

FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO, MECANISMO EQUIVALENTE E DO FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto

Estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

NATUREZA E FINALIDADES

APLICA-SE A CONTRATOS CELEBRADOS A PARTIR DE 1 DE OUTUBRO DE 2013

FUNDOS AUTÓNOMOS COM PERSONALIDADE JURÍDICA

FCT – FUNDO DE CAPITALIZAÇÃO INDIVIDUAL

No passado dia 30 de Agosto, foi publicada a Lei n.º 70/2013, 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 presente lei aplica-se aos contratos de trabalho celebrados após 1 de Outubro de 2013 e ainda às empresas de trabalho temporário (ETT), qualquer que seja a duração do contrato celebrado com o trabalhador temporário.

Ficam excluídas as relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho de muito curta duração, reguladas no artigo 142.º do Código do Trabalho (CT) e as relações de trabalho com os trabalhadores que exercem funções públicas, incluindo os institutos públicos de regime especial.

O FCT e o FGCT são fundos destinados a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

Uma vez que este diploma apenas se aplica a contratos de trabalho celebrados após 1 de Outubro de 2013, a compensação em causa nunca é superior a 18 dias (cfr. nossa *Briefing Laboral #12*).

O FCT e o FGCT são fundos autónomos, com personalidade jurídica e não integram o perímetro de consolidação, nem o orçamento, da Segurança Social.

O FCT é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, e que responde até ao limite dos montantes

FGCT – FUNDO DE NATUREZA
MUTUALISTA

entregues pelo empregador e eventual valorização positiva.

O FGCT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador.

ME – GARANTIA IGUAL AO FCT

Caso o empregador já tenha pago ao trabalhador um valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho o FGCT não responde.

O ME é um 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.

FCT E O FGCT – TÊM PATRIMÓNIO
PRÓPRIO

O FCT e o FGCT têm património próprio e as entregas que são legalmente recebidas são valores a estes afectos, geridos pelas correspondentes entidades gestoras. O património do FCT e do FGCT deve ser constituído, nomeadamente, por depósitos bancários, valores mobiliários, instrumentos representativos de dívida de curto prazo, ou outros activos de natureza monetária.

ADESÃO OBRIGATÓRIA E EM BLOCO

O empregador é obrigado a aderir ao fundo, salvo a opção por ME. Esta opção é feita em bloco, relativamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço do respectivo empregador. A adesão ao FGCT opera de modo automático, com a adesão do empregador ao FCT ou a ME.

APENAS FINDA COM A CESSAÇÃO DA
ACTIVIDADE DO EMPREGADOR NO
SISTEMA DE SS

A adesão ao FCT e ao FGCT finda com a cessação da actividade do empregador no sistema de segurança social.

VALOR DAS ENTREGAS:
PARA O FCT – 0,95% DA RB/D POR
TRABALHADOR
PARA O FGCT – 0,075% DA RB/D
POR TRABALHADOR

A adesão ao FCT determina, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento das respectivas entregas para esse mesmo fundo, bem como para o FGCT. O valor das entregas para o FCT corresponde a 0,95% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido. O valor das entregas para o FGCT corresponde a 0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME.

ENTREGAS 12 VEZES POR ANO

As entregas são pagas 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.

MEIOS ELECTRÓNICOS A DEFINIR POR PORTARIA

O pagamento das entregas ao FCT e ao FGCT é efectuado nos termos e através dos meios electrónicos que vierem a ser definidos por Portaria.

ENTIDADES GESTORAS

As entidades gestoras do FCT e do FGCT são, respectivamente, o Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P. e o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.

A adesão a ME determina, igualmente, a obrigatoriedade, para o empregador, do pagamento de entregas para o FGCT.

ADESÃO AO ME COM GARANTIA IGUAL À QUE RESULTARIA DA VINCULAÇÃO AO FCT

Caso o trabalhador opte pelo ME, o empregador fica obrigado a subscrevê-lo e a mantê-lo em vigor desde o início da execução do contrato de trabalho até à cessação do mesmo, conferindo, por esta via, ao trabalhador a garantia igual à que resultaria da sua vinculação ao FCT.

APENAS PODE SER CONSTITUÍDO JUNTO DE INSTITUIÇÕES SUPERVISIONADAS PELO BP

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 desde que estejam legalmente autorizadas a exercer a gestão e comercialização desse instrumento.

DURAÇÃO

A adesão ao FCT e ao FGCT finda com a cessação da actividade do empregador no sistema de Segurança Social.

REEMBOLSO PARA O TRABALHADOR

Havendo lugar à cessação do contrato de trabalho, por qualquer causa, o empregador pode solicitar ao FCT o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador, com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, devendo o reembolso ser efectuado pelo FCT num prazo máximo de 10 dias a contar do pedido.

REEMBOLSO DO VALOR A FAVOR DO EMPREGADOR

Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador.

POSSIBILIDADE DE O TRABALHADOR ACCIONAR O FCGT

Se após a cessação do contrato de trabalho que origine o direito à compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, sem que o empregador efectue, total ou parcialmente, aquele pagamento, o trabalhador pode accionar o FCGT pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida, subtraído do montante já pago pelo empregador.

FISCALIZAÇÃO E PROCEDIMENTO CONTRA-ORDENACIONAL

A fiscalização e o procedimento contra-ordenacional previstas na presente Lei relativas à conduta do empregador são da competência da ACT.

ENTRADA EM VIGOR

A presente Lei entra em vigor no dia 1 de Outubro de 2013.

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com