



CONTABILIDADE E SERVIÇOS, LDA

## ***CIRCULAR 03/2013***

### **LEGISLAÇÃO LABORAL – ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E CRIAÇÃO DOS FUNDOS FCT E FGCT**

Lisboa, 20 de outubro de 2013

Estimados clientes:

Mais uma vez elaboramos um trabalho para servir os nossos clientes sobre uma matéria que tem sofrido sucessivas alterações, como é a legislação do trabalho.

Conforme nosso comunicado 02/2013 desta mesma data, listámos uma sucessão de legislação que consideramos mais importante. Contudo, convém destacar alguns assuntos, que merecem mais reflexão.

Assim, propomos nesta circular abordar mais concretamente os fundos que foram criados a par de algumas alterações ao Código do Trabalho (a quinta grande alteração). Abordaremos também a criação da medida Incentivo Emprego pois está relacionada com a criação dos FCT/FGCT.

#### **CÓDIGO DO TRABALHO**

##### ***- Dever de informação (artº 106º do CT)***

A identificação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) passa a ser mais um dos elementos que o empregador deve informar o trabalhador sobre o contrato de trabalho.

##### ***- Deveres do empregador (artº 127º do CT)***

O empregador deve comunicar ao ACT a adesão ao FCT

##### ***- Caducidade do contrato a termo certo (artº 344º do CT)***

A compensação por caducidade do contrato passa a ser de 18 dias por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente por fracção de ano.

##### ***- Caducidade do contrato a termo incerto (artº 345º do CT)***

A compensação por caducidade é de 18 dias nos três primeiros anos de contrato e 12 dias nos anos subsequentes. Fracções de ano calculadas proporcionalmente.

##### ***- Compensação por despedimento colectivo (artº 366º do CT)***

Passa a ser de 12 dias a compensação em vez dos 20 dias (desde ano 2012).

O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, junto do FCT e do direito do trabalhador a accionar o FGCT, nos termos de legislação específica.

- *Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho (artsº 5º-6º da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto)*

Matéria extensa (cerca de 4 páginas do manual da APECA!), pelo que não iremos abordar agora.

## FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FCT) E FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FCGT) – LEI Nº 70/2013 DE 30 DE AGOSTO

- *Âmbito de aplicação (artº 2º)*

Aplica-se aos contratos de trabalho celebrados a partir do dia 1 de outubro de 2013.

- *Natureza e finalidades (artº 3º)*

O FCT e o FCGT são fundos destinados a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho (por despedimento colectivo). São fundos de adesão individual e obrigatória, pelo empregador, sendo o FCT um fundo de capitalização individual.

O FCGT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir a cobertura de metade do valor da compensação, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador. 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.

- *Adesão (artº 8º)*

O empregador é obrigado a aderir ao FCT, salvo opção por adesão a Mecanismo Equivalente.

Com a celebração do primeiro contrato de trabalho e consequente comunicação de admissão do trabalhador ao FCT, a adesão efectiva-se automaticamente. Com a adesão do 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.

A adesão ao FCGT opera de modo automático, com a adesão do empregador ao FCT.

- *Obrigações de pagamento (artº 11º)*

A adesão ao FCT/FCGT determina, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento das respectivas entregas.

No início da execução de cada contrato o empregador deve declarar ao FCGT e FCT o valor da retribuição base do trabalhador, devendo essa declaração ser objecto de actualização sempre que houver alterações.

- *Montante das entregas (artº 12º)*

O valor das entregas corresponde a 0,925% da retribuição base e diuturnidades para o FCT e 0,075% para o FCGT.

As entregas são pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para a segurança social.

- *Informação (artº 32º)*

A entidade gestora deve disponibilizar ao empregador, na internet, informação actualizada sobre o montante das entregas feitas e a valorização da conta do empregador e respectivas contas de registo individualizado de cada trabalhador, relativamente aos 12 meses anteriores.

- *Pagamento ao trabalhador (artº 33º)*

Em caso de cessação de contrato de trabalho, que origine o direito à compensação calculada nos termos do artº 366º do CT (despedimento colectivo), o empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso do FCT. O empregador

pode solicitar ao FCT, com uma antecedência máxima de 20 dias, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador. Deve ser feito o reembolso no prazo máximo de 10 dias a contar da data do pedido de reembolso.

Sempre que o empregador não efectue, total ou parcialmente, o pagamento da compensação pode o trabalhador accionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação.

*- Direito ao reembolso por parte do empregador (artº 34º)*

Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador pode solicitar ao FCT, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador.

PORTARIA Nº 294-A/2013, de 30 de setembro – FCT/FGCT

*- Operacionalização dos Fundos (artº 2º)*

O funcionamento do FCT/FGCT é operacionalizado através do sítio [www.fundoscompensacao.pt](http://www.fundoscompensacao.pt).

*- Entregas (artº 8º)*

O pagamento das entregas aos Fundos é efectuado através de multibanco ou por via electrónica, através de homebanking.

*- Declarações para efeitos fiscais (artº 17º)*

O FGCT emite declarações anuais para efeitos fiscais (IRS).

PORTARIA Nº 286-A/2013, de 16 de setembro – Medida Incentivo Emprego

Vamos abordar esta portaria pois pensamos ser de fundamental importância e estar relacionada com a criação dos FCT e FGCT.

Esta portaria cria a medida “Incentivo Emprego” que concede um apoio financeiro de 1% sobre a retribuição mensal do trabalhador, para novos contratos a partir de 1 de outubro. São apenas excluídos nos contratos de trabalho de muito curta duração.

As condições base são as do costume: não ter dívidas às finanças e à segurança social, não estar em incumprimento relativo a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, dispor de contabilidade organizada. Também não pode estar em incumprimento no que diz respeito aos FCT/FGCT.

O empregador apresenta a candidatura ao Incentivo no momento da formalização da admissão do trabalhador na segurança social (online).

O pagamento é efectuado pelo IEFP, mediante apuramentos trimestrais, até ao fim do mês seguinte ao fim de cada trimestre.

Como se pode comprovar pela leitura atenta do que aqui foi exposto, estamos a falar de uma matéria muito importante, com reflexo na tesouraria das empresas.

Como se trata de uma matéria nova, no que diz respeito à questão dos Fundos, existem algumas dúvidas de como proceder na prática, dúvidas essas que irão desaparecer à medida que forem celebrados novos contratos.

É também fácil perceber que estamos perante cada vez mais e mais trabalho...

Com os melhores cumprimentos.

A.Pereira