



2 de setembro de 2013

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

Tiago Piló
tp@vda.pt

Foi publicada a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, 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), a qual entrará em vigor a de 1 de outubro de 2013.

Âmbito de aplicação	<ul style="list-style-type: none">> Contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, com exceção dos (i) contratos de trabalho de muito curta duração e das (ii) relações de trabalho abrangidas pelos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações da função pública.
Natureza	<ul style="list-style-type: none">> Empresas de trabalho temporário, qualquer que seja a duração do contrato celebrado com o trabalhador temporário.> O FCT e FGCT são fundos autónomos destinados a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho.> O ME consiste num 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. Na eventualidade de o ME não assegurar a cobertura de montante correspondente a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho pode o trabalhador acionar o FGCT.
Adesão obrigatória	<ul style="list-style-type: none">> O empregador é obrigado a aderir ao FCT, salvo opção por adesão a ME, que deve ser feita em bloco em relação à totalidade dos trabalhadores ao serviço do empregador.> Até à data de início de execução dos respetivos contratos de trabalho, o empregador fica obrigado a comunicar: (i) a admissão dos novos trabalhadores ao FCT ou, em alternativa, ao ME, (ii) o valor da retribuição base do trabalhador, devendo esta declaração ser objeto de atualização sempre que se verificarem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador tem direito.> A adesão ao FGCT opera automaticamente com a adesão do empregador ao FCT ou ao ME. Porém, a adesão ao FCT ou ao ME não impede posterior transferência da totalidade dos trabalhadores ao serviço do empregador para o ME ou FCT, respetivamente.> No caso de transmissão da posição contratual, transmissão de empresa ou estabelecimento, o saldo da conta do respetivo trabalhador ou da globalidade dos trabalhadores, consoante o caso, é transferido do empregador originário para o novo empregador.

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

Obrigações de pagamento	<ul style="list-style-type: none"> > A adesão ao FCT ou ao ME determina, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento das respetivas entregas, quer para o FCT (0,925 % de retribuição base e diuturnidades), quer para o FGCT (0,075% de retribuição base e diuturnidades), durante o período de execução do contrato de trabalho, salvo nos períodos em que inexistir contagem de antiguidade. > As entregas são efetuadas 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.
Direito ao reembolso	<ul style="list-style-type: none"> > Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho o empregador 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. > O reembolso deve ser efetuado pelo FCT ao empregador no prazo de máximo de 10 dias, a contar da data do pedido de reembolso. > Caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador. > Sempre que, após apresentação de pedido de reembolso, pelo empregador ao FCT, a cessação do contrato de trabalho não venha a ocorrer, deve o empregador devolver ao FCT o valor reembolsado no prazo de 10 dias contados a partir da não verificação da cessação do contrato de trabalho.
Limite de cobertura	<ul style="list-style-type: none"> > O FGCT não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho.
Em caso de despedimento ilícito	<ul style="list-style-type: none"> > Nos casos em que o despedimento venha a ser declarado ilícito, e daí resulte a reintegração do trabalhador, o empregador fica obrigado, no prazo de 30 dias contados a partir da data do trânsito em julgado daquela decisão, a (i) incluir novamente o trabalhador no FCT ou no ME, (ii) repor o saldo da conta do registo individualizado do trabalhador à data do despedimento bem como realizar as entregas que deixou de efetuar, relativamente a tal trabalhador, desde esta data, (iii) proceder à devolução dos valores que tenham sido utilizados com recurso ao FGCT, caso este tenha sido acionado.
Impenhorabilidade e Intransmissibilidade	<ul style="list-style-type: none"> > Salvo os casos previstos na lei, o saldo da conta global do empregador no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado, respeitante a cada um dos trabalhadores, é intransmissível e impenhorável.
Acionamento indevido	<ul style="list-style-type: none"> > Qualquer comportamento do empregador ou do trabalhador conducente ao acionamento do FCT ou do FGCT fora das condições e fins previstos determina a recusa de pagamento dos valores pretendidos.
Cessações da adesão	<ul style="list-style-type: none"> > A adesão ao FCT e ao FGCT finda com a cessação da actividade do empregador no sistema de segurança social.

LISBOA

Av. Duarte Pacheco, 26
1070-110 Lisboa Portugal
lisboa@vda.pt

PORTO

Av. da Boavista, 3433 - 8º
4100-138 Porto Portugal
porto@vda.pt