

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 72/2012

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho (11ª Circular)
Fundo de Compensação do Trabalho

O assunto que vamos tratar, --- FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO ----, não sendo novidade da Lei nº23/2012, vai ter no futuro muita importância. Mas o que é esse FUNDO ?

Para já, não está regulado em qualquer diploma. Existe neste momento, tão só uma "Proposta de Lei", em discussão. Mas,

Antes, é conveniente responder a outra pergunta: como apareceu o FUNDO no nosso ordenamento jurídico laboral ? --- Com a LEI Nº53/2011, 14 Outubro, dita 2ª revisão ao Código Trabalho/versão em vigor (2009). Ai,

Num artº4, e com o título "Direito transitório", escreveu-se:

"1- O empregador está obrigado a aderir ao **fundo de compensação do trabalho** e a efectuar as contribuições devidas nos termos de legislação própria".

legislação essa que, até hoje, ninguém viu. Não obstante, essa Lei nº53/2011,

Foi logo alterando artigos do Código, com a referência ao FUNDO (FCT), concretamente:

- ❖ acrescentando uma nova al.m), ao nº3, artº106, --- dever de informação;
- ❖ nova redacção ao nº5, do artº127, --- deveres do empregador;
- ❖ nova redacção ao nº4, do artº177, --- contrato utilização trabalho temporário;
- ❖ acrescentando nova al.c), ao nº2, artº192, --- sanções no trabalho temporário;
- ❖ nova redacção ao nº3, do artº366, --- compensação por desp. colectivo;
- ❖ nova redacção ao nº4, do artº366, --- compensação por desp. colectivo.

Ora,

Neste momento é conveniente não esquecer que o Código Trabalho tem um artº336, que trata do FUNDO GARANTIA SALARIAL: pago os

créditos dos trabalhadores cujas empresas, "(...) por motivo de insolvência ou de situação económica difícil", não o podem fazer; e, em certas circunstâncias.

Está regulado, ainda hoje, nos artºs 317 a 326, da Lei nº35/2004 (Reg. Anterior Cód. Trabalho/Versão 2003). Acontece que, neste FUNDO, é o Estado a arcar com a responsabilidade do pagamento. Então,

Lembraram-se, --- copiando o instituto brasileiro do "Fundo de Compensação" ---, criar o nosso FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO. Por meio deste FUNDO, o Estado, tentará tirar o cavalo da chuva; quer dizer, obriga as empresas a fazer uma economia forçada, compartilhando com o valor correspondente a 1% da retribuição base e diuturnidades, pagas a cada trabalhador, para esse FUNDO. A participação é obrigatória desde o início do contrato á cessação do mesmo. Em 12 meses/ano.

O FUNDO (FCT) fica a constituir um património autónomo, sob a forma de fundo investimento imobiliário; fundo de pensões; ou seguro, ramo vida. O trabalhador, incluído no FUNDO é titular de uma conta individual, para efeito de pagamento da compensação prevista no artº366, Código, --- compensação por despedimento colectivo. Mas,

Repare, só na circunstância de haver lugar ao pagamento de compensação. Não havendo, então: "o valor da conta individual do trabalhador é entregue ao empregador", no prazo de 5 dias.

Este FUNDO responde, pelo menos

"por 50% do valor da compensação devida, em caso de cessação do contrato de trabalho".

pelos montantes entregues pelo empregador e pela eventual valorização positiva.

Está previsto que o FUNDO, criado e gerido nos termos da Lei que irá sair, não seja a única solução: está previsto aquilo a que se chama "Mecanismo equivalente", criado neste caso em sede de convenção colectiva (CCT).

No caso do empregador não aderir ao FUNDO, pode ser obrigado a fazê-lo; e, será aberto um processo de contra-ordenação; e, obrigado a prestar uma caução. A contra-ordenação será muito grave.

Atenção: este instituto apenas se aplica aos contratos de trabalho, celebrados após o início de vigência da Lei que for promulgada. Mas, prevê-se a "adesão voluntária", por acordo individual ou CCT, em relação aos contratos já existentes.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Prevê-se a entrada em vigor deste FUNDO apenas 6 meses depois de promulgada a Lei que o vai regular. Sendo assim, talvez só no primeiro trimestre de 2013 é que entre em vigor.

Como se disse, a contribuição para o FUNDO é de 1% da retribuição base + diuturnidades. Só que, no tal modelo brasileiro a contribuição é de 8%; e, na Proposta prevê-se que o valor da contribuição pode ser aumentado por meio do CCT, do sector respectivo. O que não augura nada de bom para o futuro !

Portanto, para já não pense muito neste "FUNDO". Anda por aí, no Código do Trabalho, mas nada está ainda regulado. Será mais um encargo para as Empresas, que, como se sabe, vivem em desafio financeiro ! ... Pelo mesmo é o que parece, com iniciativas destas ...

Dois parágrafos antes, manifestamos receio sobre o futuro deste FUNDO, para as Empresas. A razão de ser é a seguinte: como dissemos, o "modelo" usado é de um "fundo de compensação" brasileiro. Ali, a comparticipação do empregador é de 8%. Ora, no nosso FUNDO, a comparticipação prevista é de 1%. O que é muito pouco, atendendo ao fim em vista. Logo, aquele 1% inicial é um "engodo", que na primeira oportunidade vai ser alterado para mais. Acresce que,

Como dissemos, também através da contratação colectiva o valor da comparticipação pode ser aumentado. Será então mais um motivo de pressão das associações sindicais, que temos, para anualmente pressionarem as associações patronais a aumentar aquele valor, pretexto para "greves" (mais uma) no caso de não verem satisfeita a sua reivindicação que, como se sabe e eles referem, insistentemente, são "sempre justas" !

Agosto 2012

