



(<http://www.fundoscompensacao.pt>)

210 495 282

[INÍCIO \(HTTP://WWW.FUNDOSCOMPENSACAO.PT\)](http://www.fundoscompensacao.pt) > ...

Lei 13/2023, de 3 de abril

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno e veio introduzir diversas alterações em vários diplomas legislativos. No que diz respeito aos Fundos de Compensação, muito embora não proceda a qualquer alteração aos respetivos regimes jurídicos, a sua entrada em vigor apresenta impactos significativos, pela suspensão de algumas obrigações que a Lei 70/2013 de 30 de agosto impõe aos empregadores. Com efeito, no artigo 32º (disposições transitórias) é estabelecido que:

Enquanto vigorar o acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade, ficam suspensas as seguintes obrigações relativas ao FGCT:

Art. 8º (Adesão) – n.ºs 6, 8, 9, 10 e 11

Art. 11º (Obrigação de Pagamento) – n.ºs 2, 3, 4, 5 e 6

Art. 13º (Formas de pagamento das entregas)

Art. 49º (Incumprimento da entrega)

Até que seja alterado o respetivo regime jurídico, ficam suspensas as seguintes obrigações relativas ao FCT:

Art. 8º (Adesão) – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10 e 11

Art. 11º (Obrigação de Pagamento) – 1, 3, 4, 5 e 6

Art. 11º-A (Suspensão das Entregas) – 2 e 3

Art. 11º-B (Dispensa de entregas ao FCT) – 2 e 3

Art. 13º (Formas de pagamento das entregas)

Art. 35º (Incumprimento da entrega)

FAQ

#1 – O empregador que não seja aderente dos Fundos de Compensação é obrigado a aderir aos Fundos caso celebre um contrato de trabalho abrangido pelo âmbito da Lei 70/2013 com um trabalhador?

Não. Enquanto vigorar o disposto no regime transitório da Lei 13/2023, os empregadores não são obrigados a aderir aos Fundos de Compensação.

#2 – O empregador é obrigado a comunicar aos Fundos de Compensação a admissão de trabalhadores cujos contratos de trabalho se encontrem abrangidos pelo âmbito da Lei 70/2013?

Não. Enquanto vigorar o disposto no regime transitório da Lei 13/2023, os empregadores não são obrigados a comunicar aos Fundos de Compensação a admissão de novos trabalhadores.

#3 – O empregador está impedido de comunicar aos Fundos de Compensação os novos contratos de trabalho que celebre com os seus trabalhadores?

Sim. Enquanto vigorar o disposto no regime transitório da Lei 13/2023 para cada um dos Fundos, os empregadores não terão a possibilidade de inserir novos contratos de trabalho no portal dos Fundos de Compensação.

#4 – O empregador é obrigado a comunicar as alterações que ocorram nos contratos de trabalho inseridos no portal dos Fundos de Compensação?

Não. Enquanto vigorar o disposto no regime transitório da Lei 13/2023 para cada um dos Fundos, os empregadores não são obrigados a comunicar aos Fundos de Compensação as alterações que ocorram nos contratos de trabalho, designadamente o valor do salário e diuturnidades que lhes estão associados.

#5 – O empregador está impedido de comunicar as alterações que ocorram nos contratos de trabalho inseridos no portal dos Fundos de Compensação?

Não. Muito embora não sejam obrigados a fazê-lo, os empregadores podem atualizar os elementos referentes aos contratos de trabalho registados no portal dos Fundos de Compensação, designadamente o valor do salário e diuturnidades que lhes estão associados. Essas alterações darão origem a acertos aos valores pagos ou a pagamento e serão refletidas nos DP's que venham a ser emitidos.

#6 – O empregador pode efetuar alterações à duração dos contratos (alteração da data início e/ou alteração da data fim) inseridos no portal dos Fundos de Compensação?

Pode, para contratos não cessados ou anulados. Contudo, durante o período em que vigorar o regime transitório da Lei 13/2023, as alterações com impacto no número de períodos a pagar não serão automaticamente refletidas nos documentos de pagamento, pelo que será necessário contactar a linha de apoio ou remeter um pedido de recálculo para igfcss.fct@seg-social.pt.

#7 – Os empregadores são obrigados a proceder ao pagamento de entregas aos Fundos de Compensação?

A partir do dia 01.05.2023 e enquanto vigorar o disposto no regime transitório da Lei 13/2023 para cada um dos Fundos encontra-se suspensa a obrigação dos empregadores efetuarem as entregas aos Fundos de Compensação previstas na Lei 70/2013.

#8 – A partir de 01.05.2023, um empregador que tenha em sua posse um documento de pagamento emitido pode proceder ao respetivo pagamento?

Sim. Os DP's já emitidos podem ser pagos até à respetiva data limite de pagamento.

#9 – São devidas aos Fundos de Compensação as entregas respeitantes ao mês de abril de 2023?

Sim. Tendo em conta que o regime transitório previsto na Lei 13/2023 que afeta diretamente os Fundos de Compensação, entra em vigor a partir de 1 de maio, considera-se que pelo trabalho executado durante o mês de abril de 2023 são devidas as entregas aos Fundos de Compensação previstas na Lei 70/2013.

#10 – Sendo devidas as entregas aos Fundos de Compensação referentes ao mês de abril de 2023, o empregador é obrigado ao respetivo pagamento?

Não. Uma vez que as entregas aos Fundos de Compensação se encontram a pagamento apenas a partir do dia 10 do mês seguinte a que reportam, as entregas referentes ao mês de abril de 2023 estariam a pagamento a partir do dia 10 de maio. Nessa altura já se encontra em vigor o regime transitório previsto na Lei 13/2023, encontrando-se suspensa a obrigação dos empregadores de efetuarem o pagamento de entregas para os Fundos de Compensação.

#11 – Mesmo não sendo obrigado ao pagamento das entregas referentes ao mês de abril de 2023, o empregador pode proceder ao seu pagamento?

Pode.

#12 – Sendo devidas pelos empregadores as entregas referentes ao mês de abril de 2023, tendo em conta que o seu pagamento não é obrigatório, findo o regime transitório previsto na Lei 13/2023, o empregador que proceda ao seu pagamento apenas nessa altura será sujeito ao pagamento de juros e/ou despesas administrativas?

Não.

#13 – Estando suspensa a obrigação de efetuar entregas aos Fundos de Compensação enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, deve entender-se igualmente suspensa a obrigação de pagamento das entregas referentes a meses anteriores a abril de 2023 e que se encontrem em dívida?

Não. Os valores em dívida, referentes a meses anteriores a abril de 2023, constituem dívida dos empregadores e devem ser regularizados.

#14 – As dívidas dos empregadores, por entregas referentes a meses anteriores a abril de 2023 não pagas, são sujeitas ao cálculo de juros de mora e/ou despesas administrativas enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023 para os Fundos de Compensação?

Sim. Durante o período transitório continuam a ser calculados juros de mora e despesas administrativas sobre os valores em dívida (nota: não são considerados dívida quaisquer valores devidos relativos ao mês de abril de 2023).

#15 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os empregadores podem emitir documentos de pagamento para regularização das dívidas que tenham perante os Fundos de Compensação?

Sim.

#16 – Os documentos de pagamento para regularização de dívidas permitem o pagamento parcial das dívidas?

Sim. Será em breve disponibilizada a possibilidade de emissão de DP's para pagamento parcial dos valores devidos aos Fundos de Compensação. Sendo uma nova funcionalidade, poderá não ser possível a sua disponibilização logo a partir do dia 10'Mai, mas estimamos que seja disponibilizada até final do mês de Maio.

#17 – Os documentos de pagamento que sejam emitidos após 01.05.2023 para regularização de dívidas têm data limite de pagamento?

Sim. À semelhança do que aconteceu até ao momento, os DP's emitidos têm data de validade até ao dia 8 do mês seguinte ao da sua emissão.

#18 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os empregadores podem cessar ou anular contratos que se encontrem inseridos no portal dos Fundos de Compensação?

Sim.

#19 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os empregadores podem solicitar o reembolso do saldo da conta individual de trabalhador na sequência da cessação do respetivo contrato de trabalho?

Sim.

#20 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os procedimentos relativos aos pedidos de reembolso são diferentes?

Não. Os procedimentos para o pedido de reembolso mantêm-se, como se mantêm as suas condicionantes: o reembolso do saldo da conta individual de um trabalhador cujo contrato de trabalho haja cessado implica a cessação do contrato de trabalho no portal dos Fundos de Compensação e a

inexistência de entregas não pagas relativas a esse contrato de trabalho.

#21 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, o reembolso do saldo da conta individual de trabalhador, cujo contrato de trabalho tenha cessado no decurso do mês de abril de 2023, implica o pagamento das entregas que sejam devidas pelo trabalho realizado nesse mês?

Não. Os valores devidos relativos ao mês de abril de 2023 não são considerados exigíveis (não são dívida), pelo que o reembolso pode ser pedido, mesmo que as entregas daquele mês não tenham sido pagas. Tendo em conta que se trata de uma funcionalidade que terá que sofrer alterações, estimamos que a sua disponibilização ocorra até final do mês de Maio.

#22 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os trabalhadores podem acionar o FGCT para pagamento de até metade do valor da compensação devida na sequência da cessação do respetivo contrato de trabalho?

Sim.

#23 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os procedimentos relativos ao acionamento do FGCT pelos trabalhadores são alterados?

Não. Os procedimentos para o acionamento do FGCT pelos trabalhadores mantêm-se.

#24 – Enquanto vigorar o regime transitório previsto na Lei 13/2023, os empregadores que tenham implementado web services para interação dos respetivos sistemas com o sistema informático dos Fundos de Compensação poderão mantê-los em funcionamento?

Sim, com exceção do web service relacionado com a adesão de novos trabalhadores.