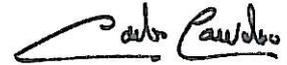


# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº79/2013



**ASSUNTO:** Fundo de Compensação Trabalho  
Fundo de Garantia Compensação Trabalho - Apresentação 1ªCircular

Foi publicado no D.R. nº167, de 30 Agosto, a LEI Nº70/2013.  
Segundo o seu artº1, vem estabelecer,

"(...) os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT)."

Lembramos: na 2ª alteração ao Código Trabalho em vigor, --- o que foi feito com a Lei nº53/2011, de 14 Outubro ---, apareceu pela primeira vez a referência a um "fundo de compensação". Vários artigos do Código passaram a incorporar a referência a esse "fundo". E, desde logo,

O artº127, que enumera os deveres do empregador (empresa), ganhou um novo nº5, que diz:

"5- O empregador deve, ainda, sempre que celebre contratos de trabalho, **comunicar** ao serviço com competência inspectiva do ministérios responsável pela área laboral **a adesão** a fundo de compensação do trabalho".

Nessa Lei nº53/2011 foi ainda acrescentado um novo artº366-A, com o título: "Compensação para novos contratos de trabalho". Aí,

No nº1, referia-se que em caso de despedimento colectivo referente a novos contratos de trabalho, o trabalhador tinha direito a uma compensação. E, depois de no nº2, se expor como era determinada a compensação,

Tínhamos o nº3, nestes termos:

"3- A compensação é paga pelo empregador, com excepção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho nos termos de legislação própria".

Note: nas alterações ao Código, feitas com essa Lei nº53/2011, a remessa para o regulado nos artºs 366 e 366-A, passou a ser uma constante. Por ex., veja os artºs 164, nº1; artº194; artº344, nº3; artº345, nº4, etc.

Ora, ficou tudo suspenso, á espera da tal "legislação própria", a que se referia o nº3, do artº366-A, que reproduzimos acima.

Na altura, como estará lembrado, referiu-se que aí vinham novos encargos para as Empresas. O que era inegável. O certo é que,

Durante 2 anos não se ouviu falar mais nesse "fundo de compensação". Ora,

Essa espera acabou, pois, como dissemos, a 30 Agosto foi publicada a Lei nº70/2013, estabelecendo não um, mas dois tipos diferentes de "fundos", --- **FCT** e **FGCT** ---; e, algo a que se chamou: "mecanismo equivalente" (**ME**).

Vamos apreciar agora o que nos apresenta esta Lei. Contudo, começamos por chamar a atenção que o artº6, nº1, da Lei nº70/2013, refere o seguinte:

"1- O FCT e o FGCT regem-se pelas regras previstas na presente lei nos respectivos **regulamentos de gestão e nos respectivos regulamentos internos**".

os quais, regulamentos de gestão, "... são publicados no Diário Republica", --- nº4, artº7.

E como se isto não fosse pouco, referenciamos ainda no nº1, artº59, desta Lei nº70/2013, que

"1- Todas as matérias relativas ao modelo de operacionalização das relações entre empregador e fundos, trabalhador e os fundos, bem como dos intervenientes no sistema com as entidades fiscalizadoras são objecto de **portaria** dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, laboral e da segurança social, (...)"

Esta chamada de atenção para estes "diplomas" que a própria Lei diz que vão ser publicados deve-se ao seguinte: a Lei nº70/2013 diz, no artº61, que entra em vigor "... no dia 1 de Outubro 2013". Ora, estando a aproximar-se meados de Setembro,

Não temos conhecimento que "regulamentos" ou portaria tenham sido publicados. Este novo instituto, "FUNDO DE COMPENSAÇÃO", nas 3 modalidades, não é algo fácil de compreender e implementar ! --- Ora, como de costume, é tudo á última hora; mas, no entanto, não se esqueceram de taxar de contra-ordenação muito grave a maior parte das violações á Lei nº70/2013 ! --- estarão em causa, depois, milhares de Euros de coimas, e pagar pelas Empresas.

Vejamos, numa primeira abordagem a Lei nº70:

Desde logo, aplica-se apenas (artº2, nº2):

"2- (...) aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada m vigor (...)"

A referência legal a seguir, importante, vem no nº4, desse artº2. Primeiro, **atenção** ao seguinte:

No mesmo dia em que foi publicada a Lei nº70/2013, dia 30 Agosto, foi publicada a LEI Nº69/2013. Esta, apresenta a 5ª Alteração, ao Código Trabalho. Ora,

UM dos artigos que esta Lei nº69 altera é o artº366, do Código. Versa o mesmo sobre a

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLECTIVO

Ora, o nº4, artº2, da lei nº70, diz:

“4- A referência, na presente Lei, á compensação calculada nos termos do artº366 do Código Trabalho **inclui todos os casos em que esta disposição resulte aplicável**, directamente ou por remissão legal, em caso de cessação do contrato de trabalho”.

Não compreendeu ? --- É natural. Isto parece feito de propósito para baralhar os utilizadores. No nosso entendimento, o que se quer dizer é o seguinte: como dissemos atrás,

Na tal Lei nº53/2011, 2ª alteração ao Código Trabalho, existem vários artºs a remeter para os artºs 366 e 366-A, Código:

- ❖ als. b) e c), nº1, artº164, que diz respeito aos contratos de comissão de serviço;
- ❖ nº5, artº194, que diz respeito ao contrato de trabalho temporário;
- ❖ nº5, artº347, que diz respeito á cessação do contrato, por insolvência;
- ❖ al.f), nº2, artº360, diz respeito ao despedimento colectivo;
- ❖ artº372, que diz respeito ao despedimento por extinção do contrato trabalho;
- ❖ artº379, que diz respeito ao despedimento por inadaptação.

Daí, o que aquele nº4, do artº2, quer dizer que a regulamentação constante do artº366, agora alterado pela Lei nº69/2013, aplica-se a todos os casos que enumeramos. Assim,

A redacção total do artº366, agora é:

**“Compensação por despedimento colectivo”**

- “1- Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **12 dias** de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- 2- Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.
- 3- O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito de reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

4- Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5- A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador á disposição deste último.

6- Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito á compensação prevista no nº2, do artº344 e do nº4, artº345, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos nº2 a 5 do presente artigo.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nº1, 2, 3 e 6".

Mas, perguntará: o que são estes FUNDOS ? --- Para que servem ? --- Estou obrigado a aderir aos mesmos ? --- E se não o fizer ?

Respondendo, e todas as respostas estão na Lei nº70/2013:

- os FUNDOS ( FCT e FGCT) destinam-se a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculado nos termos do artº366, CT, ---nº1, artº3,
- são FUNDOS de adesão obrigatória, e individual, pelo empregador, --- nº3, artº3,
- o FCT visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, --- nº4, artº3,
- responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador, ---nº4,
- o FGCT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário á cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho (...) subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador;
- o ME é um meio alternativo ao FCT, pelo qual o empregador fica vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual á que resultaria da vinculação do empregador ao FCT.

O empregador é obrigado a aderir ao FCT salvo opção por adesão a ME, --- nº1, artº8.

Se não o fizer, comete contra-ordenação muito grave, ---nº9, artº8.

Os valores das contra-ordenações muito graves são os mais elevados, como pode ver no nº4, artº554, do Código do Trabalho.

Voltaremos ao assunto.

Setembro 2013

Carlos F. Santos Carvalho