

**CIRCULAR Nº 5/2013**

A 30 de Agosto foram publicadas as Leis 69/2013 e 70/2013 que vêm proceder a novas alterações ao Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro e entram em vigor no próximo dia 01 de Outubro de 2013.

Enquanto que a primeira estabelece um novo ajustamento do valor da compensação devida pelas cessações dos contratos de trabalho que passa a ser calculado em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 (inclusive) com base em 18 ou 12 dias de retribuição base e diuturnidades, a segunda 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), medidas criadas afim de financiar, no futuro, as compensações por despedimento.

Dado que a Lei 69/2013 tem mais um efeito prático e a sua leitura não suscita grandes dúvidas dado se traduzir apenas em mais uma alteração ao cálculo das compensações por cessação do contrato de trabalho, importa aqui realçar os aspectos mais importantes da Lei 70/2013 que por ser uma novidade ao Código do Trabalho parece-nos exigir um maior esclarecimento.

Neste sentido, os Fundos (FCT e FGCT) acima referenciados destinam-se a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.

As empresas que contratem trabalhadores a partir do dia 01 de Outubro de 2013 são obrigadas a aderir ao Fundo de Compensação de Trabalho ou ao Mecanismo Equivalente, cuja opção é efectuada em bloco relativamente à totalidade dos trabalhadores.

Ficam obrigadas a entregar **0,925% para o FCT** e **0,075% para o FGCT** da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME, que servirão para financiar, no futuro, as compensações por despedimento. Estas entregas ao FCT ou ME (consoante a escolha) e ao FGCT inicia-se com a execução de cada contrato de trabalho e termina com a sua cessação. Chamamos a atenção que esta é uma obrigação apenas da entidade empregadora.

As entregas serão feitas por meio electrónico nos termos que forem definidos posteriormente por portaria própria e serão pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos mesmos prazos previstos para o pagamento da Segurança Social e respeitam a 12 retribuições base mensais e diuturnidades por cada trabalhador.

No início da execução de cada contrato de trabalho o empregador deve declarar ao FGCT e, quando aplicável ao FCT o valor da retribuição base do trabalhador, devendo esta declaração ser objecto de actualização sempre que se verificarem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador venha a ter direito.

Em caso de cessação do Contrato de Trabalho o empregador pode solicitar ao FCT, com a antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respectivo trabalhador incluindo a eventual valorização positiva, ao que o FCT deverá dar resposta efectiva no prazo máximo de 10 dias a contar do pedido efectuado pelo empregador.

A leitura desta circular não dispensa a consulta das Leis referidas.