado pelo Professor Doutor Jorge Miguel Ventura Bravo, investigador e docente daquela Universidade, Diretor do Executive Program in Financial Markets and Risks e do Executive Program in Data Science for Finance e membro do BBVA Pensions Institute em Madrid e Professor convidado da Université Paris-Dauphine em França.

37. O sistema de titularização do subsídio de refeição é um sistema fechado que opera em rede e no qual participam quatro atores principais: (i) as empresas emissoras de títulos de refeição, (ii) os empregadores, adquirentes e

recetores dos títulos, (iii) os trabalhadores, beneficiários dos títulos e (iv) uma rede credenciada de estabelecimentos comerciais do setor da alimentação aderentes, *players* que estão todos obrigados ao cumprimento de um conjunto de disposições legais e regulatórias em termos de emissão, atribuição, utilização e aceitação dos títulos.

38. Os títulos têm uma finalidade específica, **pelo que devem ser usados exclusivamente no consumo de refeições e/ou na aquisição de alimentos para a sua confeção** num estabelecimento (de restauração ou retalho) pertencente à rede de aderentes.

39. Aliás, só assim se garante que os títulos cumprem a finalidade para a qual foram emitidos e atribuídos, que é a de proporcionar uma refeição condigna durante a jornada de trabalho. E em Portugal, são já mais de 1.200.000,00 de trabalhadores do setor privado que recebem o seu subsídio de refeição em título.

40. O sistema contribui igualmente para a melhoria dos indicadores de nutrição dos trabalhadores, para a promoção de uma alimentação saudável, para a melhoria dos indicadores de produtividade e de bem-estar no trabalho, para um aumento do rendimento disponível dos trabalhadores, para a dinamização das economias locais e dos setores da hotelaria e restauração, e gera significativos impactos macroeconómicos e sociais (crescimento económico, emprego, receitas fiscais) diferenciais face às alternativas existentes (in Estudo sobre o Impacto Macroeconómico da Titularização do Subsídio de Refeição em Portugal, NOVA IMS, 2018).

41. Um dos capítulos deste Estudo versa precisamente sobre o tema da Alimentação em Contexto de Trabalho.

42. E conclui, em síntese, que:

- A alimentação é não apenas uma necessidade mas um dos principais requisitos para a dignificação do ser humano. Ela contribui para a concretização de outros direitos essenciais, entre os quais o direito ao trabalho e o direito à justiça social, razão pela qual a garantia de acesso universal a uma alimentação nutritiva e saudável deve decorrer de políticas públicas e privadas que visam a promoção do bem-estar, a igualdade de oportunidades, a erradicação da pobreza e a realização dos direitos humanos para toda a população. Uma alimentação adequada tem um impacto bastante positivo na saúde e na segurança ocupacional e é um dos requisitos fundamentais para uma força de trabalho produtiva e uma economia competitiva. Os contextos de trabalho são fundamentais na promoção da saúde e na prevenção de doenças;
- O tema da alimentação em contexto de trabalho não se limita às questões da nutrição e da segurança alimentar, abarcando outras questões cruciais no mercado de trabalho como sejam as condições de trabalho, os horários de trabalho, a duração das pausas para alimentação, os salários e outros benefícios sociais, as instalações onde têm lugar as refeições, entre outras;
- A atribuição de apoios à alimentação em contexto de trabalho integra o leque dos principais benefícios, compensações e incentivos concedidos pelas empresas aos seus colaboradores em Portugal e um pouco por todo o mundo e é um dos benefícios sociais mais valorizado pelos trabalhadores;
- **Em suma, as medidas destinadas a garantir uma alimentação adequada da força de trabalho são indispensáveis e devem fazer parte da proteção social dos trabalhadores.**

CONCLUSÕES

43. Posto isto e em conclusão:

- i) Tendo em vista o seu objeto social, missão e objetivos, é entendimento desta Associação que se torna imperioso alterar a legislação que regula o teletrabalho, em Portugal;
- ii) É também nosso entendimento, que a legislação em causa deve acautelar a obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição a todos os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho, em igual circunstância com os demais trabalhadores, por todos os argumentos expostos;
- iii) Isto porque se trata de um benefício social de extrema importância, com impactos positivos na boa alimentação e bem-estar dos trabalhadores, em qualquer contexto, e que deve por isso fazer parte da proteção social dos trabalhadores.
- iv)

Mantendo-se naturalmente esta Associação ao dispor de V. Exas. ou demais interessados para, presencialmente, apresentar publicamente a sua posição formal.

A Direção da EBFS.

Lisboa, 19 de maio de 2021.