

DIREITO LABORAL

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

A LEI Nº 70/2013, DE 30 DE AGOSTO, CRIOU DOIS FUNDOS DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO, COM O INTUITO DE ASSEGURAR O DIREITO DOS TRABALHADORES AO RECEBIMENTO DE METADE DO VALOR DA COMPENSAÇÃO DEVIDA POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Introdução

A Lei nº 70/2013, de 30 de Agosto, criou dois fundos de compensação do trabalho, com o intuito de assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, determinada nos termos da legislação laboral em vigor.

A referida Lei foi regulamentada pela Portaria nº 294-A/2013 de 30 de Setembro que define os procedimentos e os elementos necessários à operacionalização do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e do Mecanismo Equivalente (ME).

O regime instituído pela Lei nº 70/2013 de 30 de Agosto, é de adesão obrigatória e visa garantir aos trabalhadores, cujo contrato de trabalho se iniciou após 1 de Outubro de 2013, o pagamento de 50% da compensação a que tenham direito por cessação do respectivo contrato de trabalho.

A entidade empregadora é, nos termos da lei em vigor, responsável pelo pagamento aos seus trabalhadores da totalidade da compensação que estes tenham direito na sequência da cessação do respectivo contrato de trabalho.

O regime instituído, visa dar resposta às situações que não decorrem conforme o que está legalmente prescrito, ou seja, quando o empregador não paga, total ou parcialmente, ao trabalhador a compensação legalmente devida.

A garantia que este novo regime assegura não poderá ser accionada caso o empregador pague ao trabalhador um valor maior ou igual a 50% da compensação a que este tenha direito.

Foram excluídos do âmbito de aplicação do regime legal:

- Contractos de Trabalho dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- Contractos de Trabalho de muito curta duração, (vide art.º 142º do Código do Trabalho).

Não estão excluídas do âmbito deste regime as empresas de trabalho temporário.

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

(CONTINUAÇÃO)

Características dos Fundos e Mecanismo Equivalente

Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) - é um fundo autónomo, dotado de personalidade jurídica e gerido por um Conselho de Gestão.

É um fundo mutualista, financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais no valor de 0,075% sobre o salário base e diuturnidades do trabalhador, e que visa a concretização da garantia conferida pelo regime instituído pela Lei nº 70/2013 de 30 de Agosto.

Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) - é um fundo autónomo, dotado de personalidade jurídica e gerido por um Conselho de Gestão.

É um fundo de capitalização individual financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais no valor de 0,925% sobre o salário base e diuturnidades.

O **FCT** é accionado pelas entidades empregadoras.

Como medida de apoio às entidades patronais, as contribuições para o **FCT** podem ser reembolsadas como forma de apoio financeiro ao pagamento das indemnizações por cessação dos contractos de trabalho dos trabalhadores.

Esse reembolso irá corresponder ao montante entregue para o fundo, individualizado por trabalhador com cessação do contrato de trabalho, adicionado de eventual ganho gerado pela capitalização desse montante no fundo.

No entanto, se a cessação do contrato não implicar qualquer pagamento de compensação ao trabalhador, o reembolso das respectivas contribuições efectuadas para o **FCT** (e eventual ganho por valorização no fundo) reverte para a entidade patronal.

Mecanismo Equivalente (ME) - como alternativa ao **FCT**, as entidades empregadoras podem aderir ao **ME**, que funciona como um seguro e que deve determinar garantias idênticas ao **FCT**, a conceder aos trabalhadores.

O **ME** apenas pode ser contratado a entidades reguladas pelo Banco de Portugal ou o Instituto de Seguros de Portugal, que estejam legalmente autori-

zadas a exercer a gestão e comercialização desse tipo de seguro.

A vantagem de optar pelo **ME** reside na possibilidade deste mecanismo vir a ser menos oneroso para entidade empregadora, mas, ainda assim, assegurando que as garantias para os trabalhadores sejam iguais às atribuídas pelo **FCT**.

No caso do **ME**, ainda que estabeleça essas garantias aos trabalhadores, não assegurar a cobertura de metade do montante da compensação devida ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, esse trabalhador pode accionar o **FGCT** para obter o valor em falta.

A adesão ao **FCT** ou a **ME** não impede posterior transferência da totalidade dos trabalhadores ao serviço do empregador para **ME** ou **FCT**, respectivamente, não podendo haver prejuízo das garantias já constituídas e valores assegurados no período que antecede a transferência.

Procedimento Prático

I - Adesão

A adesão é realizada mediante registo no *site* www.fundoscompensacao.pt (com as credenciais da Segurança Social Directa) e deve ser realizada com a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pela Lei nº 70/2013 de 30 de Agosto e até à data do início de execução desse contrato.

Em caso de opção pelo **FCT**, em detrimento do **ME**, a adesão determina a criação de uma conta global para a entidade empregadora, conta essa que irá integrar as contas de registo individualizadas de todos os novos trabalhadores que venha a contratar ao abrigo deste novo regime.

A não adesão ao **FCT** e/ou ao **ME** até à data de início de execução do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo novo regime constitui contra-ordenação muito grave.

II - Inclusão de Trabalhadores

Com a inclusão de trabalhadores é criada uma conta de registo individualizado referente a cada um deles, integrada na conta global do empregador.

A partir da data de início de execução do contrato de trabalho e até a sua cessação, a entidade empregadora fica vinculada a entregas mensais ao **FGCT** e, se aplicável, ao **FCT**, calculadas sobre a retribuição base, acrescida das diuturnidades a que cada trabalhador incluído tenha direito.

III - Pagamento

O pagamento das entregas previstas na Lei nº 70/2013 de 30 de Agosto ocorre após a adesão da entidade empregadora, inclusão dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito do

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

(CONTINUAÇÃO)

novo regime no mesmo e início de execução dos respectivos contractos de trabalho.

O pagamento é obrigatório, mensal e corresponde a 1% do vencimento base e diuturnidades a que os trabalhadores tenham direito, distribuído da seguinte forma:

- 0,925% ao Fundo de Compensação do Trabalho (se aplicável)
- 0,075% ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

A entidade empregadora realiza 12 pagamentos por ano, correspondendo a 12 vencimentos mensais dos seus trabalhadores. As entregas não incidem, portanto, sobre os montantes abonados a título de subsídio de férias e subsídio de natal.

As entregas previstas no âmbito deste regime são realizadas mediante procedimento que envolve dois passos: (i) emissão de documento para pagamento e (ii) o pagamento propriamente dito.

A emissão de documento para pagamento é realizada através do *site* www.fundoscompensacao.pt, a partir do dia 10 de cada mês.

A aplicação informática determina o valor a pagar em cada mês em função dos dados inseridos pelo empregador referentes aos contractos de trabalho que celebrou com os seus trabalhadores, pelo que este terá apenas que validar aquele valor. Essa validação dá origem à criação do documento que contém as referências para pagamento.

O pagamento é devido entre os dias 10 e 20 de cada mês.

O pagamento pode ainda ser realizado até ao dia 8 do mês seguinte, mas sujeito a contagem de juros diários a partir do dia 20.

As entregas são efectuadas exclusivamente via liquidação do documento para pagamento, não sendo aceite qualquer outra via para o cumprimento da obrigação contributiva por parte do empregador.

O documento é liquidado na íntegra, não sendo possível o seu pagamento parcial.

Para as entidades empregadoras aderentes ao **FCT**, o pagamento das entregas para aquele fundo e

para o **FGCT** é efectuado em simultâneo, estando as parcelas destinadas a cada um dos fundos devidamente identificadas.

IV - Incumprimento

Caso a entidade empregadora não realize a respectiva entrega mensal até ao dia 20 de cada mês entra em incumprimento, facto que constitui contra-ordenação grave.

O empregador é notificado para proceder à regularização voluntária dos valores em falta e o incumprimento é comunicado à Autoridade para as Condições do Trabalho (**ACT**), com vista à eventual realização de acção inspectiva e/ou aplicação da correspondente coima.

São ainda debitados juros e despesas ao empregador, que integrarão o valor a pagar no período de pagamento seguinte.

A falta de regularização voluntária dos valores devidos ao **FCT** determina a constituição de dívida (equiparada a dívida à segurança social), sem prejuízo de constituir, também, contra-ordenação muito grave.

V - Alterações Contratuais

A entidade empregadora é obrigada a comunicar, no prazo de 5 dias, toda e qualquer modificação nos termos do contrato dos trabalhadores abrangidos que determine alteração do valor da sua retribuição base ou das diuturnidades, é ainda obrigada a comunicar toda e qualquer modificação que tenha impacto na forma de cálculo da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, designadamente os períodos de indisponibilidade susceptíveis de diminuir o tempo de antiguidade do trabalhador (ex. faltas injustificadas).

Em caso de transmissão da posição contratual do empregador a terceiro, o empregador originário deve transferir para o novo empregador o saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador, incluindo eventuais valorizações positivas.

Em caso de transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento, o transmissário assume a titularidade da conta global que pertencia ao transmitente.

VI - Cessação de contrato de trabalho

Os valores entregues pelo empregador ao **FCT**, ainda que 'consignados' ao pagamento de eventuais compensações por cessação do contrato de trabalho e, sendo creditados em contas de registo individualizado em nome dos seus trabalhadores, pertencem à entidade empregadora.

Neste contexto, terminada a ligação contratual entre empregador e trabalhador, o valor das contribuições en-

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

(CONTINUAÇÃO)

tregues deverá ser utilizado para o pagamento da compensação a que o trabalhador tenha direito.

Caso a cessação do contrato de trabalho origine o direito do trabalhador a compensação, a entidade empregadora paga ao trabalhador a totalidade do valor dessa compensação nos termos e condições previstas no Código do Trabalho, solicitando, com uma antecedência máxima de 20 dias, relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do trabalhador em questão.

Se a entidade empregadora não entregar ao trabalhador, total ou parcialmente, o valor da compensação reembolsado pelo FCT que lhe seja devido, é punida nos termos previstos no Regime Geral das Infracções Tributárias.

Caso não haja lugar ao pagamento de qualquer compensação ao trabalhador na sequência da cessação do respectivo contrato de trabalho, a entidade empregadora pode, com a antecedência máxima de 20 dias, solicitar o reembolso daquele saldo.

Se a cessação do contrato de trabalho por despedimento for objecto de impugnação judicial em que seja declarada a ilicitude do mesmo e imposta a reintegração do trabalhador, a entidade empregadora aderente do FCT fica obrigada, no prazo de 30 dias contados a partir da data do trânsito em julgado daquela decisão, a efectuar nova inclusão do trabalhador no FCT, bem como a repor o saldo da conta de registo individualizado do trabalhador que existia à data do despedimento e ainda à entrega do valor das contribuições que deixou de efectuar desde aquela data até ao momento da reintegração.

VII - Cessação da Adesão

A adesão da entidade empregadora ao FGCT e, se aplicável, ao FCT, finda com a cessação da sua actividade no sistema de segurança social.

24 de Outubro de 2013

Margarida Mendes Calixto / Associada Sénior
margarida.calixto@amsa.pt

A presente informação é gratuita e destina-se a Clientes da Abreu & Marques e Associados, Sociedade de Advogados, RL, estando proibida a sua circulação ou reprodução não autorizadas. A informação disponibilizada, bem como as opiniões aqui expressas, têm uma natureza genérica e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico aplicável à resolução de casos concretos. Caso pretenda obter esclarecimentos adicionais sobre o tema abordado, por favor, contacte-nos.

Abreu & Marques e Associados, Sociedade de Advogados, RL
Rua Filipe Folque, 2 - 4.º andar, 1069-121 Lisboa - Portugal
Tel: +(351) 213307100 – Fax: +(351) 213147491
E-mail: amsa@amsa.pt – Website: www.amsa.pt

Em Angola:
E-mail: angola@amsa.pt