

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº88/2011

ASSUNTO : Alterações ao Código do Trabalho – 1ª
Indemnizações - Fundo Compensação do Trabalho

Já foi publicada 14 de Outubro (D.R. nº198, 1ª Série) a **LEI Nº53/2011**, que veio estabelecer o **novo** sistema de compensação em algumas modalidades de cessação do contrato de trabalho.

Essas alterações entram em vigor a 1 Novembro 2011.

Mas, e só agora é que damos conhecimento ? --- E na nossa opinião, vamos muito a tempo !

Estivemos á espera que fosse publicada a regulamentação sobre o **FUNDO COMPENSAÇÃO DO TRABALHO**, agora dado á luz; e que ainda não foi. Como se compreende,

Esta novidade, o tal FUNDO não nasceu do nada. A "ideia" nasceu lá pela Áustria, veio por aí abaixo e encalhou em Espanha, que entretanto abandonou a ideia. Nós por cá, toca a copiar e ele aí está consagrado na Lei, com esta alteração ao Código do Trabalho, aplicável em várias situações em que o contrato de trabalho cesse. E, nas várias situações em que isso pode acontecer, --- algumas das previstas no artº340, Código.

Só que, o que é isso de FUNDO de COMPENSAÇÃO DO TRABALHO ? --- Ninguém o pode descrever, neste momento, com toda a certeza. Se ainda não saiu a regulamentação do mesmo ! ...

A discussão á sua volta está a ferver, pois a sua criação cria muitos problemas. Por ex., quem vai gerir esse FUNDO ? --- Vão estar em causa, daqui a uns tempos, milhares ou milhões de Euros ...

Qual a ideia com a criação do tal FUNDO ? --- Dos elementos disponíveis, poder-se-á dizer que o FUNDO

"Visa assegurar um mecanismo financeiros que garanta o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de uma parte, --- 10 dias --- das compensações que lhe são devidas em caso de cessação do contrato de trabalho".

e vai ser constituído, --- "o capital" desse FUNDO ---, com os valores que os empregadores, todos eles, vão ser **obrigados a entregar** durante a vigência do contrato de trabalho. Se isto lhe pode estar a recordar algo,

Podemos adiantar que o esquema proposto tem muito de parecido com os planos poupança-reforma (PPR). Cada trabalhador passa a ter uma "conta individual" no tal FUNDO. Mas,

ATENÇÃO: como consta do artº3, da Lei nº53/2011, (que não tivemos pressa nenhuma em divulgar), todas as alterações agora feitas a 18 artigos do Código do Trabalho, --- mais um artigo novo, o 366-A,

"1- (...), **aplica-se apenas aos novos contratos de trabalho**"

e estes são, como refere o nº2, desse artº3, da Lei nº53/2011,

"2- (...) os contratos celebrados após a entrada em vigor da presente lei".

que, como dissemos acima, será o dia 1 Novembro 2011; daí,

Como se vê, não lhe doa a cabeça, até que estas alterações tenham aplicação prática. Para já, embora o artº4, da lei nº53/2011, diga:

"1- O empregador está obrigado a aderir ao FUNDO de compensação do trabalho e a efectuar as contribuições devidas (...)".

logo vai dizendo, "(...) nos termos da legislação própria". Que não saiu .

Como se viu, este FUNDO só vai vigorar para os contratos celebrados a partir do dia 1 Novembro 2011. E os contratos anteriores, que estão agora em vigor ? --- Pois, continua tudo na mesma !

Repare: a criação deste FUNDO tem tudo a ver com o tal novo artº366-A, Código, que vem determinar que a compensação que está regulada no artº366, Código, e que continua a vigorar para os contratos anteriores celebrados até 31 Outubro 2011, ou seja,

"(...) **um mês** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (no mínimo de 3 meses)".

passará a ser, para os novos contratos, como diz o nº1, artº366-A,

"(...) a compensação correspondente a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade."

A contribuição das empresas para esse FUNDO segundo se diz, não pode exceder **1%** da retribuição base e diuturnidades que paga a cada trabalhador. Desde que haja dinheiro no FUNDO, na conta do trabalhador, aquele paga 10% da compensação e o restante fica a cargo (os restantes 10%) do empregador. Se o empregador tiver de pagar tudo,

"(...) responde pelo respectivo pagamento e fica subrogado nos direitos do trabalhador em relação àquele em montante equivalente."

como diz o nº4, do artº366-A(novo), do Código do Trabalho.

Voltamos a este assunto.

Outubro 2011

