

[Projeto de Lei n.º 42/XVII/1.ª \(BE\)](#)

Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no Código do Trabalho

Data de admissão: 26 de junho de 2025

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Susana Fazenda (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Belchior Lourenço (DELP), Helena Pimentel (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 5 de setembro de 2025

I. A INICIATIVA

Com a presente iniciativa, a proponente pretende consagrar legalmente o pagamento do subsídio de refeição como um direito geral de todos os trabalhadores, equiparando o seu patamar mínimo ao valor fixado por portaria governamental para a Administração Pública. Com efeito, relembra-se na exposição de motivos que o subsídio de refeição foi instituído, sob forma de lei, para os funcionários e agentes da Administração Pública, em 1977. Já no sector privado, esse direito encontra-se condicionado à previsão num instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) ou no próprio contrato individual de trabalho.

Estimando-se que apenas cerca de 60% dos trabalhadores do sector privado recebam subsídio de refeição, e sem retirar importância à negociação coletiva, considera-se que não faz sentido que o mesmo dependa da vontade da entidade patronal, e recorda-se que também o subsídio de Natal passou a estar consagrado legalmente em 1996, quando até aí apenas constava de IRCT.

Deste modo, propõe-se o aditamento de um artigo 262.^o-A ao Código do Trabalho que consagre o direito a um subsídio diário de refeição não inferior ao estatuído para os trabalhadores da função pública, com a salvaguarda de eventuais valores superiores previamente fixados, cuja atribuição pressupõe um mínimo de 5 horas de trabalho (salvo disposição mais favorável em IRCT), e ressalvando-se o pagamento do subsídio, em termos proporcionais, aos trabalhadores a tempo parcial, bem como o seu pagamento em dinheiro, espécie ou vales ou cartões de refeição, cabendo a opção ao trabalhador, sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

O projeto de lei em análise estrutura-se assim em três artigos, correspondendo o artigo 1.^o ao objeto, o artigo 2.^o ao citado aditamento ao Código e o artigo 3.^o à sua entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pela Deputada única representante do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição) bem como da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento)¹, que consagram o poder de iniciativa da lei.

Observa o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 123.º do Regimento e assume a forma de projeto de lei, conforme disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento.

A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observa igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 24 de junho de 2025, acompanhado da respetiva [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitido a 26 de junho e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), no dia seguinte, por despacho do Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado na reunião plenária do dia 26 de junho.

A Constituição estabelece, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou/e os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito, foi promovida a apreciação pública, de 8 de julho a 7 de agosto de 2025, através da publicação deste projeto de lei na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 1/XVII de 8 de julho](#), nos termos do artigo 132.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#), aprovado

¹ Textos consolidados da Constituição e do Regimento disponíveis no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.²

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

O título da presente iniciativa legislativa - «Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no Código do Trabalho» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#) (lei formulário)³.

A iniciativa procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indicando-o no título e no articulado.

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante, como é o caso.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «no prazo de 30 dias, após a sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

² Diplomas disponíveis no sítio da Internet do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

³ Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Em 1977, o [Decreto-Lei n.º 305/77, de 29 de julho](#)⁴, instituiu a atribuição de um subsídio de refeição uniforme a todos os funcionários e agentes da Administração Pública, desde que exercessem funções a tempo completo. O seu principal objetivo foi o de «pôr termo às desigualdades detetadas» resultantes da «concessão discricionária e diversificada de esquemas de subvenção de refeições e de alimentação em espécie».

O regime deste subsídio, que determinou o seu pagamento constante pelos 12 meses do ano, ainda que reportado a 11 meses, levou a que tal benefício fosse configurado como um verdadeiro complemento de vencimento. Contudo, a atribuição do subsídio de refeição não foi acompanhada das necessárias medidas para implantação racionalizada de refeitórios e redimensionamento dos existentes, o que na prática ocasionou situações de injustiça. Deste modo, o Governo⁵ entendeu proceder à revisão do regime do subsídio de refeição, através do [Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro](#), na sua redação atual, «atribuindo-lhe a natureza de benefício social a conceder como participação nas despesas resultantes de uma refeição tomada fora da residência habitual, nos dias de prestação efetiva de trabalho», salvaguardando a situação do pessoal docente e de outro pessoal com horário especial⁶.

⁴ Diploma retirado do sítio na *Internet do Diário da República*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário. Diploma aprovado pelo [I Governo Constitucional](#).

⁵ Cfr. [IX Governo Constitucional](#).

⁶ A regulamentação da atribuição do subsídio de refeição «a outros funcionários e agentes com horário especial será objeto de decreto regulamentar dos Ministros das Finanças e do Plano e da tutela e do membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública», nos termos do [artigo 4.º](#) do diploma em análise.

Este diploma inclui no seu âmbito de aplicação os funcionários e agentes da administração central e local, bem como os organismos de coordenação económica e demais institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos; não inclui o pessoal civil ao serviço das Forças Armadas e militarizadas. O presente diploma não se aplica ao pessoal em regime de contrato de prestação de serviços, designadamente tarefa e avença.

Nos termos do seu [artigo 2.º](#), o subsídio de alimentação é pago nos dias de trabalho efetivo e no cumprimento de, pelo menos, metade da duração diária normal de trabalho. Não há lugar à atribuição do subsídio de refeição, nomeadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- Injustificadas;
- Férias;
- Doença;
- Casamento;
- Nojo;
- Assistência a familiares;
- Doenças infectocontagiosas;
- No exercício do direito à greve;
- Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

Conforme estabelece o n.º 3 do [artigo 154.º](#) do Código do Trabalho, o trabalhador a tempo parcial «tem direito ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal».

O subsídio de refeição corresponde à quantia monetária paga pela entidade patronal ao trabalhador, por cada dia trabalhado, como forma de o compensar pelos custos ou gastos diários incorridos com a refeição realizada durante o dia de trabalho. O subsídio de refeição não tem, em regra, natureza salarial ou remuneratória, a menos que o seu

valor seja superior ao montante considerado como normal ou quando, por força do contrato ou dos usos laborais, seja considerado elemento integrante da retribuição do trabalhador [n.º 1, alínea a) e n.º 2 do [artigo 260.º](#) do Código do Trabalho]. O subsídio de refeição é pago em dinheiro (em regra, na mesma ocasião que o ordenado) ou em cartão refeição, cujo valor económico referencial é de € 6,00⁷, aplicável tanto para o setor público como para o privado.

Apesar de a maioria das empresas pagar este valor aos trabalhadores, tanto no setor público como no privado, não é obrigatório por lei. Como tal, não consta no [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁸, ao contrário do que acontece com o subsídio de férias ou de Natal (cfr. artigos [263.º](#)⁹ e [264.º](#)¹⁰). Até 1996, o subsídio de Natal só estava previsto na generalidade das convenções coletivas de trabalho. No entanto, este subsídio não estava consagrado em alguns setores de atividade e para certos grupos profissionais. A partir daquela data, por acordo de concertação social, celebrado entre o Governo¹¹ e os parceiros sociais, foi instituído o subsídio de Natal, por via legislativa, para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, através do [Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de julho](#)¹².

Em termos de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, o [Código do IRS](#) determina que são rendimentos do trabalho dependente os benefícios ou regalias não compreendidos na remuneração principal, que sejam auferidos devido à prestação de trabalho ou estejam em conexão com aquela prestação, e constituam para o respetivo beneficiário uma vantagem económica, designadamente «o subsídio de refeição na parte em que exceder o limite legal estabelecido ou em que o exceda em 70% sempre

⁷ O subsídio de refeição teve a sua última atualização efetuada pela [Portaria n.º 107-A/2023 de 18 de abril](#).

⁸ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, 13/2023, de 3 de abril](#) (Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio](#)), e [32/2025, de 27 de março](#).

⁹ O seu n.º 1 dispõe que o trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

¹⁰ O seu n.º 1 estabelece que a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

¹¹ Cfr. [XIII Governo Constitucional](#).

¹² Revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#) que aprovou em anexo o Código do Trabalho.

que o respetivo subsídio seja atribuído através de vales de refeição» [parágrafo 2, da alínea b) do n.º 3 do [artigo 2.º](#)]¹³. Assim, o subsídio de refeição deve ser considerado rendimento do trabalho dependente, mas apenas na parte em que exceda o limite legal estabelecido para a administração pública, ou exceda em 70% quando seja atribuído através de vales de refeição, o que significa que, até àqueles montantes¹⁴, o subsídio de refeição não será tributado por não constituir rendimento do trabalho.

No domínio da segurança social, o n.º 1 do [artigo 46.º](#) do [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#)¹⁵, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, estabelece que, «para efeitos de delimitação da base de incidência contributiva consideram-se remunerações as prestações pecuniárias ou em espécie que nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos são devidas pelas entidades empregadoras aos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho». O seu n.º 2 determina que integram a base de incidência contributiva, designadamente «os valores dos subsídios de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer sejam em títulos de refeição».

Já o seu [artigo 48.º](#) exclui da base de incidência contributiva «os valores das refeições tomadas pelos trabalhadores em refeitórios das respectivas entidades empregadoras».

Cumprir referir que na anterior [Legislatura](#), o Grupo Parlamentar do BE apresentou o [Requerimento n.º 43/XVI/1](#), dirigido à Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, para que «sejam disponibilizados os dados referentes ao número de trabalhadores que recebem o subsídio de refeição no setor privado, independentemente de estarem ou não sujeitos a tributação». Em [resposta](#) a este requerimento, foi transmitido que, «segundo informação apurada junto do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), os dados mais recentes, relativos ao ano de 2022, apontam para 2 milhões e 483 mil trabalhadores por conta de outrem com subsídio de refeição».

¹³ Redação dada pela [Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro](#) que aprovou o Orçamento do Estado para 2025.

¹⁴ É de 6,00 € o valor do subsídio de refeição, que teve a sua última atualização através da [Portaria n.º 107-A/2023 de 18 de abril](#).

¹⁵ Diploma consolidado.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

- **Âmbito internacional**

- Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional em: Eslovénia, Espanha e Irlanda.

ESLOVÉNIA

De acordo com o disposto na [Lei das Relações de Trabalho](#)¹⁶, aprovada pela Lei *Zakon, o delovnih razmerjih (ZDR-1)*, no n.º 1 do seu artigo 130.º, relativamente ao reembolso de despesas relacionadas com o contexto laboral, o empregador deve garantir a retribuição dos custos com alimentação por parte do trabalhador.

Quando a retribuição desta e de outras tipologias de despesa que não se encontrem previstas nos acordos coletivos de trabalho, aplicar-se-ão as disposições legais decorrentes do presente normativo.

ESPAÑA

A [Constitución Española](#)¹⁷ define, nos termos do seu [artículo 35](#), que todos os espanhóis têm o dever e o direito ao trabalho. O n.º 2 deste artigo remete para a lei a regulação do estatuto dos trabalhadores. Adicionalmente, o [artículo 37](#) refere também que esta legislação regula o direito à negociação coletiva, entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, assim como a natureza vinculativa dos seus acordos.

Em função do disposto, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no seu [artículo 26](#), refere que a estrutura do salário se estabelece através da negociação coletiva, compreendendo, para além do salário base, um conjunto de complementos salariais

¹⁶ Diplomas consolidados retirado do portal oficial *pisrs.si*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes à Eslovénia são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 18.08.2025.

¹⁷ Diplomas consolidados retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 18.08.2025.

aplicáveis à condição do trabalhador, ao trabalho realizado ou à situação e resultados da empresa.

No âmbito da temática em apreço, cumpre também relevar que, na [estrutura salarial](#)¹⁸ (que compreende o salário base e os complementos salariais), não se incluem tipologias de subsídios de alimentação (sendo estas enquadradas nas denominadas *retribuciones que no tienen la consideración de salario*), sendo contudo definido que eventuais componentes do salário em espécie não poderão superar 30% da estrutura salarial do trabalhador.

IRLANDA

O enquadramento legal laboral na Irlanda encontra-se regulamentado através do [Employment Equality Act 1998](#)¹⁹, onde se relevam as disposições relativas à remuneração dos trabalhadores, constantes dos artigos [19](#) e [20](#).

A [estrutura salarial](#)²⁰ laboral, aplicada através do sistema [The Pay As You Earn \(PAYE\)](#), refere que os empregadores não são legalmente obrigados a conceder um subsídio de alimentação aos empregados²¹ (*meal allowance* ou *lunch allowance*). Contudo, se os empregadores optarem pela concessão desta tipologia de pagamento, poderão fazê-lo de acordo com as orientações constantes do [The Employers' Guide to PAYE with Effect from January 2019 \(Part 42-04-35A\)](#).

Releva ainda no âmbito da matéria em apreço, e de acordo com as informações constantes do [portal](#) da administração tributária irlandesa, a possibilidade do fornecimento de refeições gratuitas ou subsidiadas em cantinas a todos os empregados, sem que estas refeições sejam consideradas um benefício em espécie tributável [o denominado sistema [Benefit in kind \(BIK\)](#)]. Esta possibilidade poderá apenas ser

¹⁸ Retirado do portal [mites.gob.es](#). Consultas efetuadas a 18.08.2025.

¹⁹ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [irishstatutebook.ie](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes à Irlanda são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 18.08.2025.

²⁰ Retirado do portal [revenue.ie](#). Todas as ligações eletrónicas são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 18.08.2025.

²¹ Ver a propósito “[The Employers' Guide to PAYE with Effect from January 2019 \(Part 42-04-35A\)](#)”: Capítulo 3.4 – *What pay includes* (Pag.^a 26).

exercida se a instalação estiver disponível para todos os empregados e as refeições forem fornecidas numa cantina dos empregados e não em estabelecimentos externos.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não foi possível apurar a pendência, na atual Legislatura, de qualquer iniciativa ou petição sobre a matéria visada pelo presente projeto de lei.

▪ Antecedentes parlamentares

Sobre a temática aqui em apreço, foram apresentadas na anterior Legislatura os [Projetos de Lei n.ºs 493/XVI/1.ª \(BE\)](#) - *Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no Código do Trabalho* e [574/XVI/1.ª \(PCP\)](#) - *Cria o subsídio de alimentação no setor privado*, que caducaram com o final antecipado da Legislatura, a 2 de junho de 2025.

Já no que tange a petições, foi apreciada, na XV Legislatura, a [Petição n.º 50/XV/1.ª](#) - *Por um subsídio de refeição digno e atualizado anualmente de acordo com a inflação*, da iniciativa de Tiago Filipe Tavares Costa e outros (2 assinaturas), que, todavia, versava apenas sobre o valor para a função pública e não sobre a sua extensão – legislativa - ao setor privado.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Tal como mencionado, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 1/XVII de 8 de julho](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, dos artigos 15.º e 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do artigo 132.º do Regimento, pelo período de 30 dias, de 8 de julho a 7 de agosto de 2025.

Até ao momento não se registou a entrada de nenhuma pronúncia. Os eventuais contributos espontâneos que ainda possam ser remetidos são consultáveis na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

Foi ainda promovida a consulta pública da iniciativa, nos termos do artigo 134.º do Regimento, não se assinalando, até à data, o envio de nenhum contributo. Qualquer pronúncia que venha a ser recebida até ao início da votação na especialidade poderá ser consultada nesta [ligação](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

BRAVO, Jorge Miguel. *Impacto macroeconómico e social da titularização do subsídio de refeição em Portugal*. Em linha. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2019. Disponível em: <https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/49125/2019-16dez-Titularizacao-Subsidio-Refeicao-Seminar-GEE-2019.pdf/8cf20a93-2311-cabc-f51d-03068f61ebdf?t=1585154354780>. [visualizado em 2025.07.11].

Resumo: Neste documento são analisados os efeitos económicos e sociais da titularização do subsídio de refeição, isto é, a sua atribuição sob a forma de vales ou cartões, em vez de numerário.

O subsídio de refeição, quando titularizado, é considerado um benefício extrassalarial, o que lhe confere um tratamento fiscal mais favorável. Em Portugal, isso traduz-se em isenções parciais ou totais de IRS e de contribuições para a Segurança Social, tanto para o trabalhador como para a entidade empregadora. O título tem regras legais específicas: é pessoal e intransmissível, não pode ser usado no estrangeiro, não permite levantamentos em dinheiro nem pagamentos a crédito, e deve ser utilizado apenas para fins alimentares.

O estudo mostra que o sistema de titularização tem impactos significativos na economia nacional, estimando que: aumenta o rendimento disponível dos trabalhadores; reduz os encargos das empresas com contribuições sociais; e estimula o consumo nos setores da restauração e do comércio a retalho, com efeitos multiplicadores na produção, no emprego e no PIB.

Do ponto de vista orçamental, o sistema de titularização revela-se equilibrado e gerador de ganhos líquidos para o Estado, enquanto a alternativa em dinheiro implica perdas fiscais significativas.

Por fim, o estudo identifica desafios e oportunidades para o setor: destaca a necessidade de uma regulamentação mais clara e eficaz, mas também aponta potencial de crescimento, nomeadamente através da indexação do valor do título ao custo real das refeições e da expansão do modelo a outras áreas como cultura, transportes, formação ou saúde.

EDENRED. *Portugueses gastam em média 373 € por mês em alimentação: press release*. Em linha. [S.I.]: [s.n.], 2023. Disponível em: https://edenred.pt/wp-content/uploads/2023/05/PR_Portugueses-gastam-373-euros-mes-em-alimentacao_Estudo-Edenred_Netsonda.pdf. [visualizado em 2025.07.11].

Resumo: «Estudo da Edenred Portugal revela que nove em cada dez trabalhadores portugueses recebem subsídio de alimentação, mas que o seu valor médio mensal é de 127 euros, um terço daquela que é a necessidade. A redução generalizada dos custos com comida perante a inflação e o maior controlo dos gastos por quem tem cartão/voucher de refeição são outras das conclusões da análise.» [Resumo do autor]

OCDE. *Social vouchers: innovative tools for social inclusion and local development*. Em linha. Paris: OECD, 2021. Disponível em: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=137297&img=25573>. [visualizado em 2025.07.11].

Resumo: Esta publicação analisa o papel dos vales sociais, com foco significativo nos vales-refeição, como instrumentos eficazes para promover a inclusão social, melhorar as condições de trabalho e impulsionar as economias locais.

Os vales-refeição, uma das formas mais comuns de vales sociais, são fornecidos por empregadores (públicos ou privados) aos seus trabalhadores para garantir o acesso a refeições equilibradas, sobretudo em locais de trabalho onde não existem cantinas. Estes vales são geralmente isentos de impostos e contribuições sociais, o que os torna vantajosos tanto para os trabalhadores como para as empresas. Em muitos países, como a Bélgica, França, Brasil, México, Marrocos e Roménia, os vales-refeição fazem parte dos benefícios sociais legalmente enquadrados.

A nível geral, os vales-refeição: aumentam o poder de compra dos trabalhadores; contribuem para a inclusão social, ao garantir o acesso a alimentação adequada; estimulam o comércio local e a criação de emprego nos setores da restauração e alimentação; têm um papel importante na formalização do trabalho, ao vincular o

benefício à existência de um contrato laboral; são especialmente úteis em tempos de crise, como demonstrado durante a pandemia da Covid-19, altura em que muitos países alargaram a elegibilidade, o valor e a duração dos vales.

Por fim, o documento sublinha a importância da digitalização dos vales, o que permite maior eficiência, controlo e segurança, além de facilitar a adesão por pequenas e médias empresas. Também se destaca a necessidade de avaliações de impacto regulares para garantir a sustentabilidade e eficácia destes sistemas.

WANJEK, Christopher. *Food at work: workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*. Em linha. Geneva: International Labour Office, 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf. [visualizado em 2025.07.11].

Resumo: Não obstante o hiato temporal decorrido desde a sua publicação, a reflexão contida neste documento mantém-se atual e pertinente, na medida em que aborda de forma abrangente a importância da nutrição adequada no local de trabalho, propondo soluções práticas para melhorar a saúde dos trabalhadores em todo o mundo.

O autor argumenta que o acesso a uma alimentação saudável no trabalho é um direito fundamental e uma questão essencial de saúde ocupacional, produtividade e justiça social, apesar de milhões de trabalhadores, sobretudo nos países em desenvolvimento, enfrentarem diariamente condições alimentares inadequadas – desde refeições insuficientes e inseguras até horários que dificultam comer de forma apropriada.

O livro está dividido em três partes:

- Nutrição e o local de trabalho, em que explora a história, os impactos económicos e sociais da má nutrição, incluindo custos para os governos e empregadores, e mostra como a desnutrição e a obesidade afetam a produtividade, aumentam os acidentes e as ausências por doença, e contribuem para perdas significativas do PIB, sobretudo em países de baixos rendimentos;
- Estudos de caso, em que apresenta exemplos reais de soluções implementadas em empresas de diferentes regiões do mundo, incluindo cantinas, *vouchers* de refeição, refeitórios, instalações de refrescos, colaboração com vendedores locais e soluções familiares (como distribuição de alimentos ou lojas sociais), demonstrando que todas estas abordagens, adaptadas ao contexto local, podem melhorar a saúde dos

trabalhadores e beneficiar os empregadores com maior moral, produtividade e retenção de talento;

- Recursos e recomendações, em que inclui listas práticas para decisões empresariais sobre nutrição, normas internacionais, e políticas e programas que apoiam a alimentação saudável no trabalho, fornecendo ainda um guia com recomendações específicas para governos, empregadores e sindicatos sobre como implementar estas soluções de forma eficaz.

Em suma, o autor sustenta que investir na nutrição dos trabalhadores é benéfico para todos os envolvidos: trabalhadores, empregadores e governos. Uma alimentação adequada no trabalho contribui para melhores resultados económicos, menor absentismo, menores custos de saúde, prevenção de doenças crónicas e promoção de condições de trabalho mais dignas. A publicação apela a que a alimentação no trabalho deixe de ser uma reflexão tardia e passe a ser uma prioridade nas políticas de saúde e trabalho.