



OTOC
ORDEM DOS TÉCNICOS
OFICIAIS DE CONTAS

análise da OTOC

JORGE CARRAPIÇO

CONSULTOR DA ORDEM DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS



Novos fundos de compensação do trabalho

O objetivo deste artigo é proporcionar alguns esclarecimentos relacionados com os novos fundos de compensação do trabalho que entraram em vigor no dia 1 de outubro, nomeadamente quanto ao tratamento contabilístico e fiscal.

A Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, criou dois fundos de compensação do trabalho, com o intuito de assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, determinada nos termos da legislação laboral.

Estes fundos estabelecem a obrigação de todas as entidades empregadoras pagarem um encargo adicional no processamento salarial, como comparticipação para os referidos fundos, para todos os trabalhadores contratados a partir de 1 de outubro de 2013 – com exceção dos contratos de muito curta duração.

Esses pagamentos (entregas) das comparticipações para os fundos devem ser efetuados 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento das contribuições para a Segurança Social, ou seja, entre o dia 10 e o dia 20 do mês seguinte ao período a que respeita. A informação relativa às entregas para os fundos e respetivos trabalhadores será enviada através do sítio de internet: www.fundoscompensacao.pt.

Fundo de Compensação do Trabalho

O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) implica uma comparticipação de 0,925% sobre o salário base e diuturnidades, tendo uma natureza de capitalização para a entidade patronal.

O FCT é acionado pelas entidades empregadoras. Como medida

de apoio às entidades patronais, as contribuições para o FCT podem ser reembolsadas como forma de apoio financeiro ao pagamento das indemnizações por cessação dos contratos de trabalho dos empregados.

Esse reembolso irá corresponder ao montante entregue para o fundo, individualizado pelo respetivo trabalhador com cessação do contrato de trabalho, adicionado de eventual ganho gerado pela capitalização desse montante no fundo.

No entanto, se a cessação do contrato não implicar qualquer pagamento de compensação ao trabalhador, o reembolso das respetivas contribuições efetuadas para o FCT (e eventual ganho por valorização no fundo) reverte para a entidade patronal.

Mecanismo Equivalente

Como alternativa ao FCT, as entidades empregadoras podem aderir ao Mecanismo Equivalente (ME), que funciona como um seguro e que deve determinar garantias idênticas ao FCT a conceder aos trabalhadores.

Esse ME apenas pode ser contratado a entidades reguladas pelo Banco de Portugal ou o Instituto de Seguros de Portugal, que estejam legalmente autorizadas a exercer a gestão e comercialização desse tipo de seguro.

A vantagem de optar pelo ME é a possibilidade deste mecanismo vir a ser menos oneroso para entidade empregadora, mas, ainda assim, assegurando que as garantias para os trabalhadores sejam iguais às atribuídas pelo FCT.

No caso do ME, ainda que estabeleça essas garantias aos trabalhadores, não assegurar a cobertura de metade do montante da compensação devida ao trabalhador pela

cessação do contrato de trabalho, esse trabalhador pode acionar o Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho (FGCT) para o obter o valor em falta.

Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho

O FGCT implica uma comparticipação de 0,075% sobre o salário base e diuturnidades do trabalhador, tendo uma natureza mutualista e visando garantir o valor necessário à cobertura de metade do montante da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

Este fundo de garantia não pode ser acionado quando a entidade patronal já tiver pago ao trabalhador valor igual ou superior a metade da referida compensação pela cessação do contrato de trabalho.

O FGCT é acionado pelo trabalhador, quando a entidade patronal, por si própria ou através do ME, não garantir o pagamento de pelo menos metade do montante da compensação pela cessação do contrato de trabalho.

Contabilização

As comparticipações para o FCT (ou ME) efetuadas pela entidade empregadora podem ser reconhecidas como um ativo no balanço dessa entidade, atendendo às características do fundo de capitalização e possibilidade de reembolso desses montantes.

De acordo com as características do FCT, a entidade empregadora detém o controlo económico dessas entregas, pois tem o direito legal de ser reembolsada do respetivo montante no momento da cessação do contrato de trabalho, independentemente de pagar ou não uma indemnização ao trabalhador.

Esse direito legal de obter dinheiro do FCT determina que as contribuições para esse fundo devam ser reconhecidas como um ativo financeiro.

O ativo financeiro referente às comparticipações do FCT deve ser mensurado pelo custo, devido a não cumprir as condições para mensuração ao custo amortizado (não tem maturidade definida nem pode ser pago à vista) ou ao justo valor (não é um ativo financeiro detido para negociação, nem instrumento de capital próprio com cotação em mercado regulamentado).

Com a mensuração do ativo financeiro (contribuições para o

FCT) ao custo, os rendimentos decorrentes da valorização do fundo apenas são reconhecidos nos resultados do período em que forem efetivamente recebidos, ou seja, quando o fundo for acionado por cessação do contrato de trabalho do trabalhador respetivo.

As comparticipações pagas para o FGCT devem ser reconhecidas como gastos do período a que respeitam, por não cumprirem a definição e os critérios de reconhecimento de ativo.

Tributação

Os rendimentos obtidos pela valorização das comparticipações para o FCT são considerados rendimentos tributáveis em IRC no período em que existirem os reembolsos das respetivas entregas. A esse rendimento tributável podem ser deduzidas as respetivas despesas administrativas cobradas pelo fundo.

As comparticipações para o FGCT são consideradas como gastos fiscais no período em que forem efetuadas.

Na ótica do trabalhador, o recebimento das compensações por cessação de contrato de trabalho, decorrentes do acionamento do FGCT, deve ser considerado como rendimento de trabalho dependente, ficando sujeito às regras de tributação desse tipo de rendimento (quando exceda o valor médio das remunerações regulares com caráter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fração de antiguidade; ou pela sua totalidade quando seja gerente ou administrador da entidade empregadora).

”

O Fundo de
Compensação do
Trabalho implica
a comparticipação
de 0,925% sobre
o salário base
e diuturnidades
e tem uma natureza
de capitalização
para a entidade
patronal.