



DIREITO DO TRABALHO

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

Foi publicada em Diário da República a Lei nº 70/2013, de 30 de Agosto, que veio estabelecer 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 Lei nº 70/2013, de 30 de Agosto, que veio estabelecer os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT).

Estes regimes são aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013, tendo por referência a antiguidade contada a partir do início da sua execução. Estão excluídos do âmbito de aplicabilidade da lei os contratos de muito curta duração¹ e as relações de trabalho com os serviços a que se referem os nºs 1 e 4 do artigo 3º da Lei nº 12-A/2008².

O FCT e o FGCT são fundos autónomos, dotados de personalidade jurídica, destinados a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.

O FCT e o FGCT são fundos de adesão individual e obrigatória pelo empregador. O empregador, no entanto, pode aderir a um ME, em alternativa ao FCT, nos termos estabelecidos na nova lei.

O FCT é de capitalização individual e responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva. O FGCT tem natureza mutualista e garante o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador. O FGCT não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade daquela compensação.

O ME é um meio alternativo ao FCT através do qual o empregador fica vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria do FCT.

O FGCT tem natureza mutualista e garante o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador.

¹ Cf. artigo 142º do Código do Trabalho.

² Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

O FCT e o FGCT têm património próprio afecto aos objectivos e finalidades a suportar pelos mesmos, gerido pelas correspondentes entidades gestoras, constituído, nomeadamente, por depósitos bancários, valores mobiliários, instrumentos representativos de dívida de curto prazo, ou outros activos de natureza monetária.

As entidades gestoras do FCT e do FGCT são, respectivamente, o Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social (IGFCCS, I.P.) e o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (IGFSS, I.P.) e que têm as atribuições gerais e as competências expressamente previstas na nova lei³.

O empregador é obrigado a aderir ao FCT, salvo opção por adesão a ME. Esta opção pelo FCT ou ME é efectuada em bloco, relativamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço do empregador.

A adesão do empregador ao FCT ou ME é realizada automaticamente com a comunicação pelo empregador ao FCT ou ME da admissão de trabalhador consequente da celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pela nova lei.

³ Cf. artigos 18º, nºs 3 a 5, 22º e 38º da Lei nº 70/2013.

A adesão do empregador ao FGCT opera também de modo automático, com a adesão do empregador ao FCT ou ME.

A inclusão de novos trabalhadores no FCT ou ME e no FGCT deve ser efectuada através da comunicação da sua admissão pelo empregador ao FCT ou ME e ao FGCT até à data do início da execução dos respectivos contratos de trabalho.

Com a adesão ao FCT é criada, pela entidade gestora, uma conta global, em nome do empregador, que prevê obrigatoriamente contas de registo individualizado respeitantes a cada um dos seus trabalhadores.

Salvo os casos expressamente previstos na nova lei⁴, o saldo da conta global do empregador no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado respeitantes a cada um dos seus trabalhadores, é intransmissível e impenhorável.

⁴ Cf., nomeadamente, artigos 15º (admissibilidade de transferência) e 16º (transmissão de empresa ou estabelecimento).

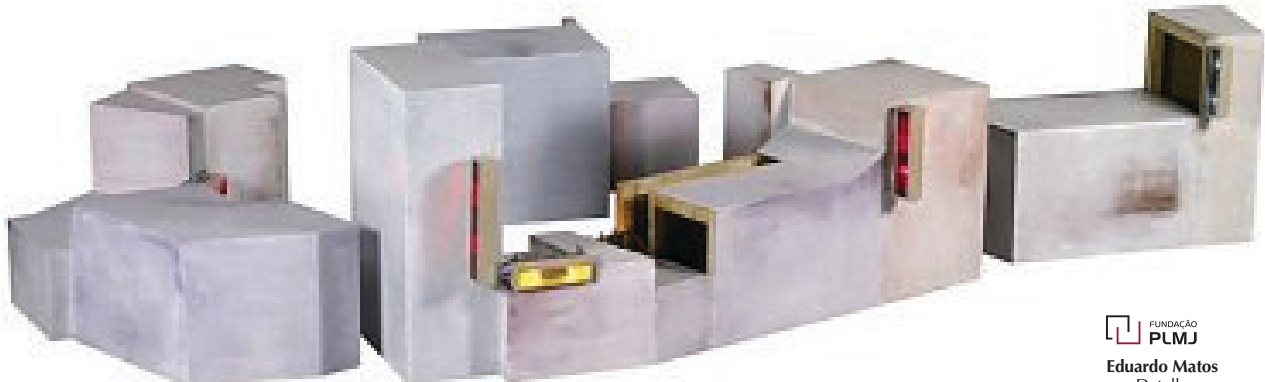
A adesão do empregador ao FCT determina, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento de entregas de valor correspondente a 0,925% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido⁵.

Por sua vez, a adesão do empregador ao FCT ou a ME determina também, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento de entregas para o FGCT de valor correspondente a 0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME⁶.

As entregas são pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento de contribuições e quotizações à segurança social e respeitam a 12 retribuições base mensais e diuturnidades, por cada trabalhador.

⁵ No início da execução de cada contrato de trabalho o empregador declara o valor da retribuição base do trabalhador, devendo esta declaração ser objecto de actualização sempre que se verificarem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador venha a ter direito.

⁶ V. nota anterior.



FUNDAÇÃO
PLMJ

Eduardo Matos
Detalhe

Lâmpadas eléctricas, MDF, pinho, vidro
acrílico, tinta acrílica e transformador
62 x 186 x 266 cm
Obra da Colecção da Fundação PLMJ

A adesão ao FCT ou a ME não impede posterior transferência da totalidade dos trabalhadores ao serviço do empregador para ME ou FCT, respectivamente, contanto que tal transferência não prejudique, em caso algum, as garantias já conferidas e os valores já assegurados aos trabalhadores no que respeita ao período que antecede a transferência.

Em caso de decisão judicial que declare a ilicitude de despedimento e determine a reintegração do trabalhador, o empregador fica obrigado, no prazo máximo de 30 dias a contar do trânsito em julgado daquela decisão, a nova inclusão do trabalhador nos fundos de compensação do trabalho e à consequente reposição do saldo da conta de registo individualizado do trabalhador à data do despedimento e às entregas que deixou de efectuar, relativamente ao trabalhador ilicitamente despedido, desde aquela data.

Em caso de cessação de contrato de trabalho que origine o direito à compensação calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, o empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, nos

termos e nas condições previstas naquele Código, podendo solicitar ao FCT o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador, incluindo a eventual valorização positiva. Este pedido deve ser efectuado ao FCT com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data de cessação do contrato de trabalho. O reembolso ao empregador deve ser efectuado no prazo máximo de 10 dias a contar do pedido de reembolso.

Sempre que o empregador não efectue, total ou parcialmente, o pagamento daquela compensação, pode o trabalhador accionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade da compensação calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, subtraído do montante que já lhe tenha sido pago pelo empregador, nos termos regulados pela nova lei.

Caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho (e.g. despedimento com justa causa, denúncia do contrato durante período experimental,

denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador ou acordo de revogação do contrato) o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador.

A nova lei tipifica como contra-ordenações “graves” e “muito graves” a violação pelo empregador de algumas obrigações nela prescritas. Sem embargo, o empregador que não entregue ao trabalhador, total ou parcialmente, o valor da compensação reembolsado pelo FCT ou pelo ME, que seja devido àquele, é punido com a pena prevista nos nºs 1 e 5 do artigo 105º do Regime Geral das Infracções Tributárias⁷.

A nova Lei nº 70/2013 entra em vigor no dia 1 de Outubro de 2013. Todas as matérias relativas ao modelo de operacionalização das relações entre empregador e os fundos (incluindo formas de pagamento das entregas), trabalhador e os fundos, bem como dos intervenientes no sistema com as entidades fiscalizadoras são objecto de Portaria (não publicada na data de elaboração desta nota informativa).

⁷ Crime fiscal de abuso de confiança.

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 **Luís Sobral** (luis.sobral@plmj.pt) ou **Joaquim Pedro Torres** (joaquim.torres@plmj.pt).

