

**Circular nº 25/2013***25 de Setembro de 2013***Assunto: LEGISLAÇÃO LABORAL**

Caros Associados,

Recentemente foram publicados vários diplomas legais na área da legislação laboral, que levamos ao conhecimento de V. Exas. através da presente Circular, designadamente:

- a) **Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto**: Instituição de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado (Primeira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, e quarta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro), concretamente:
- A atribuição de competências à ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) para instaurar o procedimento previsto no artigo 15.º -A ora aditado pela Lei n.º 63/2013 à Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, por força do qual caso o inspector do trabalho verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de actividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, tal como se encontra definido no Código do Trabalho, deve lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente. O procedimento é imediatamente arquivado no caso em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral. Findo o supracitado prazo sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
  - Na sequência do regime antes referido, o aditamento de um capítulo VIII ao título VI do livro I do Código de Processo do Trabalho, por força do qual é criada a «Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho», cuja disciplina é regulada nos artigos 186.º -K a 186.º -R deste Código. Esta acção deverá ser intentada pelo Ministério Público, contra o empregador, e, caso venha a ser considerada procedente, a sentença poderá reconhecer a existência de um contrato de trabalho e fixar a data do início da relação laboral, com as legais consequências.

b) **Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto:** Ajustamento do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho (Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterada pelas Leis n.ºs. 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, e 47/2012, de 29 de Agosto). Esta lei entrará em vigor no próximo dia **01 de Outubro de 2013**. Destacam-se as seguintes alterações:

- Entre outras informações a que se encontra adstrito, o empregador deve prestar ao trabalhador a identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica (**art.º 106.º, n.º 3, alínea m), do CT**). Por outro lado, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica (**art.º 127.º, n.º 5, do CT**).
- No âmbito do Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário os créditos dos trabalhadores garantidos pela caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da actividade previstos na alínea a) do n.º. 1 do art.º, 190.º, do CT, não incluem os valores devidos a título de compensação por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º, para os novos contratos de trabalho (**art.º 190.º, n.º 2, do CT**). Por outro lado, no caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, o qual é feito de acordo com os critérios de precedência previstos nas alíneas a) a d) do n.º. 6.º do art.º 191.º, relativamente aos trabalhadores com novos contratos de trabalho estão excluídas dos critérios de precedência as compensações por cessação de contrato de trabalho (**art.º 191.º, n.º 7, do CT**). Note-se, que nos termos do art.º. 3.º da Lei n.º. 69/2013, para efeitos do disposto nos referidos art.ºs. 190.º e 191.º, do CT, “(...) consideram-se novos contratos de trabalho os contratos celebrados após a entrada em vigor da presente lei”.
- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, do CT (**art.º 344.º, n.º 2, do CT**).
- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes: a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Esta compensação é calculada nos termos do artigo 366.º, do CT (**art.º 345.º, n.ºs. 4, e 5, do CT**).
- O **art.º 366.º, do CT**, que regula a compensação por despedimento colectivo, passa a ter a seguinte redacção:

*“Artigo 366º**Compensação por despedimento colectivo*

*1 - Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

*2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:*

*a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

*b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

*c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*

*d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

*3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a accionar 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 à disposição deste último.*

*6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.os 2 a 5 do presente artigo.*

*7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.”*

— Alteração do **nº. 1 do artigo 10.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho**, que passa a ter a seguinte redacção: “A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de Novembro e de 1 de Dezembro, resultante da alteração efectuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234.º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013 e será obrigatoriamente objecto de reavaliação num período não superior a cinco anos”.

— Os **artºs. 5º. e 6º. da Lei nº. 69/2013**, estabelecem, respectivamente, regimes transitórios em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo e em caso de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, da forma seguinte:

*“Artigo 5.º**Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo*

*1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redacção conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:*

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

2 — O montante total da compensação calculado nos termos do número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

4 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 3:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

5 — Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos n.os 1 e 3 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e b) do n.º 3;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

6 — Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.”

#### Artigo 6.º

##### *Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário*

1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

2 — Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

3 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 2:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

4 — Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos n.os 1 e 2 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e b) do n.º 2;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

5 — Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.”

— Finalmente, sobre a relação entre as fontes de regulação, o **artº. 8º. da Lei nº. 69/2013**, estabelece que “São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho, relativas: a) Ao disposto no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no artigo 366.º, ou sempre que esta disposição resulte aplicável, do Código do Trabalho, na redacção conferida pela presente lei; b) A valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior”.

c) **Lei n.º 70/2013, de 30 de 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). Esta lei entrará em vigor no próximo dia **01 de Outubro de 2013**.

— **A Lei nº. 70/2013 aplica-se às relações de trabalho reguladas pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro (artº. 2º., nº. 1), com excepção das relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho de muito curta duração, regulados no artº. 142º., do CTT (artº. 2º., nº. 3), e apenas aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, tendo sempre por referência a antiguidade, contada a partir do momento da execução**



*daqueles contratos (artº. 2º., nº. 2), estabelecendo os regimes jurídicos do fundo de regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT), que se destinam a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, nos termos do artº. 366º. do Código do Trabalho. Assim, as empresas que contratem trabalhadores a partir de 01 de Outubro de 2013, são obrigadas a aderir ao fundo de compensação do trabalho ou ao mecanismo equivalente definido. A referência na Lei nº. 70/2013 à compensação calculada nos termos do artº. 366º., do CT, inclui todos os casos em que esta disposição resulte aplicável, directamente ou por remissão legal, em caso de cessação do contrato de trabalho (artº. 2º., nº. 4).*

- Como se disse, o FCT e o FGCT são fundos destinados a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho (**art. 3º., nº. 1**). Tratam-se de fundos de adesão individual e obrigatória, pelo empregador, podendo este, no entanto, aderir a ME, em alternativa à adesão ao FCT, nos termos do estabelecido no artigo 36.º deste diploma (**art. 3º., nº. 3**). O FCT é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, e que responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva (**artº. 3º., nº. 4**). Por seu turno, o FGCT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador (**artº. 3º., nº. 5**). O FGCT não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho (**artº. 3º., nº. 6**). Finalmente, o ME é um meio alternativo ao FCT, pelo qual o empregador fica vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da vinculação do empregador ao FCT, nos termos definidos no n.º 4 (**artº. 3º., nº. 7**).
- A adesão processa-se nos termos do **artº. 8º.**:

*“Artigo 8.º*

*Adesão*

- 1 — O empregador é obrigado a aderir ao FCT, salvo opção por adesão a ME.*
- 2 — A opção prevista no número anterior é efectuada em bloco, relativamente à totalidade dos trabalhadores ao serviço do respetivo empregador.*
- 3 — Com a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo disposto na presente lei, e consequente comunicação de admissão do trabalhador ao FCT ou a ME, a adesão aos mesmos efetiva -se automaticamente, por via da inclusão do respetivo trabalhador naqueles.*
- 4 — O empregador deve incluir os trabalhadores no FCT ou em ME até à data do início de execução dos respetivos contratos de trabalho.*
- 5 — Após a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo disposto na presente lei, o empregador procede à comunicação ao FCT e ao FGCT da admissão de novos trabalhadores, para efeitos da sua inclusão no FCT e no FGCT.*

6 — Com a adesão ao FCT é criada, pela entidade gestora, uma conta global, em nome do empregador, que prevê obrigatoriamente contas de registo individualizado, respeitantes a cada um dos seus trabalhadores.

7 — A adesão ao FGCT opera de modo automático, com a adesão do empregador ao FCT ou a ME.

8 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de adesão a ME, a admissão de novos trabalhadores deve ser comunicada, pelo empregador, ao FGCT, até à data do início da execução dos respetivos contratos de trabalho.

9 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 5 e 8.”

— **A obrigação de pagamento, o montante das entregas e a sua forma de pagamento, encontram-se previstas, respectivamente, nos artºs. 11º, 12º. e 13º.:**

#### *“Artigo 11.º*

##### *Obrigação de pagamento*

1 — A adesão ao FCT determina, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento das respetivas entregas.

2 — A adesão ao FCT ou a ME determina, para o empregador, a obrigatoriedade do pagamento de entregas para o FGCT.

3 — As entregas a que se referem os números anteriores são devidas a partir do momento em que se inicia a execução de cada contrato de trabalho e até à sua cessação, salvo nos períodos em que inexista contagem de antiguidade.

4 — 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 objeto de atualização sempre que se verifiquem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador venha a ter direito.

5 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 3 e 4, no que respeita à falta de declaração inicial do valor da retribuição base do trabalhador.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4, no que respeita à comunicação de atualização, sempre que devida.

#### *Artigo 12.º*

##### *Montante das entregas*

1 — O valor das entregas da responsabilidade do empregador para o FCT corresponde a 0,925 % da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido.

2 — O valor das entregas da responsabilidade do empregador para o FGCT corresponde a 0,075 % da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME.

#### *Artigo 13.º*

##### *Formas de pagamento das entregas*

1 — O pagamento das entregas ao FCT e ao FGCT é efetuado nos termos e através dos meios eletrónicos que forem definidos na portaria prevista no n.º 1 do artigo 59.º da presente lei.

2 — As entregas são pagas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento de contribuições e quotizações à segurança social e respeitam a 12 retribuições base mensais e diuturnidades, por cada trabalhador.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.”



— Os artºs. 33º. e 34º. regulam, respectivamente, o pagamento ao trabalhador e o direito ao reembolso por parte do empregador, da seguinte forma:

*“Artigo 33.º*

*Pagamento ao trabalhador*

*1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho que origine o direito à compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, o empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, nos termos e nas condições previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo do direito ao reembolso previsto no artigo seguinte.*

*2 — Sempre que o empregador não efetue, total ou parcialmente, o pagamento previsto no número anterior, pode o trabalhador acionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador, nos termos dos artigos 46.º a 49.º da presente lei.*

*3 — O FGCT não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.*

*Artigo 34.º*

*Direito ao reembolso por parte do empregador*

*1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho o empregador pode solicitar ao FCT, com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respetivo trabalhador, incluindo a eventual valorização positiva.*

*2 — O reembolso previsto no número anterior deve ser efetuado pelo FCT ao empregador no prazo de máximo de 10 dias a contar da data do pedido de reembolso.*

*3 — Caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador.*

*4 — O FCT comunica à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e ao FGCT o reembolso efetuado nos termos dos números anteriores, no prazo máximo de quatro dias a contar da realização do mesmo.*

*5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 17.º, sempre que, após apresentação de pedido de reembolso, pelo empregador ao FCT, a cessação do contrato de trabalho não venha a ocorrer, deve o empregador devolver ao FCT o valor reembolsado no prazo de 10 dias contados a partir da não verificação da cessação do contrato de trabalho.*

*6 — Constitui contraordenação muito grave a não entrega, total ou parcial, pelo empregador ao trabalhador, em prazo igual ou inferior ao estabelecido no n.º 2 do artigo 56.º, do valor reembolsado pelo FCT, por conta da obrigação de pagamento de compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.*

— **Finalmente, nos termos do artº. 59º., nº. 1, “Todas as matérias relativas ao modelo de operacionalização das relações entre empregador e os fundos, trabalhador e os fundos, bem como dos intervenientes no sistema com as entidades fiscalizadoras são objeto de portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, laboral e da**

segurança social, com prévia audição dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.”

d) **Portaria nº. 286-A/2013, de 16 de Setembro:** Cria a medida “Incentivo Emprego”. Esta Portaria vigora entre **01 de Outubro de 2013 e 30 de Setembro de 2015.**

- Como se referiu anteriormente, por força da Lei nº. 70/2013, as empresas que a partir de 01 de Outubro de 2013 contratarem um novo trabalhador, vão ter de descontar para dois novos fundos de despedimento (FCT ou ME e FGCT), que asseguram o pagamento de uma parte da indemnização ao trabalhador devida por cessação do contrato de trabalho. Para neutralizar ou minorar esse impacto, as empresas irão receber do Estado, temporariamente, um apoio financeiro correspondente ao valor descontado para aqueles mecanismos. À medida que criou este apoio durante 24 meses, chamou o Governo “Incentivo Emprego”.
- Esta Portaria cria assim a medida “Incentivo Emprego”, que consiste na concessão, ao empregador, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho, aplicando-se aos empregadores que celebrem, após a sua entrada em vigor, contratos de trabalho, regulados pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (**artºs. 1º. e 2º., nº. 1**). Estão excluídos deste benefício, o regime especial dos contratos de muita curta duração, previstos no artº. 142º., do CT (**artº. 2º., nº. 3, alínea a)**).
- Os requisitos encontram-se definidos no **artº. 3º.** e procedimento de candidatura regulado no **artº. 4º.:**

#### *“Artigo 3.º*

##### *Requisitos*

*1. O Incentivo é atribuído aos empregadores que reúnam os seguintes requisitos cumulativos:*

- a) Ter a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social;*
- b) Ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito do financiamento do Fundo Social Europeu;*
- c) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.);*
- d) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita às entregas devidas no âmbito do regime jurídico do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho;*
- e) Dispor de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei, quando aplicável.*

*2. Os requisitos referidos no número anterior devem estar reunidos no momento de formalização da candidatura e durante o período em que tenha lugar a atribuição do apoio financeiro.*

*3. A não verificação dos requisitos previstos nos números anteriores determina a não concessão do apoio financeiro, ou, nos termos do artigo 8.º, a respetiva suspensão ou cessação.*

*Artigo 4.º*

*Procedimento de candidatura*

- 1. Para efeitos de obtenção do apoio financeiro, o empregador apresenta a candidatura ao Incentivo no momento da formalização da admissão do trabalhador na segurança social.*
- 2. Para efeitos do disposto no número anterior, a candidatura ao Incentivo exige a formalização online da admissão do trabalhador, no sítio eletrónico do Serviço Segurança Social Direta.*
- 3. Compete ao Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.) verificar as condições e os requisitos necessários à atribuição do Incentivo previstos nos artigos 2.º e 3.º, devendo o IEFP, I.P., relativamente ao requisito referido na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, fornecer a respetiva informação ao II, I.P..”*

— E o apoio financeiro, que corresponderá a 1% da retribuição do trabalhador, está previsto no **artº. 6º.**:

*“Artigo 6.º*

*Apoio financeiro*

- 1. O apoio financeiro corresponde a 1% da retribuição mensal do trabalhador.*
- 2. Para efeito do presente apoio financeiro, entende –se por retribuição mensal o valor pago pelo empregador ao trabalhador e relevante para efeitos de incidência da taxa contributiva devida à segurança social.*
- 3. O apoio financeiro é atribuído por referência apenas a contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor da presente Portaria.*
- 4. O apoio financeiro é reportado ao período compreendido entre o início da execução de cada contrato de trabalho e 30 de setembro de 2015 ou a data de cessação do contrato, conforme a que se verifique em primeiro lugar.”*

**Na presente Circular procurámos destacar os aspectos mais relevantes dos diplomas em análise, não se substituindo assim à sua leitura.**

Com os nossos melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico APIRAC