

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

Informação 2013 / 18 – 15/10/2013

Fundos de Compensação do Trabalho (FGCT, FCT, ME)

Estimado Cliente,

A Lei nº 70/2013, de 30 de agosto, veio consagrar os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), com entrada em vigor no dia 1 do corrente mês de Outubro.

Todavia, como é já habitual no panorama nacional, somente no dia 30 de Setembro foi publicada a Portaria 294-A/2013, para entrar em vigor no dia seguinte, que regulamentou a indicada Lei, e onde se fixaram os procedimentos a ter em conta, nomeadamente, o registo e utilização do portal de internet www.fundoscompensacao.pt, através do qual se fará a gestão de todo este processo.

Evidentemente que não causa estranheza que só hoje aquele portal ficou operacional, e portanto, apenas agora nos podemos dirigir a si em condições de lhe prestar todas as informações necessárias sobre o funcionamento desta nova realidade legal. Assim, e concretizando:

1 - O que são e quais os objectivos dos fundos de compensação do trabalho

O FCT e o FGCT são fundos autónomos destinados a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de 50% do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do Artigo 366º do Código do Trabalho.

Tanto um como o outro são fundos de adesão individual e obrigatória pelo empregador, que pode, em alternativa à adesão ao FCT aderir a ME, ficando neste caso, vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da vinculação ao FCT. O ME é assim um mecanismo designado pela entidade empregadora e gerido por uma entidade privada sujeita à supervisão do Banco de Portugal

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

ou do Instituto de Seguros de Portugal e que esteja legalmente autorizada a exercer a gestão e comercialização desse instrumento, que deverá ser identificado como ME.

2 – Qual o objectivo dos fundos de compensação do trabalho (definições)

O FCT é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos definidos para a compensação por despedimento colectivo, e que responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva.

O FGCT é um fundo de natureza mutualista, financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais e que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho. Com efeito, o FGCT pagará ao trabalhador o montante necessário de modo a perfazer 50% do valor da compensação a que este tenha direito na sequência da cessação do seu contrato de trabalho descontado do valor que lhe tiver sido entregue pelo empregador.

O ME é um meio alternativo ao FCT, em tudo igual, apenas gerido por outra entidade, como foi já referido.

Refira-se ainda que, salvo nos casos previstos na Lei, o legislador garantiu que o saldo da conta global do empregador no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado, respeitante a cada um dos trabalhadores, fosse intransmissível e impenhorável.

3 – Quem faz a gestão dos fundos

Os FCT e FGCT são geridos pelo Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social (IGFCSS), e pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (IGFSS). Note-se que estes fundos têm personalidade jurídica e não integram o perímetro de consolidação da segurança social nem o orçamento da segurança social.

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

4 – Quem está obrigado a aderir

A adesão 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 seguintes excepções:

- Contratos de Trabalho celebrados com as entidades públicas a que se referem os números 1 a 4 do artigo 3º da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro;
- Contratos de Trabalho de muito curta duração, regulados no artigo 142º do Código do Trabalho.

5 – Como é feita a adesão e gestão do FCT

A adesão, obrigatória como foi já referido, é realizada mediante registo no indicado portal (www.fundoscompensacao.pt), com as credenciais da Segurança Social Directa, e deve ser concretizada com a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pela Lei 70/2013, de 30 de agosto, e até à data do início de execução desse contrato. Com o envio daquela declaração é automaticamente efectuada a adesão do empregador ao FGCT.

Aquela adesão determina a criação de uma conta global para a entidade empregadora, conta essa que irá integrar as contas de registo individualizadas de todos os novos trabalhadores que venha a contratar ao abrigo deste novo regime.

6 – Comunicação de trabalhadores

A inclusão de trabalhadores é efectuada mediante carregamento/validação de informação de identificação do trabalhador e de caracterização do respectivo contrato de trabalho. Com a inclusão de trabalhadores é criada uma conta de registo individualizado referente a cada um deles, integrada na conta global do empregador.

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

A partir da data de início de execução do contrato de trabalho e até a sua cessação, a entidade empregadora fica vinculada a entregas mensais ao FGCT e ao FCT, calculadas sobre a retribuição base acrescida das diuturnidades a que cada trabalhador incluído tenha direito.

7 – Outras comunicações obrigatórias relativas aos trabalhadores

A entidade empregadora é obrigada a comunicar toda e qualquer modificação nos termos do contrato dos trabalhadores abrangidos que determine alteração do valor da sua retribuição base ou das diuturnidades a que ele tenha direito. É ainda obrigada a comunicar toda e qualquer modificação que tenha impacto na forma de cálculo da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, designadamente os períodos de indisponibilidade susceptíveis de diminuir o tempo de antiguidade do trabalhador (ex. faltas injustificadas). O empregador deve, portanto, manter actualizados os registos relativos aos seus trabalhadores.

As alterações aos registos dos trabalhadores são realizadas em www.fundoscompensacao.pt e produzirão efeitos a partir do período de pagamento seguinte.

Sem prejuízo do referido, se das alterações comunicadas resultar o recálculo de contribuições passadas, tais acertos serão sempre reflectidos nos pagamentos futuros. Se tal recálculo vier a determinar que o empregador pagou menos do que devia, no pagamento a efectuar no mês seguinte será incluída a totalidade do valor em falta. Verificando-se situação contrária (empregador pagou a mais), o pagamento seguinte virá deduzido do valor pago em excesso.

Em qualquer dos casos será reportado à ACT o não cumprimento tempestivo pelo empregador do dever de actualização das informações relativas aos contratos de trabalho dos seus trabalhadores, para efeitos da respectiva contra-ordenação.

8 – Valor das entregas mensais e respectivos procedimentos

O pagamento é obrigatório, mensal, e corresponde a 1% do vencimento base e diuturnidades a que os trabalhadores tenham direito, distribuído da seguinte forma:

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

- 0,925% ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)
- 0,075% ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)

A declaração relativa ao valor da retribuição deverá ser actualizada sempre que se verifiquem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador venha a ter direito, sob pena de a entidade empregadora incorrer em contra-ordenação grave.

A entidade empregadora realiza 12 pagamentos por ano, correspondendo a 12 vencimentos mensais dos seus trabalhadores. As entregas não incidem, portanto, sobre os montantes abonados a título de subsídio de férias e subsídio de natal.

As entregas previstas no âmbito deste regime são realizadas mediante procedimento que envolve dois passos:

1. Emissão de documento para pagamento, e
2. O pagamento propriamente dito.

A emissão de documento para pagamento é realizada no mesmo portal, a partir do dia 10 de cada mês. A aplicação informática determina o valor a pagar em cada mês em função dos dados inseridos pelo empregador referentes aos contratos de trabalho que celebrou com os seus trabalhadores, pelo que este terá apenas que validar aquele valor. Essa validação dá origem à criação do documento que contém as referências para pagamento.

O pagamento é devido entre os dias 10 e 20 de cada mês e pode ser efectuado numa caixa multibanco (pagamento de serviços) ou através de homebanking. O pagamento pode ainda ser realizado até ao dia 8 do mês seguinte, mas sujeito a contagem de juros diários a partir do dia 20. Os juros correspondentes serão incluídos no pagamento do mês seguinte.

As entregas são efectuadas exclusivamente via liquidação do documento para pagamento, não sendo aceite qualquer outra via para o cumprimento da obrigação contributiva por parte do empregador. O documento é liquidado na íntegra, não sendo possível o seu pagamento parcial, e tem como validade o dia 8 do mês seguinte.

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

9 – Contra-ordenações

As contra-ordenações estão qualificadas como graves e muito graves. Constituem, contra-ordenações graves:

- A falta de pagamento até ao dia 20, da quantia mensal devida
- A falta de comunicação de eventuais alterações nos contratos dos trabalhadores que determine a alteração do valor da retribuição-base ou diuturnidades

Constituem, por outro lado, contra-ordenações muito graves:

- A não adesão ao FCT (ou a ME), até à data de início de execução do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo novo regime
- A não comunicação da admissão de novos trabalhadores
- O pagamento das quantias em dívida quando já estejam em processo de execução

10 – Resumo do funcionamento na cessação do contrato de trabalho

1. Em caso de cessação do contrato de trabalho que origine o direito à compensação:
 - O empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, mas pode solicitar ao FCT o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador.
2. Caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador;
3. Se, embora devido, o empregador não efectuar total ou parcialmente o pagamento do valor da compensação, cabe ao trabalhador acionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador.

NOVI CÓNTA

I N F O R M A Ç Ã O

Estimado cliente, como claramente terá compreendido, esta nova realidade legal encerra não só um novo conjunto de responsabilidades financeiras mensais para todos empregadores que admitam novos trabalhadores, mas também um acréscimo significativo de todo o trabalho administrativo e burocrático que já hoje é realizado.

Efectivamente, todas as comunicações que actualmente são efectuadas à segurança social têm de ser replicadas para efeito da gestão dos fundos de compensação, com a agravante de que neste último caso, todas as eventualidades são comunicadas, e não apenas as admissões e demissões.

A Noviconta, como sempre, será seu parceiro no cumprimento de mais uma obrigação declarativa, todavia sujeita a honorários específicos. Assim, considerando que esta obrigação impende apenas sobre as empresas que admitam trabalhadores após o dia 1 de Outubro, muito brevemente divulgaremos quais os honorários a considerar para o efeito.

Concluimos assim a apresentação e explicação deste novo regime legal, apresentando os nossos melhores cumprimentos e ficando, como sempre, à sua disposição para prestar os esclarecimentos adicionais que entenda convenientes.

Atentamente.

Rui Pinto.