



análise da OTOC

OTOC
ORDEM DOS TÉCNICOS
OFICIAIS DE CONTAS

ANA CRISTINA SILVA

CONSULTORA DA ORDEM DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS



Os fundos de compensação do trabalho e os incentivos ao emprego

O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) foram criados com o objetivo de assegurar o direito aos trabalhadores a receber, pelo menos, metade da compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho. Isto independentemente da saúde financeira da entidade patronal à data da cessação do contrato.

O FCT não é um dispêndio sem retorno, porque cessando o contrato de trabalho, ainda que não haja lugar a indemnização ao trabalhador, o valor referente a tal trabalhador é devolvido à empresa. Mas, os valores entregues serão ativos que, em regra, tendem a ter um grau de imobilização elevado, em termos temporais e devido ao número muito restrito de situações que permitem a sua movimentação, por isso a contribuição para este Fundo, a par com as entregas para o Fundo de

Garantia de Compensação do Trabalho, farão aumentar o custo do fator trabalho.

As entidades que tenham celebrado, ou venham a celebrar contratos de trabalho, após 1 de outubro de 2013, inclusive, terão de fazer entregas para estes dois fundos no montante total de 1% da retribuição base e diuturnidades do trabalhador, 12 vezes por ano.

Mesmo as empresas de trabalho temporário, qualquer que seja a duração do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador temporário, ficam abrangidas pela obrigação de contribuir para estes dois Fundos.

Apenas ficam excluídos desta obrigação os contratos de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias que se configurem como trabalho de muito curta duração, a aceção dada pelo Código do Trabalho.

Adesão ao Fundo de Compensação do Trabalho não é obrigatória. [...] A entidade empregadora pode optar por aderir ao mecanismo equivalente.

Proteção dos direitos

Em bom rigor a adesão ao FCT não é obrigatória, na medida em que a entidade empregadora pode optar por aderir ao Mecanismo Equivalente (ME). Este é, portanto, um instrumento alternativo ao FCT

que pode ser contratado pela entidade patronal junto de instituições sujeitas a supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal desde que estejam legalmente autorizadas a exercer a gestão e comercialização desse instrumento.

É certo que foi o atual cenário de crise económica que veio demonstrar a necessidade de se assegurar uma melhor proteção dos direitos dos trabalhadores no que respeita ao recebimento efetivo das importâncias devidas por cessação do contrato de trabalho. Mas esta medida é implementada ainda num cenário em que os indicadores do desemprego são demasiado elevados e são ainda muito tímidos os sinais de inversão da tendência de contração económica.

Se a criação desta nova obrigação foi amplamente divulgada, o mesmo não parece ter sucedido com a medida do Instituto de Emprego e

Formação Profissional designada de "Incentivo Emprego".

Esta medida traduz-se num apoio financeiro aos empregadores no valor de 1% da retribuição mensal do trabalhador contratado, sendo a base de cálculo a mesma que é aplicável para determinação das contribuições para a Segurança Social. E abrangerá os contratos de trabalho celebrados após o dia 1 de outubro de 2013, inclusive. Até mesmo no seu âmbito, esta medida tem uma perfeita coincidência, quanto às entidades abrangidas, com a obrigação de realização das entregas para o FCT (ou para o ME) e para o FGCT, pois também inclui as empresas de trabalho temporário e exclui os contratos de trabalho de muita curta duração.

Portanto, não é difícil concluir que a intenção deste incentivo será minorar os efeitos da introdução da nova obrigação contributiva das entidades empregadoras. E esta medida até pode ser cumulável com outras medidas de apoio ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.

Todavia, será um incentivo de caráter temporário, pois está previsto que vigore apenas entre 1 de outubro 2013 e 30 de setembro de 2015. Como o apoio financeiro é concedido por contrato de trabalho celebrado, com a cessação desse contrato (antes de 30 de setembro de 2015), termina também a atribuição do inerente incentivo.

Em resumo, há aqui um período de dois anos em que as entidades que pretendam contratar trabalhadores, seja qual for a duração do contrato (desde que não sejam contratos de muita curta duração), podem recorrer a esta medida para financiar as entregas obrigatórias ao FCT e ao FGCT. Para tal devem formular a respetiva candidatura através do sítio da Segurança Social Direta.

comunicacao@otoc.pt

Artigo redigido segundo o Novo Acordo Ortográfico