

Fundos de Compensação | Cessação de Contratos de trabalho

No quadro do Acordo de Concertação Social firmado entre o Governo e parceiros sociais em Março de 2011 foi aprovada a constituição de um mecanismo para assegurar o recebimento efectivo de metade do valor da compensação do contrato de trabalho, em caso de cessação do mesmo.

Nesta sequência, no passado dia 30 de Agosto foi publicada a Lei n.º 70/2013, a qual aprovou os regimes jurídicos aplicáveis ao Fundo de Compensação de Trabalho (FCT), Mecanismo Equivalente (ME) e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho (FGCT).

A Portaria prevista na Lei n.º 70/2013, que visa definir os requisitos necessários à operacionalização deste novo mecanismo é a Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro.

Quer a Lei n.º 70/2013 quer a Portaria 294-A/2013, de 30 de Setembro, entraram em vigor no dia 1 de Outubro.

Em termos gerais podemos indicar as seguintes regras:

- i) A adesão ao regime instituído pela Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, é **obrigatória para todas as entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, a partir de 1 de Outubro de 2013**, com as excepções nela previstas;
- ii) A adesão ao FCT é facultativa, podendo a entidade empregadora, em alternativa, optar por realizar entregas a um Mecanismo Equivalente (ME);
- iii) A adesão ao FGCT é obrigatória e realiza-se de forma automática, mediante opção da entidade empregadora pelo FCT ou por ME;
- iv) 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 n.º 70/2013, de 30 de Agosto, e até à data do início de execução desse contrato; caso contrário poderá ser aplicada uma contra-ordenação muito grave;

- v) O custo com as entregas para o FCT ou ME bem como para o FGCT é considerado gasto fiscal, a título de encargo administrativo;
- vi) O reembolso à entidade empregadora, pelo FCT ou ME, do saldo da conta de registo individualizado dos seus trabalhadores é considerado rendimento para efeitos fiscais, mas apenas pelo montante correspondente à valorização positiva gerada pelas aplicações financeiras dos valores afectos ao FCT, deduzidos das respectivas despesas administrativas, isto é, o diferencial entre o contravalor das unidades que constituem o saldo das contas individuais reembolsadas e o valor das entregas que lhes corresponderam.

Aspectos relevantes da adesão aos Fundos

1. O empregador é obrigado a aderir ao FCT, salvo opção por adesão ao ME;
2. A opção acima prevista é efectuada em bloco, relativamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço do respectivo empregador;
3. Com a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido, e conseqüente comunicação de admissão do trabalhador ao FCT ou ao ME, a adesão aos mesmos efectua-se automaticamente, por via da inclusão do respectivo trabalhador naqueles;
4. O empregador deve incluir os trabalhadores no FCT ou no ME até à data do início de execução dos respectivos contratos de trabalho;
5. Após a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido por esta lei, o empregador procede à comunicação ao FCT e ao FGCT da admissão de novos trabalhadores, para efeitos da sua inclusão no FCT e no FGCT.



6. 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.
7. A adesão ao FGCT opera-se de modo automático, com a adesão do empregador ao FCT ou a ME.
8. Para realizar a comunicação são necessários os seguintes dados do trabalhador e do respectivo contrato de trabalho: Nome; NISS; NIF; Modalidade de Contrato; Início do Contrato; Termo do Contrato (se contrato com termo definido); Retribuição Mensal Líquida; Diuturnidades Mensais Líquidas.
9. Não é necessária a colaboração do trabalhador para efeito da comunicação.

NOTAS

- Entrada em vigor

Há desde já a assinalar que a plataforma electrónica através da qual se operacionaliza a adesão da entidade patronal aos referidos fundos não se encontra em funcionamento e ainda não admite adesões. Recomenda-se a consulta diária para quem efectuou contratações desde o passado dia 1 de Outubro.

- ME – Mecanismo Equivalente

No que toca ao ME trata-se de um fundo que apenas pode ser subscrito pela entidade empregadora junto de instituições de natureza financeira ou seguradora, sujeitas à supervisão do

Banco de Portugal ou Instituto de Seguros de Portugal, que estejam autorizadas a gerir e comercializar este instrumento. A adesão da entidade patronal ao ME implica assumir o mesmo nível de garantias perante o trabalhador, sendo que as condições de pagamento e outras poderão, em princípio, ser estabelecidas pela entidade gestora.

Neste momento ainda não temos conhecimento da existência de oferta no mercado de ME.



Ao abrigo do Decreto-Lei nº 63/85, de 14 de Março, fica exclusivamente reservado à FSO Consultores o direito de publicação e divulgação

Fazemos Saber hOje, não sendo permitida a reprodução, total ou parcial, sem a sua prévia autorização.

A informação constante no presente documento tem um carácter meramente informativo. Para informações mais detalhadas, a FSO Consultores encontra-se ao inteiro dispor para prestar qualquer esclarecimento adicional.

Contactos:

Tel. 21 316 31 40

Fax. 21 316 31 49

E-mail: fso.consultores@fso.pt

www.fsoconsultores.pt