

Pontos críticos do novo Regime dos Fundos de Compensação do Trabalho



17 outubro 2013



O novo Regime dos Fundos de Compensação do Trabalho é o mote de um artigo de opinião da autoria dos associados da Vieira de Almeida & Associados (VdA) Tiago Piló e Américo Oliveira Fragoso, no qual os advogados analisam o diploma e identificam os pontos mais negativos. Hoje disponível online.

Fundado no questionável paradigma de que a incessante alteração da legislação laboral constitui o meio adequado para a resolução da crise, foi aprovado pela Lei n.º 70/2013, de 30 de setembro, o novo regime dos fundos de compensação do trabalho, que foi, por sua vez, subsequentemente operacionalizado e regulamentado pela Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de setembro, e Regulamentos ns.º 390-A/2013 e 390-B/2013, ambos de 14 de outubro.

Sinteticamente, o novo regime - que veio, em simultâneo, regular os fundos de compensação do trabalho (FCT), fundos de garantia de compensação do Trabalho (FGCT) e mecanismos equivalentes (ME) - visa essencialmente obrigar as empresas a criarem uma poupança específica que garanta o pagamento de 50% das compensações devidas legalmente aos trabalhadores por motivo de cessação dos contratos de trabalho.

Com esse desiderato, e por cada trabalhador contratado após 1 de outubro de 2013, as empresas passam a ter o dever de, doze vezes por ano, entregar aos fundos (FCT/ME e FGCT), um montante equivalente a 1% da retribuição e diuturnidades por cada novo trabalhador, sendo que após a cessação dos contratos poderão ser reembolsadas pelos montantes consignados ao FCT/ME. Este regime não abrange as indemnizações resultantes dos despedimentos com justa causa fundadas em condutas culposas das partes.

Traçadas as linhas gerais do regime e sem quaisquer preocupações de exaustividade, identificam-se alguns daqueles que, à guisa de avaliação preliminar, se consideram ser os pontos críticos do novo regime, e que são essencialmente os seguintes:

- (a) No plano conjuntural: Em face da atual conjuntura económica não pode deixar de se censurar a opção de impor agora um novo custo às empresas, o qual, no nosso entendimento, poderá inclusivamente vir a funcionar como fator de constrangimento às novas contratações e/ou de contração salarial. Outrossim, não se reconhece na medida de Incentivo Emprego (Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de setembro) um efetivo contrapeso ao regime dos fundos, porquanto esta não só é temporária, como os requisitos cumulativos subjacentes à sua atribuição poderão afastar muitas das empresas do seu âmbito de aplicação.
- (b) No plano da oportunidade temporal: Tendo em conta as implicações estruturais que o novo regime acarreta para as empresas não pode deixar de se lamentar a data da sua entrada em vigor, tendo sido preferível que, por motivos de planeamento empresarial, o mesmo tivesse entrado em vigor apenas no início do próximo ano.
- (c) No plano finalístico: O novo regime, tal como está desenhado, parece falecer no seu desígnio de assegurar as compensações. Na verdade, os montantes das entregas realizadas pelas empresas geram dúvidas quanto à sustentabilidade do modelo de financiamento, não sendo também claro quem assumirá o risco nos casos em que os fundos não disponham de recursos.
- (d) No plano da concretização normativa: O regime padece de inúmeras omissões no tratamento de matérias, sendo porventura a mais impressiva a referente à regulação do ME, que surge em todo o regime como figura omnipresente de contornos desconhecidos.

Refira-se que o ME, em teoria, se apresenta como a figura que potencialmente melhor poderia responder às necessidades das empresas, pelo que se compreende mal a deliberada insuficiência de regulação.

Face ao exposto e pese embora muitos outros aspetos do regime dos fundos merecessem também um pronunciamento crítico (v.g. indiferenciação do regime de trabalho temporário; formalidades; sancionamento; reembolso etc.), somos do entendimento que o novo regime, tal como está atualmente construído, não só não representa uma efetiva mais-valia no propósito que pretende assegurar, como também peca por onerar as empresas com um custo acrescido num momento em que a atual conjuntura económica das empresas nacionais certamente não o recomendaria.

Artigo de opinião do associado coordenador da área de Direito Laboral da VdA, Tiago Piló, e do associado sénior Américo Oliveira Fragoso. Integram ambos a área de laboral da sociedade que trabalha em reestruturações laborais, consultoria laboral nos vários setores de mercado e de recursos humanos, contencioso laboral, emprego público e contratação coletiva.

Fonte: VdA

[Tweet](#)

[Share](#)

15

Gosto [15](#)

[Share](#)

[< Anterior](#)

[Seguinte >](#)