

CIRCULAR

N/ REFª: 83/2013

DATA: 26 de Setembro de 2013

Assunto: Regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Exmos. Senhores,

Foi publicada, no passado dia 30 de Agosto, a Lei 70/2013 que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME), e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT).

Este diploma vem, em síntese, consagrar a obrigatoriedade das empresas que celebrem contratos de trabalho¹ **a partir de 1 de Outubro de 2013** aderirem, relativamente a esses novos trabalhadores, ao fundo de compensação de trabalho, FCT, ou, em alternativa, a um mecanismo equivalente, de forma a que fique assegurado o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho. Em simultâneo, com a adesão a FCT ou a ME opera-se automaticamente a adesão ao fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT).

Apresenta-se de seguida os principais traços deste novo regime.

1. Objectivo

O objectivo destes fundos, FCT e o FGCT, é assegurar o direito dos trabalhadores ao **recebimento efetivo de metade do valor da compensação** devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho².

2. Natureza

O FCT é um fundo de capitalização individual que tem o objectivo de “... garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, e que responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva”;

O FGCT “é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador”. O FGCT não responde por qualquer valor se o empregador já tiver pago ao trabalhador pelo menos metade da compensação devida;

O mecanismo equivalente (ME) é um meio alternativo ao FCT, pelo qual o empregador fica vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da vinculação do empregador ao FCT. O ME apenas pode ser constituído pelo empregador junto de instituições sujeitas a supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal desde que estejam legalmente autorizadas a exercer a gestão e comercialização desse instrumento, o qual deve ser identificado como ME³.

² Ficam excluídos os **contratos de muito curta duração**, ou seja, contratos de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias. Estão ainda excluídas as relações de trabalho relativamente a trabalhadores que exerçam funções públicas nos termos do nº5 do artigo 2º da lei 70/2013

² **Novas regras de compensação.**

COMPENSAÇÃO EM CASO DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO POR DESPEDIMENTO COLECTIVO, DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO OU DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.

Regime Geral (para os contratos celebrados após 1 de Outubro de 2013): O trabalhador despedido por uma das razões objectivas acima indicadas tem direito a receber uma compensação que passa a ser de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente).

COMPENSAÇÃO EM CASO DE CADUCIDADE DE CONTRATOS A TERMO

Regime Geral (para os contratos celebrados após 1 de Outubro de 2013):**1.1.** Em caso de caducidade de **contratos de trabalho a termo certo** decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (as fracções de ano são calculados proporcionalmente).

1.2. Em caso de caducidade de **contrato de trabalho a termo incerto**, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de duração do contrato;

b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Para efeitos das novas regras de compensação ver ainda circular 77/2013

³ Desconhece-se se existem já entidades autorizadas para este efeito.

3. Adesão

Com a celebração do primeiro contrato de trabalho, posterior à entrada em vigor desta lei (1 de Outubro de 2013), o empregador é obrigado a aderir ao FCT, salvo opção por adesão a ME. Depois desta adesão, todos os novos contratos de trabalho devem ser comunicados ao FCT e ao FGCT. **O empregador deve incluir os trabalhadores no FCT ou no ME até à data do início de execução dos respectivos contratos de trabalho.**

Com a adesão da empresa ao FCT é criada uma conta global em nome do empregador que prevê obrigatoriamente contas de registo individualizado por trabalhador.

A adesão ao FCT e ao FGCT finda com a cessação da actividade do empregador no sistema de segurança social.

O funcionamento do FCT e do FGCT é operacionalizado através de sítio próprio da Internet. Os procedimentos necessários à operacionalização do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), constarão de portaria cuja publicação se aguarda para breve.

4. Entregas aos fundos⁴, pagamento aos trabalhadores e direito ao reembolso

Com a adesão ao FCT o empregador fica obrigado ao pagamento dos seguintes valores para o FCT e FGCT:

- a) FCT: **0,925%** da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido;
- b) FGCT: **0,075%** da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME.

O pagamento é efectuado, **mensalmente, 12 vezes por ano**, nos prazos fixados para o pagamento de contribuições e quotizações à segurança social e **respeitam a 12 retribuições base mensais e diuturnidades, por cada trabalhador.**

As entregas são devidas a partir do momento em que se inicia a execução de cada contrato de trabalho e até à sua cessação, salvo nos períodos em que inexistir contagem de antiguidade.

O montante das entregas é mensalmente creditado na conta global do empregador e alocado às contas de registo individualizado de cada trabalhador.

⁴ A este propósito recorda-se a recente publicação da portaria 286-A/2013 de 16 de Setembro que cria a medida **Incentivo Emprego** e que consiste na concessão ao empregador de um apoio financeiro correspondente a 1% da retribuição mensal do trabalhador com contrato de trabalho celebrado a partir de 1 de Outubro. Este apoio visa neutralizar o esforço financeiro das empresas, resultante das entregas para o FCT e FGCT.

Em caso de **cessação de contrato de trabalho** que origine o direito à compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, o empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação⁵, **e pode solicitar ao FCT**, (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 respetivo trabalhador, incluindo a eventual valorização positiva.**

Caso a cessação do contrato de trabalho **não determine** a obrigação de pagamento de compensação, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador.

5. Accionamento do FGCT

Sempre que o empregador não efectue, total ou parcialmente, o pagamento da compensação devida, **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 nesta nova lei.

6. Outras obrigações decorrentes da entrada em vigor das Lei 70/2013 e Lei 69/2013 (5ª alteração ao código do trabalho), ambas de 30 de Agosto

Artigo 106º do código do trabalho **(dever de informação)**

O empregador passa a estar obrigado a prestar ao trabalhador informação relativa à *“identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho ...”*. Alínea m) do nº3

Nº 5 do Artigo 127º do código do trabalho **(deveres do empregador)**

O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

Com os melhores cumprimentos,

A Secretária-Geral

Ana Vieira

⁵ Recorde-se a este propósito o previsto no nº 3 do artigo 366 do Código do Trabalho na redacção introduzida pela Lei 69/2013 de 30 de agosto *“O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.”*