

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**Circular: N.º 106/2014**

**Assunto:** O "subsídio de refeição"  
Informações úteis à volta do mesmo.

Se for procurar no Código do Trabalho um preceito que crie e regule o chamado "**SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO**", vai perder o seu tempo. Encontrará, sim, algumas referências esporádicas ao mesmo, como, por exemplo,  
-- na al. b), n.º 3, art.º 154; e, n.º 2, art.º 260, ambos do Código Trabalho!

É que a obrigação de pagar o subsídio de refeição, que pode ser definido como

"... um benefício económico para o trabalhador determinado directamente pela prestação de trabalho, com um carácter regular periódico."

tal como o define o Acórdão Rel. Coimbra, 7/4/1994,

Não é imposto directamente por nenhum artigo do Código. E, daí, a outra ideia a reter:

-- o subsídio de refeição **visa compensar** uma despesa em que o trabalhador incorre diariamente com a alimentação por ter de prestar a actividade ao empregadora; e,  
-- embora o referido subsídio seja pago regular e periodicamente **não constitui** uma contrapartida específica da prestação laboral por banda do trabalhador, mas antes uma compensação decorrente do contrato de trabalho.

como consta do douto Acórdão Rel. Porto, de 5/5/2014.

E embora, como diz o Acórdão Rel. Lisboa, 29/6/1994,

" O subsídio de refeição **não constitui retribuição**, excepto se exceder os montantes normais para a alimentação do trabalhador."

Ora, o "**SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO**" está previsto **para cada Sector de actividade**, no respectivo Contrato Colectivo de Trabalho, e é aí regulado, -- e, também na Portaria Regul. Trabalho, para o sector administrativo. Daí,

Excedendo o subsídio de refeição o valor aí indicado, como se sabe, passa a sofrer descontos em sede de IRS; e, para a Seg. Social. Deixa de ter, a partir daí, a função de compensar a alimentação.

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

Ora, e aqui queríamos chegar, há quem tente fazer “**diferenciação salarial**”, pagando o subsídio de refeição em valores diferentes, conforme os trabalhadores ao seu serviço. Exemplo: porque o Manuel é um trabalhador exemplar, vá de lhe atribuir um subsídio de 7,50€/dia; já ao Tiago, receberá apenas o valor previsto no CCT, que será de 5,50€/dia. Acontece que,

Tal diferenciação não é aceitável; não deve ser efectuada pelas Empregadoras. Como se viu, o fim específico do subsídio de refeição é, como se referiu inicialmente,

“...compensar uma despesa em que o trabalhador incorre diariamente com a alimentação (...).”

logo, **não pode utilizar** o subsídio para outros fins, nomeadamente para incentivar ou premiar a assiduidade ou a produtividade de certo ou certos trabalhadores. Assim,

Esteja o valor do subsídio de refeição previsto ou não no Contrato Colectivo, -- há, inclusive, Países que não reconhecem nem vigora aí este “correctivo salarial” que é o subsídio de refeição... --, **não deve** pagar subsídio de valor diferente, aos seus trabalhadores: está a violar o princípio de igualdade. O tal que nós próprios não compreendemos, mas somos forçados a cumprir!

Como diz o Acórdão Rel. Porto, já referido,

“Não prevendo os contratos individuais de trabalho, nem o CCT aplicável, determinado valor de subsídio de refeição **viola o princípio da igualdade** a empregadora que, com base em gestão empresarial, paga diferentes valores de subsídio de refeição a trabalhadores com a mesma categoria profissional, com o argumento que tal visa premiar a assiduidade, capacidade e produtividade dos trabalhadores.”

Se quer fazer diferenciação salarial, e há fundamento aceitável para tal, pratica-a na retribuição base. Com o subsídio de refeição é que não: esta visa, tão só, compensar o trabalhadores das despesas com a alimentação.

Dezembro 2014

Carlos F. Santos Carvalho