

ANÁLISE
DA OCC

GISELA FÉLIX

Jurista da Ordem dos
Contabilistas Certificados
comunicacao@occ.pt

Fundos de compensação nos períodos de baixa prolongada e licença parental

A adesão aos fundos determina a obrigatoriedade das respetivas entregas, devidas.

A Lei n.º 70/2013 de 30 agosto 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 qual é aplicável às relações de trabalho reguladas pelo Código do Trabalho (CT) e apenas aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor (1 de outubro de 2013), tendo sempre por referência a antiguidade.

O FCT e o FGCT são fundos de adesão individual e obrigatória do empregador, tendo como finalidade assegurar o direito do trabalhador ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do CT.

No entanto, o empregador pode, em alternativa, aderir ao ME, ficando vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resulta

ria da vinculação ao FCT.

Em todo o caso a adesão do empregador ao FCT ou ME opera de modo automático ao FGCT e finda com a cessação de atividade no sistema de Segurança Social.

A adesão aos fundos determina a obrigatoriedade das respetivas entregas, devidas a partir do momento em que se inicia a execução do contrato de trabalho e até à sua cessação, salvo nos períodos em que inexistia contagem de antiguidade.

As entregas para o FCT correspondem a 0,925% de retribuição base e diuturnidades e 0,075% para o FGCT, sendo pagos 12 vezes por ano, mensalmente e nos prazos previstos para o pagamento das contribuições e quotizações à Segurança Social.

De salientar que a falta de comunicação da admissão do trabalhador, assim como de qualquer alteração que for devida, determinam as respetivas consequências con-

traordenacionais previstas nos n.ºs 5 e 6 do artigo 11.º desta Lei.

Impedimento temporário

A Portaria n.º 294-A/2013, de 30 setembro, define os procedimentos e os elementos necessários à operacionalização do FCT e do FGCT.

Ora, atenta a obrigatoriedade de efetuar as entregas tendo sempre por referência a antiguidade do trabalhador, importa analisar os casos concretos de baixa médica prolongada e de licença parental.

Neste contexto, estabelece o n.º 1 do artigo 296.º do CT que o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar, determina a suspensão do contrato de trabalho.

Contudo, determina o n.º 2 do

artigo 295.º do CT que o tempo de redução ou suspensão do contrato de trabalho conta-se para efeitos de antiguidade.

Ainda de acordo com o previsto na al. c) do n.º 1 do artigo 65.º do CT, as ausências ao trabalho resultantes de licença parental em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Face ao exposto, considerando que o período de suspensão do contrato de trabalho, bem como a ausência ao trabalho resultante de licença parental, contam para efeitos de antiguidade, concluímos que as entregas relativamente ao trabalhador que se encontre nessas situações devem ser efetuadas, não existindo qualquer motivo para redução ou dispensa dos valores a pagar pelo empregador aos fundos de compensação. ■