



DIREITO DO TRABALHO

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO – REGULAMENTAÇÃO

Na sequência da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, que estabeleceu os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), foi publicada em Diário da República a Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro, que veio regulamentar a operacionalização e funcionamento do FCT e do FGCT.

Na sequência da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, que estabeleceu os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), foi publicada em Diário da República a Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro, que veio regulamentar a operacionalização e funcionamento do FCT e do FGCT.

Na medida em que as entidades empregadoras, no âmbito dos contratos de trabalho que celebrem a partir de 1 de Outubro de 2013, são obrigadas a aderir ao FCT¹ e ao FGCT, a presente Portaria introduz um conjunto de procedimentos e elementos que visam agilizar as relações entre o empregador e os fundos, o trabalhador e os fundos, bem como dos demais intervenientes no sistema.

O funcionamento do FCT e do FGCT é operacionalizado através da criação de um portal electrónico – www.fundoscompensacao.pt –, no âmbito do qual o empregador deverá efectuar todas as declarações relativas à sua adesão e à identificação de trabalhadores, bem como requerer informações sobre as entregas, pagamentos e/ou reembolsos previstos pelo regime.

¹ Ou, em alternativa, ao denominado Mecanismo Equivalente, que pode ser constituído pelo empregador junto de instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal.

Assim, a adesão do empregador ao FCT deverá ser realizada no aludido portal até à data da admissão do primeiro trabalhador abrangido pela Lei 70/2013, de 30 de Agosto, i.e., do primeiro trabalhador admitido na empresa a partir de 1 de Outubro de 2013².

No acto de adesão, deverão ser fornecidos os seguintes elementos identificativos relativos ao empregador: a) nome, firma e natureza jurídica; b) número de identificação da Segurança Social; c) número de identificação fiscal; d) sede, domicílio profissional ou residência; e) contacto telefónico; f) endereço electrónico; g) *International Bank Account Number* (IBAN); e h) identificação dos responsáveis pela administração ou gerência no caso de pessoa colectiva.

² Com a mesma declaração é automaticamente efectuada a adesão do empregador ao FGCT.

A adesão do empregador ao FCT deverá ser realizada no portal electrónico até à data da admissão do primeiro trabalhador abrangido pela Lei 70/2013, i.e., do primeiro trabalhador admitido na empresa a partir de 1 de Outubro de 2013

No que diz respeito à identificação de cada trabalhador, o empregador deverá fornecer (via portal electrónico) o nome completo do trabalhador, bem como os números de identificação civil, fiscal e o de beneficiário de Segurança Social.

Relativamente ao próprio contrato de trabalho celebrado, o empregador deverá ainda fornecer os seguintes elementos: a) data de produção de efeitos do contrato; b) retribuição base e diuturnidades; d) modalidade do contrato de trabalho e suas alterações; e) datas de início e de cessação de qualquer situação que determine a não contagem de antiguidade; e f) data e modalidade da cessação do contrato de trabalho.

Qualquer alteração ao contrato de trabalho ou à identificação das partes deverá ser comunicada pelo empregador, no portal electrónico, no prazo de 5 dias. No entanto, sempre que o valor da retribuição ou das diuturnidades seja actualizado, essa actualização deve ser comunicada em data anterior à produção de efeitos dessa alteração. No mais, quando as alterações referidas resultem de qualquer facto que implique a produção de efeitos retroactivos relativamente às mesmas, o empregador deverá comunicá-las na data em que tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

No que se refere ao pagamento das entregas aos fundos, o mesmo é efectuado através de multibanco ou de *homebanking*, e tem lugar mediante a prévia emissão de documento/guia com as referências bancárias dos montantes a pagar ao FCT e FGCT³ (bem como o respectivo prazo), que deverá ser obtido no portal electrónico, entre o dia 10 e dia 20 de cada mês.

Na eventualidade de incumprimento da obrigação de entrega no prazo devido, o empregador poderá proceder à regularização voluntária dos valores em dívida conjuntamente com o cumprimento da entrega relativa ao mês subsequente, conforme documento de pagamento obtido no portal electrónico (embora sujeito ao pagamento de juros).

Em caso de cessação de contrato de trabalho, o empregador deverá requerer o reembolso do saldo da conta de registo individualizado no portal electrónico, especificando a identificação do trabalhador em apreço e a data da cessação do respectivo contrato.

³ De acordo com informação recolhida no próprio portal electrónico, o documento/guia em causa incluirá uma única referência bancária, cujo valor engloba a parcela correspondente ao FCT e a parcela correspondente ao FGCT.

Já nas situações em que se verifique a reintegração de trabalhador em virtude de decisão judicial que declare a ilicitude do seu despedimento, o empregador fica obrigado a comunicar essa reintegração, nos mesmos termos da adesão inicial, devendo ainda indicar os elementos necessários ao apuramento das entregas em falta, relativamente ao período de pendência da acção judicial. No mais, o empregador deverá igualmente proceder à devolução do valor reembolsado pelo FCT aquando do despedimento, conforme documentos de pagamento a obter no portal electrónico.

Por outro lado, com a transmissão, total ou parcial, da empresa ou do estabelecimento⁴, o saldo global do empregador originário no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado respeitantes a cada um dos seus trabalhadores, é transmitido para a entidade adquirente, devendo o empregador originário comunicar no portal electrónico, na data em que se verifique a transmissão, a ocorrência da mesma, bem como os elementos de identificação do novo empregador. Por sua vez, o novo empregador deverá dar cumprimento às regras relativas à adesão ou inclusão dos trabalhadores.

A Portaria entrou em vigor em 1 de Outubro de 2013.

⁴ Ou ainda no caso da transmissão/cessão da posição contratual de empregador, devendo o mesmo regime ser aplicável com as devidas alterações.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Joaquim Pedro Torres** (joaquim.torres@plmj.pt) ou **Nuno Morgado Pereira** (nuno.morgadopereira@plmj.pt).

