

A OPINIÃO DE Túlio Machado Araújo, Partner da Túlio M Araújo, Cristina Castro & Associados

# FUNDO DE GARANTIA SALARIAL

A hiperlegislação torna as instituições igualitárias, mas lentas e pouco inteligentes. O nosso legislador transformou-se num adivinho do inimaginável para que o aplicador tenha menos liberdade de escolha. Reduzindo as desigualdades de tratamento, o legislador é obrigado a prever o imprevisível, com a sensação de que tudo o que não está escrito é proibido.

O aplicador é um burocrata desinteligente. Apenas o legislador pode criar, modificar ou acabar. O aplicador, em vez de se preocupar com o que a lei pretende, preocupa-se com o que está escrito (a posição da vírgula na frase). Isso torna a aplicação lenta e o aplicador num técnico de encaixe, obrigando a alterações legislativas. Vejamos como a nova lei do Fundo de Garantia Salarial “nada” mudou. Começamos pelo passado deste Fundo, que é o direito a requerer, junto da segurança social, o pagamento dos créditos laborais, sobre o empregador que se tornou incapaz de os satisfazer.

Pelo Decreto lei 50/85 de 7/2, foi criado um Sistema de Garantia Salarial, para assegurar o pagamentos das retribuições devidas e não pagas pelo empregador declarado extinto, falido ou insolvente. Vigorava o Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência (CPEREF) que no seu artigo primeiro, ponto um previa a recuperação e no ponto dois prescrevia que a empresa insolvente seria declarada falida quando não economicamente viável. Destarte, o contrato de trabalho cessando, havia lugar à aplicação do Sistema em situação de insolvência, na de falência e se a entidade empregadora fosse declarada extinta, por outra forma.

Os máximos a pagar eram o triplo da remuneração mínima garantida (RMG), respeitando os últimos 4 meses dos 6 meses anteriores àquela declaração sobre o empregador.

O Decreto lei 219/99 de 15/6 rebatiza o Sistema em Fundo que assegura o pagamento de créditos da cessação do contrato, quando o empregador esteja em insolvência ou em situação económica difícil e corra contra ele uma ação do CPEREF. O trabalhador já só pode usufruir se a empresa for declarada falida ou insolvente e já não se for extinta e passa a ser especificado que os créditos são os laborais, vencidos nos 6 meses que antecedem a propositura da ação do CPEREF: retribuição, subsídios de férias, de Natal e indemnização ou compensação por cessação do contrato.

A oportunidade desta matéria é que em 21/4/2015 foi publicado o Decreto-Lei n.º 59/2015 que agrega toda a matéria sobre o Fundo de Garantia Salarial. O que vem escrito neste novo diploma que não vinha no anterior?

O Fundo passa a abranger assalariados, nacionais ou estrangeiros, desde que exerçam, ou tenham exercido habitualmente, em Portugal, ao serviço de empregador com atividade no território de dois ou mais Estados-Membros, ainda que o empregador seja declarado insolvente por quem competente de outro Estado-Membro.

Passa a abranger trabalhadores em empresas com planos de revitalização, de recuperação, do Processo Especial de Revitalização (PER) e do Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE).

Cria um direito transitório que permite o acesso aos trabalhadores que te-



nham apresentado requerimentos entre 1/9/2012 e 1/5/2015 ou na pendência de um PER, conquanto abrangidos por plano de insolvência, com sentença, em processo de insolvência, mediante reapreciação oficiosa.

Cria a situação de abuso deste Fundo permitindo a recusa do pagamento dos créditos, como em casos de conluio ou simulação.

A crítica que aqui se faz é que essa alteração não tem mudança. Um aplicador inteligente da lei anterior não devia interpretar aquela de forma diferente do que está escrito na nova lei. A lei não deve ser um manual de instruções e o pormenor corrompe a sua compreensão / aplicação a situações novas. O pormenor torna-as incapazes de prever o imprevisível.

Sob pena de produzirmos leis que mal conseguimos usar. Vejamos neste âmbito como calcular a compensação a dar ao trabalhador despedido em caso de despedimento coletivo – ver o artº 366º do Código de Trabalho:

1 - ... o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.  
2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ... não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Um trabalhador contratado em 1/7/2001 e despedido hoje, auferindo € 800,00 mensais desde o primeiro dia. Quanto tempo demora o leitor a calcular o valor correto a pedir ao Fundo? 🍷

**TMA  
&CC**  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

**Túlio M. Araújo, Cristina Castro & Associados**

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

Tel.: 213 162 987 (2 linhas) e 213 162 706 (2 linhas)

Fax: 213 150 657 E-mail: tulio@mail.telepac.pt

Escritórios: Praça José Fontana, n.º 11 - 6.º Dt.º - 1050-129 LISBOA - Portugal