

PRIMEIRA LINHA II QUANTO VALE UM DIA DE SALÁRIO

João Cortesão



A aplicação da fórmula mais penalizadora durante um mês levaria a “saldo negativo” no salário. Valores podem ser consultados nos recibos de vencimento.

Cortes salariais por faltas ou greve variam segundo a empresa

Código do Trabalho permite que descontos salariais aplicados por faltas ou por um dia de greve tenham grandes diferenças para situações iguais. Há empresas que cortam um valor menor, outras um valor 38,5% mais alto e outras os dois. Lei está desarticulada com compensações por despedimento, subsídios da Segurança Social e Função Pública.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

Quanto vale um dia de trabalho? O Código do Trabalho não dá uma resposta inequívoca, o que leva a que as empresas estejam a usar fórmulas diferentes para os cortes salariais a aplicar em faltas de curta duração ou greves, explicam vários advogados contactados pelo

Negócios. Para a mesma ausência de alguém com o mesmo salário de mil euros, e as mesmas 40 horas de trabalho por semana, há empresas do setor privado que fazem um desconto de 33,3 euros/dia, outras que fazem um desconto de 46,16 euros e outras ainda que usam um sistema “misto”, por vezes alterando a fórmula consoante a duração da ausência.

Apesar de a questão se colocar diariamente, tem estado adormecida no debate público e não foi resolvida por sucessivos governos. De

há dois anos para cá, o Negócios questionou vários advogados, que explicam que a dúvida gera incerteza jurídica e injustiças relativas nos descontos aplicados em diversas ausências, justificadas ou não.

Como explica a advogada Teresa Cruz Almeida, que é também assessora da bastonária Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), o Código do Trabalho prevê fórmulas diferentes “para calcular a retribuição à hora e ao dia, mas não esclarece qual delas deve ser aplicada ao desconto de faltas”. Isto por

que “não diz expressamente qual usar quando queremos calcular quanto descontar por um dia de falta”, descreve também Inês Arruda, sócia da Perez-Llorca. “Este silêncio tem gerado muita confusão”.

Um dos artigos da lei apresenta o cálculo para a retribuição horária (271.º), de acordo com uma fórmula que se baseia na retribuição mensal e no período normal de trabalho e que, para um salário de mil euros e período normal de trabalho de 40 horas por semana, chega a um valor hora (5,77 euros) que

multiplicado pelas oito horas do dia resulta no desconto de 46,16 euros, e que se aplica diretamente em caso de trabalho suplementar. Outro artigo (366.º) determina, desde o programa de ajustamento, que para calcular o valor diário que se aplica à compensação por cessação do contrato de trabalho – um direito do trabalhador que foi em 2012 duplamente cortado – a retribuição “base” deve ser dividida por 30, o que para o mesmo salário de mil euros, resulta nos referidos 33,33 euros. Assim, para a mesma situa-

ID: 121658220

20-02-2026

A MESMA SITUAÇÃO, DESCONTOS DE FALTAS MUITO DIFERENTES

Impacto das fórmulas no desconto de faltas, para período normal de trabalho de 40 horas por semana

Aplicar uma ou outra fórmula dá resultados muito diferentes, como ilustram os exemplos da OCC. Os valores efetivamente descontados em cada caso real podem ser consultados nos recibos de vencimentos.

	Retribuição mensal (€)	Tipo de falta	Fórmula aplicada	Cálculo	Valor do desconto (€)
Exemplo 1	1000	1 dia completo (8h)	Valor diário	1.000/30	33,33
			Valor horário	$(1.000 \times 12)/(52 \times 40) = 5,77 \times 8h$	46,16
Exemplo 2	1500	3 dias completos (24 h)	Valor diário	$(1.500/30) \times 3$	150
			Valor horário	$8,65 \times 24 \text{ horas}$	207,60

Fonte: Negócios com base nas contas apresentadas pela advogada Teresa Cruz Almeida, da OCC.

ção, o primeiro cálculo resulta num desconto 38,5% superior.

“O resultado é previsível: empresas diferentes usam métodos diferentes – e, em alguns casos, a mesma empresa pode usar critérios distintos consoante a duração da ausência”, conclui a assessora da OCC. “Esta falta de uniformidade pode gerar situações injustas tanto para o trabalhador como para a entidade empregadora”, alerta.

Um salário negativo?

Na verdade, o cálculo de um dia de trabalho feito a partir do valor hora (pelo artigo 271.º) é desproporcionalmente elevado face ao salário mensal do trabalhador. De tal forma que as empresas multiplicassem o valor diário que obtém a partir da fórmula horária por 23 dias úteis (ou mesmo 22), o trabalhador que faltasse durante um mês ficaria, por absurdo, a dever dinheiro à empresa (desconto de 1.061,5 euros para um salário de 1.000).

“Isto poderia levar a uma situação extrema em que o trabalhador não só perde a totalidade do salário do mês, como ainda ficaria com um ‘saldo negativo’”, diz Teresa Cruz Almeida, considerando que o resultado é “juridicamente insustentável e incompatível com princípios básicos do Direito do Trabalho, mas mostra até que ponto a lacuna pode produzir distorções”. Um resultado “negativo” numa ausência mais longa (por exemplo um mês) “violaria o princípio da proporcionalidade e contrariaria a própria natureza do contrato de trabalho”, diz Inês Arruda. Por esta razão, há empresas que aplicam a fórmula horária para ausências de até duas semanas e que mudam para outra fórmula se a ausência for superior.

Problema “real e frequente”

A dúvida coloca-se no caso das faltas injustificadas e nas justificadas sem direito a retribuição, o que inclui as que são dadas por doença (se houver um regime de segurança social com proteção na doença), as de acidente no trabalho (quando há direito a subsídio ou seguro) ou as autorizadas ou aprovadas

pelo empregador. Em caso de doença a desarticulação com os subsídios da segurança social (que no seu cálculo dividem a remuneração por 30) torna-se evidente.

Pedro Furtado Martins, consultor da Campos Ferreira, Sá Carneiro e Associados, acrescenta que se coloca ainda na assistência a membro do agregado familiar ou nas ausências justificadas dos representantes dos trabalhadores que excedam os créditos de horas. Tiago de Magalhães, da CMS, nota que as licenças de parentalidade “não são faltas”, mas também implicam perda de retribuição.

A dúvida coloca-se também no caso de adesão a greve, que também não é uma falta, mas que implica a suspensão do contrato de trabalho e do direito à retribuição. Nada estando previsto “competem ao empregador decidir como procede ao desconto na remuneração pela suspensão de trabalho, isto é, pelo valor hora ou pelo valor dia”, descreve Teresa Cruz Almeida, o que dá resultados bastante diferentes. “Na greve deve-se seguir o que se segue para as faltas justificadas não remuneradas, mas a lei nada diz sobre o assunto”, diz Pedro Furtado Martins. Assim, permite-se que em situações como a da greve geral de 11 de dezembro sejam aplicados descontos diferentes.

As únicas duas situações em que

não há dúvidas são no caso do pagamento do trabalho suplementar – pois o artigo da lei que estabelece o acréscimo a aplicar em dia normal, de descanso ou feriado diz que o cálculo é em função do valor hora (mais alto) – e no caso das compensações por despedimento, já que o artigo estabelece que o valor diário da retribuição “base” e diuturnidade é a dividir por 30 (mais baixo).

Solução passa por mudar lei

A divisão por 30 é também a solução que se encontra na principal lei da Função Pública e nalgumas convenções coletivas de trabalho que resultam de acordo entre sindicatos e patrões, com alcance limitado no privado. Contudo, “apesar de ser um problema real e frequente, o legislador ainda não o reconheceu como prioridade nas revisões do Código do Trabalho”, constata a assessora da OCC. Todos os advogados ouvidos pedem que a lei clarifique as dúvidas.

Teresa Cruz Almeida defende que a “solução mais equilibrada” seria a introdução de uma norma legal “clara” que consagrasse por exemplo o valor diário (1/30) para faltas de dias completos e o valor horário (do artigo 271.º) apenas para faltas de horas, “com uma regra expressa que impeça descontos superiores à retribuição mensal”.

Subsídios diários da Segurança Social resultam de divisão por 30

A “lacuna” no Código do Trabalho permite que no caso de alguns dias de doença os trabalhadores vejam descontado no salário, por cada dia de ausência, o valor obtido através do cálculo hora. Só que o valor do subsídio diário que vão receber da Segurança Social obtém-se dividindo a chamada “remuneração de referência” por 30. Assim, “no caso específico das faltas por doença”, ou outras que tenham proteção social, “esta discrepância entre métodos pode gerar prejuízos significativos para os trabalhadores e criar situações de incoerência sistémica”, diz Inês Arruda. Assim, em caso de doença, o desconto no recibo de vencimento pode ser de 46,15 euros por dia. Já o subsídio diário da Segurança Social, que em caso de doença só é pago a partir do 4.º dia, pode ter por base uma remuneração de referência que se aplica sobre 33,3 euros, e que na prática, como é pago a 55% no primeiro mês (embora, é certo, sem sujeição a IRS) vai resultar num subsídio diário de 18,33 euros. Para ausências mais longas a diferença que resulta meramente da fórmula de cálculo atenua-se, uma vez que o subsídio diário da Segurança Social também é pago em dias não úteis.

Para Inês Arruda, a alteração deve passar por uma norma que esclareça que para efeitos de ausências “o valor diário corresponde à remuneração mensal dividida por trinta” e que o valor hora se reserva para quando a lei ou as convenções coletivas o mandam aplicar, ou para ausências inferiores a um dia.

Esta solução “teria vantagens”, ao garantir “uniformidade de tratamento entre todos os trabalhadores”, ao assegurar “coerência com o sistema de Segurança Social, evitando prejuízos desproporcionados em situação de doença”, ao dar “segurança jurídica às empresas, permitindo configurar os sistemas de processamento salarial com confiança” e ao evitar “contencioso laboral desnecessário”.

Nas propostas que divulgou há duas semanas a UGT propõe uma alteração à lei. Confrontado nos últimos dias sobre os problemas que se levantam, o Ministério do Trabalho limitou-se a constatar que a revisão desta matéria “não foi equacionada” na reforma laboral.

E enquanto a lei não é alterada? Nas respostas enviadas ao Negócios em julho de 2024, que mantém, Tiago de Magalhães, advogado de Direito do Trabalho da CMS, sustentou que lhe parece “que a fórmula que o legislador terá pensado” para as faltas “terá sido a do valor hora”, reconhecendo que “nos casos de baixas mais prolongadas” o desconto não pode superar o salário.

As duas advogadas ouvidas mais recentemente discordam. Caso os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis nada determinem, a assessora da OCC defende políticas internas transparentes com “aplicação proporcional do desconto ao tempo efetivamente não trabalhado”. A sócia da Pérez-Llorca considera que a interpretação “mais consistente”, garantindo proporcionalidade, é a que conclui que se deve aplicar a divisão por 30 no cálculo de faltas, porque este é “o método que o legislador escolheu para calcular o valor dia” no artigo das compensações por despedimento. ■



A lei não diz claramente que fórmula usar quando queremos calcular quanto descontar por um dia de falta. E esse silêncio tem gerado muita confusão.

INÊS ARRUDA
Sócia responsável pela área de Direito do Trabalho da Pérez-Llorca

A ausência de uma norma expressa sobre o desconto de faltas gera incerteza e desigualdade. Apesar de ser um problema real e frequente, o legislador ainda não o reconheceu como prioridade nas revisões do Código do Trabalho.

TERESA CRUZ ALMEIDA
Advogada e assessora da OCC

A questão só se resolve se a lei estabelecer uma solução, que por agora não tem.

PEDRO FURTADO MARTINS
Consultor da CS Advogados



Governo diz que não “equacionou” revisão. UGT tem proposta

O Governo não comenta os efeitos da lacuna do Código do Trabalho que permite cortes salariais diferentes para ausências iguais, constatando apenas que não “equacionou” a revisão desta matéria. UGT tem uma proposta para resolver. Sindicatos e patrões acordaram em negociação coletiva soluções divergentes.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
caterinapereira@negocios.pt

A “lacuna” do Código do Trabalho que permite que as empresas façam cortes salariais diferentes em situações idênticas de faltas ou greves não merece comentários do Governo, que se limita a constatar que na reforma laboral que propôs não “equacionou” a revisão das regras destes descontos. A proposta apresentada pela UGT há duas semanas inclui um artigo para resolver a questão.

Em causa está o facto de a lei laboral consagrar o cálculo da hora que é aplicável ao trabalho suplementar e o cálculo do valor do dia que é aplicável às compensações por despedimento, sem esclarecer qual deles se aplica nas faltas, justificadas ou não, ou nas greves. Para o mesmo salário de mil euros e 40 horas semanais de trabalho o primeiro dá o valor diário de 46,16 euros, 38,5% mais alto do que o valor obtido através do segundo. Algumas empresas usam o primeiro, outras o segundo, e outras os dois, variando consoante a duração da ausência.

Nas perguntas enviadas ao Ministério do Trabalho na semana passada, o Negócios quis saber se o Governo reconhece que há uma lacuna legal no Código do Trabalho, perguntou que fórmula considera o Executivo que se deve aplicar nas faltas ou em situação de greve – já que não há absoluto consenso entre os advogados – ou se faz sentido que a lei da Função Pública harmonize o cálculo e a que se aplica ao privado não. Perguntou ainda se deve ou não haver uma alteração legislativa.

“Sobre as questões colocadas, apenas temos a dizer que a revisão

desta matéria não foi equacionada no “Trabalho XXI”, ou seja, na reforma laboral baseada no anteprojeto de alterações ao Código do Trabalho aprovado em julho do ano passado, e que está em fase de discussão com os parceiros sociais, respondeu ao Negócios o gabinete de Rosário Palma Ramalho.

Nas propostas que apresentou há duas semanas, e que têm alterações a dezenas de artigos, a UGT sugeriu várias alterações que consistem em temas não abordados no anteprojeto, incluindo neste.

O que a central sindical propõe é que ao artigo do Código do Trabalho que estabelece o cálculo do valor hora – o mesmo que tem permitido descontos por dias mais elevados e por vezes desproporcionados face ao salário mensal – se acrescentem dois novos números.

O primeiro a esclarecer que a fórmula do valor hora “serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer fração de tempo inferior ao período de trabalho diário”. E o segundo a esclarecer que sem prejuízo dessas ausências inferiores a um dia “a remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal para efeitos de faltas ou ausências do trabalhador”, que é a solução já expressamente aplicável ao cálculo do valor das compensações por despedimento.

Sindicatos e patrões criam soluções divergentes

Os advogados contactados pelo Negócios, que chamam a atenção para insegurança jurídica e para as situações injustas criadas pelo que consideram ser uma “lacuna legal”, recomendam uma clarificação ao Código do Trabalho.

Enquanto isso não acontece, alguns instrumentos de regulamentação coletiva, que resultam das negociações entre associações



Em resposta aos problemas levantados, o Governo diz apenas que a revisão desta questão “não foi equacionada”

patronais e sindicais – e que têm legalmente de ser respeitados – resolvem a questão nas empresas e setores em que se aplicam.

Em alguns setores “existem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que definem expressamente o método de cálculo ou fixam regras claras para o desconto de faltas (horárias e diárias)”, refere Teresa Cruz Almeida, advogada e assessora da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), em resposta ao Negócios.

“Contudo, esta solução não é uniforme dado que depende do setor, da cobertura sindical e do nível de densidade negocial”, alerta.

Inês Arruda, sócia responsável pela área de Direito do Trabalho da Pérez-Llorca, descreve um panorama “muito heterogéneo” a nível de negociação coletiva que “confirma a necessidade de clarificação legislativa”.

A advogada identifica várias convenções concretas que abordam a questão. É o caso do contrato co-

letivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (AN-TRAM) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), que como descreve distingue entre “valor do dia” (a dividir por 30) e “valor da hora” para efeitos de trabalho extraordinário em descanso e feriados.

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a Federação dos Sin-

Faltas ou greve: lei da Função Pública prevê descontos mais baixos

A remuneração diária corresponde, de uma forma geral, à remuneração mensal dividida por trinta, prevê a Lei do Trabalho no público.



João Cortesão

na reforma laboral.

dicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), que abrange o setor da restauração e bebidas, também resolve a questão com uma cláusula sobre "desconto de faltas" que explica que o valor a descontar por uma remuneração diária que se obtém dividindo a remuneração mensal por 30, o que, como vimos, das duas opções é que a que resulta no valor mais baixo a descontar.

Mas também há convenções que optam pelo valor mais alto. É

o caso do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITSE), onde se lê que "o cálculo da remuneração a abonar ou a descontar devido a trabalho suplementar, ausências ao trabalho ou quaisquer outras causas será efetuado com base na remuneração horária" apurada pela aplicação de uma fórmula semelhante à do artigo 271.º da lei. O mesmo acontece no caso de um CTT do Comér-

“

Temos contratos coletivos importantes, abrangendo milhares de trabalhadores, que seguem métodos completamente diferentes, o que reforça a necessidade de clarificação legal.

INÊS ARRUDA

Sócia responsável pela área de Direito do Trabalho da Pérez-Llorca

A solução [via negociação coletiva] não é uniforme dado que depende do setor, da cobertura sindical e do nível de densidade negocial.

TERESA CRUZ ALMEIDA

Advogada e assessora da OCC

”

cio do Distrito de Lisboa, refere.

"Esta disparidade é reveladora. Temos CCT importantes, abrangendo milhares de trabalhadores, que seguem métodos completamente diferentes", o que "confirma que a lacuna legislativa se reflete na contratação coletiva, com setores diferentes a adotarem situações diferentes, o que reforça a necessidade de clarificação legal que assegure uniformidade de tratamento a todos os trabalhadores", conclui Inês Arruda. ■

A principal lei laboral aplicável aos funcionários públicos reserva o cálculo da remuneração hora, que daria um desconto salarial mais alto, para os casos em que a ausência é inferior a um dia, deixando claro que de uma forma geral a "remuneração diária" corresponde à remuneração mensal dividida por trinta, o que dá um desconto mais baixo.

A questão coloca-se porque o Código do Trabalho - aplicável ao setor privado e, pelo menos em abstrato, aos trabalhadores do Estado com contrato individual de trabalho - consagra o cálculo da hora que é aplicável ao trabalho suplementar e o cálculo do valor do dia que é aplicável às compensações por despedimento, sem esclarecer qual deles se usa para aplicar em dias completos de faltas, justificadas ou não, ou nas greves. Para o mesmo salário de mil euros e horário de 35 horas semanais dá o valor diário de 46,13 euros, 38,4% mais alto do que o valor obtido através do segundo. Algumas empresas usam o primeiro, outras o segundo, e outras os dois, consoante a duração da ausência.

Ao contrário do Código do Trabalho, que estabelece o cálculo da hora aplicável ao trabalho suplementar e manda

aplicar o valor dia especificamente às compensações por despedimento, sem esclarecer o que se aplica nas faltas, greves ou outras ausências, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que abrange funcionários públicos com contrato de trabalho em funções públicas, tem um artigo que manda genericamente dividir por 30 quando for para obter o valor diário.

O artigo 155.º estabelece que o valor hora "serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário". E acrescenta depois que "a remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal".

Tal como resume Miguel Lucas Pires, professor de Direito da Universidade de Aveiro, "se a ausência do trabalhador for por período inferior a um dia, aplica-se o critério do valor hora", mas "se a ausência for de um dia ou mais, aplica-se o critério da divisão por trinta dias". A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público confirma a interpretação.

Na opinião do especialista, que tem estudado a legislação laboral dos trabalhadores do Estado, este artigo "aplica-se a todas as ausências do trabalhador, incluindo a greve". Isto "porque a norma não fala em falta, aplicando-se a qualquer ausência independentemente do motivo".

O Negócios contactou dois funcionários públicos. O primeiro confirma que na passada greve geral o corte salarial pelo dia de ausência foi dividido por trinta. O segundo não conseguiu esclarecer como foram feitos outros descontos de um dia, já que o recibo de vencimento não discrimina o valor. ■ CAP

“

Se a ausência for de um dia ou mais aplica-se o critério da divisão por trinta dias. A todas as ausências.

MIGUEL LUCAS PIRES

Professor de Direito da Universidade de Aveiro

Cortes salariais para quem falta ou faz greve variam segundo a empresa

Código do Trabalho permite que descontos aplicados tenham grandes diferenças para situações iguais.

P. 8 a 11
