



CÉLIA CORREIA FRANÇA  
JURISTA DA OTOC

## *Fundo de compensação do trabalho “versus” responsabilidade do TOC*

Foi publicado no passado dia 14 de outubro, e entrou nesse dia em vigor, o Regulamento n.º 390-B/2013, relativo ao fundo de compensação do trabalho (FCT), publicado na II.ª Série, n.º 198, do «Diário da República». Tal regulamento deve ser apreciado em conjunto com a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho. O fundo de compensação do trabalho (FCT) tem como objetivo garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho.

O FCT responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva e integra montantes entregues pelas entidades empregadoras, bem como as receitas deduzidas das despesas.

A adesão ao FCT é da iniciativa da entidade empregadora e é obrigatória relativamente à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço, que tenham sido contratados após 1 de outubro de 2013, salvo opção a adesão a mecanismo equivalente.

Quando é efetivada a adesão, é criada uma conta global da entidade empregadora, a qual consolida contas respeitantes aos trabalhadores, sendo registado nestas um número de unidades de participação. O número de unidades de participação corresponde a cada entrega e é calculado dividindo o valor da entrega correspondente a cada trabalhador pelo valor de cada unidade de participação, no dia anterior ao dia de crédito da entrega na conta do fundo.

Ora, as entregas a efetuar pelas entidades empregadoras ao FCT correspondem a 0,925 por cento da retribuição base e diuturnidades por cada trabalhador abrangido.

As entregas são pagas mensalmente, 12 vezes por ano, e respeitam a 12 retribuições base mensais e diuturnidades por cada trabalhador abrangido.

As entregas ao FCT encontram-se a pagamento entre o dia 10 e o dia 20 de cada mês, e respeitam ao mês anterior. A entidade empregadora valida o montante a entregar, no sítio eletrónico [www.fundocompensacao.pt](http://www.fundocompensacao.pt), o que determina a emissão de um documento de pagamento cujo valor engloba a parcela relativa ao FCT e a parcela relativa ao fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT) ou apenas esta, caso a entidade empregadora opte por aderir a mecanismo equivalente.

O Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social coleta as contribuições

e procede à respetiva transferência para conta bancária titulada pelo FCT e todas as quintas-feiras, ou dia útil imediatamente anterior, informa a entidade gestora dos montantes transferidos, e esta entidade gestora nos termos do artigo 2.º do mencionado Regulamento é o Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, IP, (IGFCSS).

Ao analisar-se o acervo legislativo relativo ao FCT, podemos concluir que tal obrigação se assemelha, em certa medida, aos atos declarativos para a Segurança Social, função que tem vindo a ser desempenhada contratualmente pelos técnicos oficiais de contas.

Com a aprovação do Decreto-Lei n.º 310/2009, de 26 de outubro (Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas), nos termos do artigo 6.º (Funções), n.º 1, alínea d), foi introduzida e reconhecida uma função que já vinha sendo — anteriormente à publicação deste diploma (EOTOC) — desempenhada pelos técnicos oficiais de contas: «Com base nos elementos disponibilizados pelos contribuintes por cuja contabilidade sejam responsáveis assumir a responsabilidade pela supervisão dos atos declarativos para a Segurança Social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários.»

Entende, a ora signatária, que apesar da obrigação de adesão ao FCT pertencer à entidade empregadora, quem poderá na prática desempenhar executar tal tarefa ao serviço das entidades empregadoras será o TOC, pois o processamento de salários é uma área de atuação dos técnicos oficiais de contas que tem vindo a crescer, e ao nível dos conhecimentos técnicos são estes profissionais que estão melhor preparados para tal realidade.

Todavia, a responsabilidade pelos montantes a entregar para o FCT será sempre da exclusiva responsabilidade da entidade empregadora, tal como já acontece na prática quanto aos pagamentos dos impostos e das contribuições para a Segurança Social. Sempre se dirá que o TOC não irá substituir-se à entidade empregadora. O TOC apenas tem como função auxiliar a concretização, ao nível da regularidade técnica na elaboração dos respetivos montantes a serem entregues, à semelhança das obrigações fiscais e parafiscais e processamento de salários já supra mencionados.

Por uma questão de salvaguarda do TOC a nível civil, criminal e disciplinar, tal função deverá ser contratualmente estabelecida entre as partes de forma a evitar situações que se possam tornar menos claras.