



# NOTA INFORMATIVA

Dezembro 2013

## DIREITO LABORAL

### *NOVOS DEVERES do empregador: fundo de compensação*

A Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, que entrou em vigor a 1 de Outubro de 2013 veio estabelecer o regime jurídico do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), tendo sido posteriormente regulamentada pela Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro.

O FCT e o FGCT destinam-se a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação dos respetivos contratos de trabalho, podendo os empregadores, em alternativa ao FCT, optar por aderir ao ME.

Há muito que se aguardava por legislação específica sobre esta matéria uma vez que o Código do Trabalho - CT (aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro) já fazia referência ao FCT e ao ME no âmbito do dever do empregador informar os trabalhadores sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho (artigo 106.º do CT).

Assim, passou a ser obrigatório para os empregadores - salvo no que respeita a algumas relações de trabalho legalmente previstas, como é o caso dos contratos de trabalho de muito

curta duração - inscreverem os trabalhadores por si admitidos, a partir de 1 de Outubro de 2013, no FCT ou no ME e no FGCT, bem como informar os trabalhadores sobre tal inscrição por escrito (em regra, através do contrato de trabalho). A adesão ao FCT ou ao ME não impede a posterior transferência na totalidade dos trabalhadores para o ME ou FCT, respetivamente, desde que, tal transferência não venha a prejudicar as garantias já concedidas e os valores assegurados aos trabalhadores relativamente ao período que antecede tal transferência.

Para aderirem ao FCT os empregadores devem efetuar a inscrição através do portal [www.fundoscompensacao.pt](http://www.fundoscompensacao.pt) até à data da admissão do primeiro trabalhador contratado a partir de 1 de Outubro de 2013. Para este efeito, deverão ser utilizados os dados de acesso à Segurança Social Direta e fornecidos os seguintes elementos : IBAN, contacto telefónico e e-mail. A adesão ao 2 FGCT opera de modo automático com a adesão dos empregadores ao FCT ou ao ME.

Após a celebração do primeiro contrato, os empregadores devem proceder à comunicação ao FCT e ao FGCT da admissão de novos trabalhadores, até à data do início de execução dos respetivos contratos de trabalho, para efeitos da sua inclusão no FCT e no FGCT. Em caso de adesão ao ME, a admissão de novos trabalhadores deve ser comunicada, pelos empregadores, ao FGCT até à data de início da execução dos contratos. No início da execução de cada contrato de trabalho, os empregadores devem declarar ao FGCT e ao FCT o valor da retribuição base dos trabalhadores.

Os empregadores estão, ainda, obrigados a entregar mensalmente (12 vezes por ano) 0,925% para o FCT ou ME e 0,075% para o FGCT da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido.

As entregas são devidas a partir do momento em que se inicia a execução de cada contrato de trabalho e até à sua cessação, devendo ser efetuadas nos prazos previstos para o pagamento de contribuições e quotizações à Segurança Social.

O pagamento das entregas aos fundos é realizado através de multibanco ou de homebanking, e tem lugar mediante a prévia emissão de documento/guia com as referências bancárias dos montantes a pagar ao FCT e FGCT (bem como o respetivo prazo), que deverá ser obtido no portal eletrónico, entre os dias 10 e 20 de cada mês.

Todas as alterações que se verifiquem relativamente aos elementos de identificação do empregador, do trabalhador ou do contrato de trabalho devem ser comunicadas pelo empregador, no sítio eletrónico, no prazo de cinco (5) dias a contar da referida alteração.

*Os empregadores estão obrigados a comunicar a atualização do valor da retribuição base e de diuturnidades em data anterior à produção de efeitos de tal alteração.*

Os empregadores devem, ainda, comunicar qualquer situação que determine a não contagem de antiguidade dos trabalhadores na data em que tenham conhecimento de tal situação (exemplo: faltas justificadas). Em qualquer caso de cessação dos contratos de trabalho, os empregadores podem solicitar ao FCT, com uma antecedência máxima de vinte (20) dias relativamente à data da cessação dos contratos de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado dos respectivos trabalhadores, 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 reverterá a favor do empregador.

Porém, saliente-se que sempre que os empregadores não realizarem o pagamento, total ou parcial, da compensação devida calculada nos termos do artigo 366.º do CT, os trabalhadores têm a possibilidade de acionar o FGCT, pese embora o facto de este fundo de garantia só responder pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação que é devida, não respondendo por qualquer valor quando o empregador já tenha pago um valor igual ou superior a metade dessa compensação.

Considerando o esforço económico para os empregadores decorrente das contribuições acima indicadas, foi criada recentemente a Medida Incentivo Emprego que consiste num apoio financeiro correspondente a 1% da retribuição mensal dos trabalhadores, o qual é concedido aos empregadores que, entre 1 de Outubro de 2013 e 30 de Setembro de 2015, celebrem contratos de trabalho e abrange o período compreendido entre o início da execução do contrato de trabalho e 30 de Setembro de 2015 ou a data de cessação do contrato de trabalho, conforme a que se verifique em primeiro lugar.

Ana Sofia Catarino | [ana.catarino@tfra.pt](mailto:ana.catarino@tfra.pt)

### Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, RL

Esta Nota Informativa é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Nota Informativa e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino ([ana.catarino@tfra.pt](mailto:ana.catarino@tfra.pt)).

#### PORTUGAL

##### Lisboa

Av. da República, 32 - 4.º Esq.  
1050-193 Lisboa  
T +351 217 815 660  
F +351 217 815 679  
[lawfirm@tfra.pt](mailto:lawfirm@tfra.pt)

##### Funchal

Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º  
9000-060 Funchal – Madeira  
T +351 291 232 374  
F +351 291 230 32

#### ANGOLA

##### Luanda

Masuika Office Plaza  
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B,  
4.º andar A.  
Talatona - Luanda  
T +244 938 709 036  
F +244 927 121 466  
[lga@legalgroupafrica.com](mailto:lga@legalgroupafrica.com)