

## FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

### Proposta de Lei n.º 147/XII

Assembleia da República - Grupos Parlamentares

## A. INTRÓITO E ENQUADRAMENTO GERAL

1. A APESPE teve já oportunidade de se manifestar junto da CCP relativamente à proposta de lei acima referenciada, com vista a estabelecer os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT) e de mecanismo equivalente (ME), previstos no Código do Trabalho para efeitos de pagamento de parte da compensação prevista no artigo 366.º daquele Código.
2. No que ao trabalho temporário de agência (TTA) diz respeito, aquilo que aqui cumpre salientar é que, uma vez mais, o legislador não se preocupou em atentar na sua particular especificidade e idiosincrasia.

Na realidade, se não custa admitir que, no caso da contratação a termo, existe uma estabilidade contratual — os contratos de trabalho celebrados por período inferior a 6 meses constituem uma exceção — bem como uma maior taxa de contratação com possibilidade de renovação — no trabalho temporário é usual o recurso a esta modalidade de contratação para fazer face a necessidades de curta duração, sendo frequente a celebração de contratos por exemplo de duração mensal (quando não semanais, ou até mesmo por um ou dois dias ou fim de semana) não renováveis — que normalmente torna verossímil a aplicabilidade deste regime à contratação a termo, já assim não sucede relativamente ao TTA. Note-se que, a fazer fé no relatório de 2011 do IEFP,<sup>1</sup> a duração média dos contratos de trabalho temporário é de pouco mais de 3 meses.

Salvo melhor opinião, mas sempre sem conceder, já o mesmo não poderá dizer-se relativamente ao TTA, em que é muito frequente a contratação por períodos muito breves — como acima referido, muitas vezes de poucos dias — e mediante contratos não

<sup>1</sup> Cfr. “Análise dos principais indicadores do sector do trabalho temporário – ano de 2011 (1º e 2º semestre)”, do Instituto do Emprego e Formação Profissional

renováveis. Situação que nos termos do regime constante da vertente proposta de lei, levaria a que o valor da contribuição da Empresa de Trabalho Temporário de Agência (doravante ETTA) para o FCT lhe devesse ser devolvido no prazo de 5 dias. Ou seja, tratar-se-ia aqui de um procedimento que se encontraria despojado de sentido, pois muitas vezes quando a ETTA tivesse de concretizar a contribuição para o fundo, poderia mesmo já o contrato haver cessado sem lugar ao pagamento da compensação do art. 366.º do CT, e, assim, estaria a proceder a um pagamento ao mesmo tempo que acionaria o pedido de reembolso respetivo.

Ora, da mesma forma que o legislador expressamente excecionou a aplicação do vertente regime aos contratos de trabalho de muito curta duração — que, com a recente alteração poderão ter duração até 15 dias por evento, com o limite de 70 dias ano — afigura-se-nos que também aqui poderíamos encontrar as mesmíssimas razões ponderadas pelo legislador para decidir tal exclusão.

3. Mas mesmo para uma situação limite, em que um contrato de trabalho temporário atinja a sua duração máxima, se nos afigura que este regime jurídico não haveria de ter-se por aplicável ao TTA. Senão vejamos.

Qual a preocupação do legislador ao estatuir este FCT? Qual a *ratio legis* que subjaz à instituição deste regime jurídico?

No Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de Março de 2011 assinado entre o Governo e os parceiros sociais, consta expressamente o compromisso da constituição de um fundo de compensação do trabalho.

Efetivamente, ali podia ler-se que

*“[...] o Governo compromete-se a aprovar, até final do 1.º trimestre de 2011, uma iniciativa legislativa que contemple a entrada simultânea em vigor de medidas que: a) Promovam a criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que este mecanismo de financiamento se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor. Este mecanismo deverá garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos atuariais, e suportar 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos. A taxa de financiamento de referência será inferior a 1% das remunerações mas variará, em função do perfil das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade.*”

Por sua vez, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica celebrado entre o Governo Português e a «Troika» (Comissão Europeia, FMI e BCE), que teve a sua terceira atualização em 15 de Março do corrente ano, estabelece, na parte que se refere à legislação de proteção do emprego, que

[...]

*4.3. Compensação por cessação de contrato de trabalho [Em curso]. Após a entrada em vigor da Lei n.º 53/2011 relativa ao novo regime de compensação por cessação de contrato de trabalho aplicável aos novos contratos, em conformidade com o Memorando de Entendimento, (que reduz as compensações para 20 dias por cada ano de antiguidade, para os contratos sem termo e a termo, introduz um limite máximo de 12 meses para as compensações e elimina o limiar mínimo de 3 meses de compensação, que não depende da antiguidade para os contratos sem termo, tornando ainda obrigatório o financiamento parcial das compensações por um fundo criado para esse efeito) e a apresentação da Proposta de Lei 46/XII à Assembleia da República (que procede ao alinhamento do nível de compensações para os contratos existentes), o Governo promoverá mais reduções nas compensações e implementará o fundo destinado ao financiamento parcial das compensações. Até à entrada em vigor deste fundo, os empregadores continuam a ser responsáveis pelo pagamento total das compensações.*

Como decorre dos textos acima transcritos, não resta dúvida que a preocupação do legislador é assegurar um mecanismo de financiamento, de base empresarial, que garanta, ao menos parcialmente o pagamento das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho.

De notar que existe há muito instituído o Fundo de Garantia Salarial (FGS), que tem por objetivo assegurar o pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, aos trabalhadores que, reunindo as condições legalmente estabelecidas, o requeiram, nos casos em que tais créditos não possam ser pagos pela entidade empregadora por motivo de insolvência ou de situação económica difícil.

Nestes termos, pretenderá desde logo o legislador aliviar a pressão sobre este FGS, assegurando que, com a criação deste FCT não seja necessário o recurso aquele, libertando assim recursos do Estado.

Sucedem porém que, no caso particular das ETTA, não há recurso ao FGS. Na realidade, para as ETTA o legislador previu um esquema diverso, mediante o licenciamento das empresas e a obrigatoriedade de prestação de caução para o exercício da sua atividade.

Ora, nos termos do disposto nos arts. 190.º e 191.º do CT, a caução prestada obrigatoriamente pelas ETTA — e revista anualmente, ou repostada sempre que por alguma razão a mesma seja acionada — o legislador preveniu já para estas empresas um esquema de garantia de financiamento dos créditos dos trabalhadores temporários, que, assim, não necessitam recorrer ao FGS. Senão atentemos nos normativos acima referidos:

### **Artigo 190.º**

#### ***Prestações garantidas pela caução para exercício da atividade de trabalho temporário***

***1 — A caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da atividade garante, nos termos de legislação específica, o pagamento de:***

- a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;***
- b) Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.***

***2 — A existência de crédito do trabalhador em mora pode ser verificada mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta do respetivo pagamento, ou decisão condenatória transitada em julgado.***

### **Artigo 191.º**

#### ***Execução da caução***

***1 — O trabalhador deve reclamar os respetivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao serviço público de emprego, para efeitos de pagamento através da caução.***

***2 — A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias.***

***3 — A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.***

***4 — O trabalhador ou o credor dos demais encargos previstos no artigo anterior pode solicitar ao serviço público de emprego o pagamento do respetivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida no n.º 2.***

***5 — No caso de ser apresentada a declaração emitida pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efetuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.***

**6 — No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:**

- a) Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da atividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;**
- b) Outros créditos retributivos por ordem de pedido;**
- c) Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;**
- d) Demais encargos com os trabalhadores.**

De notar que esta previsão legal foi ainda reforçada com o disposto no DL 260/2009, de 25 de Setembro, de acordo com o qual se preveem mecanismos de atualização e reforço da caução, que atualmente se cifra em € 130.707,50. Vejamos:

#### **Artigo 7.º**

##### **Caução para o exercício da atividade de trabalho temporário**

**1 — O requerente constitui, a favor do serviço público de emprego, uma caução para o exercício da atividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 200 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor.**

**2 — A caução deve ser anualmente atualizada por referência ao montante da retribuição mínima mensal garantida fixado para cada ano.**

**3 — Sem prejuízo do disposto no artigo 190.º do Código do Trabalho, se no ano anterior se verificarem pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução, deve a mesma ser reforçada para o valor correspondente a pelo menos 15 % da massa salarial anual relativa a trabalhadores em cedência temporária naquele ano.**

**4 — A atualização referida no n.º 2 deve ser efetuada até 31 de Janeiro de cada ano ou até 30 dias após a publicação do diploma de revisão da retribuição mínima mensal garantida, se posterior.**

**5 — O reforço da caução prevista no n.º 3 deve ser efetuado por iniciativa da empresa de trabalho temporário até ao dia 31 de Janeiro de cada ano.**

**6 — Sempre que se verifiquem pagamentos por conta da caução, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário para, no prazo de 30 dias, fazer prova da sua reconstituição.**

**7 — A empresa responsável pelo depósito, garantia bancária na modalidade à primeira solicitação ou contrato de seguro só pode proceder à redução ou cessação da garantia prestada mediante autorização prévia expressa do serviço público de emprego.**

**8 — Provando a empresa de trabalho temporário, mediante declaração comprovativa, a liquidação dos créditos reclamados previstos no n.º 1 do artigo 191.º do Código do Trabalho e demais encargos com os trabalhadores, cessam os efeitos da caução e esta é devolvida pelo serviço público de emprego.**

**9 — Constitui contra -ordenação a violação do disposto no n.º 1 e contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 a 6.**

4. Esta caução possui, pois, entre outras, as seguintes características:
- i. Garante, não apenas a compensação pela cessação do contrato de trabalho, mas também o crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, a indemnização em caso de despedimento ilícito e outras prestações pecuniárias, bem como as contribuições para a segurança social (ou seja: sempre se considerou que aquela caução é suficiente para prestar uma garantia mais alargada do que a que a lei sob proposta visa constituir);
  - ii. Se, eventualmente, no ano anterior a caução referida for acionada, e se verificar a necessidade de proceder ao pagamento de créditos a trabalhador através dela (incluindo créditos relativos a compensação pela cessação do contrato de trabalho temporário), então o valor da mesma tem de ser reforçado para o correspondente a pelo menos 15% da massa salarial relativa a trabalhadores em cedência temporária naquele ano! – ver art.º 7.º, n.º 3, do citado DL 260/2009.

Ora, que maior e mais eficaz garantia se pretende, pois, que as empresas de trabalho temporário venham a prestar?

5. Por outro lado, acresce que, nos termos do art. 10º do referido diploma legal, no caso de ETTA que celebra contratos para utilização de trabalhadores no estrangeiro, existe o dever acrescido de, sem prejuízo da anterior caução, constituir, a favor do serviço público de emprego uma caução específica no valor de 10 % das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos e no mínimo de dois meses de retribuição ou no valor das retribuições, se o contrato durar menos de dois meses, acrescido do custo das viagens de repatriamento.

Quer isto dizer, pois, que a *ratio* que subjaz à presente proposta de lei de constituição de um FCT, na medida em que radica na necessidade de estabelecer uma garantia de financiamento e acautelamento da existência de fundos para fazer face aos créditos laborais dos trabalhadores, assim prevenindo ou ao menos aliviando o recurso ao FGS, não se coaduna com a especificidade do regime jurídico do trabalho temporário de agência, pelas razões já sobejamente referidas.

6. Mais acresce ainda que sendo a razão de ser que subjaz à criação do FCT a criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial

das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho, o financiamento parcial das compensações; (i) E estando em causa diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, que dão lugar a compensação nos termos do art. 366.º do CT (ii), é bom de ver que **o FCT visa acautelar um rol de circunstâncias ou eventualidades que jamais poderão estar presentes no trabalho temporário**, pois que aos contratos de trabalho temporário não se aplicam os mecanismos do despedimento coletivo, do despedimento por extinção do posto de trabalho, nem do despedimento por inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nem, portanto, as respetivas compensações, restando apenas a compensação pela caducidade do contrato, que, dada a curta duração do mesmo (muito frequentemente, dias ou semanas, sendo a média de três ou quatro meses), pelo que os valores das compensações são geralmente muito baixos e já encontram garantidos pelo mecanismo da referida caução.

Assim, aquilo que em que tipicamente o FCT terá aplicação no que ao TTA diz respeito, limita-se, no fundo, à compensação por caducidade do contrato de trabalho temporário. E para esse efeito, convenhamos, a caução é mais do que suficiente.

Mais, convirá não olvidar, aliás, que a compensação em questão sempre se limitará ao período de duração máxima do TTA, ou seja, 2 (dois) anos. O que significa, pois, que sempre estaremos a falar de valores de compensação relativamente diminutos a garantir pelo FCT.

7. Termos em que, salvo melhor opinião, se entende que a proposta de lei que vem estatuir as regras orientadoras do FCT não se deverá ter por aplicável ao Trabalho Temporário de Agência, devendo por isso este ali constar expressamente excluído.

Razão pela qual ora a APESPE vem propor que a regulamentação contemple um mecanismo equivalente ao FCT, nos termos que a seguir passa a explicar.

## B. A PROPOSTA DA APESPE

1. A APESPE entende que a obrigatoriedade de contribuição para o FCT não deverá aplicar-se às ETTA, pelo menos não da forma como se encontra delineado na proposta de lei n.º 147/XII apresentada pelo Governo na Assembleia da República.

2. Já relativamente ao FGCT, atento o seu carater mutualista, nada a opor à sua comparticipação em termos idênticos ao que sucede com o restante tecido empresarial.
3. Note-se que aquilo que a APESPE aqui clama para o TTA não constitui nenhum regime de exceção, mas tão só a instituição de um ME — como a proposta de lei prevê já, embora limitando essa possibilidade à sua previsão em IRCT, situação a rever de molde a contemplar a vertente proposta.
4. Como tivemos já oportunidade de acima mencionar, as ETTA estão sujeita a um regime de caução cuja especificidade necessariamente deverá ser objeto não de uma mera e cega sobreposição mas antes e sim uma adaptação do regime do FCT ao do Trabalho Temporário de Agência, tendo em atenção a sua particular especificidade.
5. Entende a APESPE que desta forma se obstará ao aumento do custo do fator trabalho que adviria da aplicação do FCT ao TTA, assim se eliminando de forma inequívoca mais um obstáculo à criação de emprego, funcionando, bem ao invés, como um elemento facilitador e incentivador do mesmo.

É que a APESPE representa o setor da atividade económica que mais emprego cria em Portugal. Em 2011, as empresas de trabalho temporário de agência criaram mais de 300 mil postos de trabalho.

Assim, o que a presente proposta de lei faz, ao invés de apoiar e incentivar o TTA através da estatuição de um regime jurídico para o setor que operasse como um elemento facilitador e incentivador da criação de emprego, é penalizar o setor, fazendo incidir sobre as empresas que mais emprego criam em Portugal uma dupla (quando não tripla, se atentarmos no mecanismo de reforço já previsto para trabalhadores destacados para o estrangeiro) obrigatoriedade de natureza garantística dos créditos laborais dos trabalhadores: a caução para o exercício da atividade de trabalho temporário, por um lado, e, por outro, a contribuição para o FCT.

6. E tudo isto, note-se, num contexto em que paralelamente, se prepara uma descomplexada desburocratização das Agências Privadas de Colocação, que, hoje sujeitas licenciamento e a caução, deixarão — a seguir avante a proposta de lei em discussão pública — não apenas de depender de licenciamento, como a sua caução passará mesmo a ter natureza facultativa. Situação que mais não faz senão acentuar o desprezo — e é com pesar que o dizemos — a que o setor vem sendo a ser votado.

7. Deste modo, aquilo que a APESPE propõe é a aplicação de um regime alternativo ao FCT, nos termos seguintes:
- a. O regime jurídico do FCT não é, em regra, aplicável às Empresas de Trabalho Temporário de Agência;
  - b. Às Empresas de Trabalho Temporário de Agência de média ou grande dimensão, com número igual ou superior a 200 (duzentos) trabalhadores será aplicável um regime de reforço de caução, alternativo à aplicação do FCT;
  - c. O número de trabalhadores será avaliado de acordo com a informação anualmente prestada sobre a atividade social da empresa (Relatório Único);
  - d. O reforço da caução será no montante de 0,475% sobre o valor médio da remuneração base mensal do trabalho temporário, constante da última análise dos principais indicadores do sector do trabalho temporário, publicada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, por cada trabalhador que exceda aquele limite de 200 (duzentos) trabalhadores [de acordo com o último relatório do IEFP, relativo ao 2.º semestre do ano de 2011, o valor médio da retribuição base paga aos trabalhadores temporários foi de € 591,00 (quinhentos e noventa e um euros)];
  - e. A prestação do reforço nos termos atrás referidos será efetuado nos mesmos termos já previstos para o reforço de caução no art. 7.º do DL 260/2009, de 25 de Setembro.

## C. A CONCRETIZAÇÃO EM LETRA DE LEI DA PROPOSTA DA APESPE

1. Em função de tudo quanto acima se deixou testemunho bastante, e com vista a facilitar a concreta operacionalização da alteração da proposta de lei do governo, aqui se formula agora a proposta de transposição do regime acima descrito, como segue (o texto ora proposto surge infra sublinhado, para melhor apreensão).

### PROPOSTA DE LEI N.º 147/XII

[...]

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

[...]

- 6 - As relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho temporário estarão abrangidas por um mecanismo equivalente especial, alternativo aos FCT e FGCT, nos termos definidos no presente diploma ou respetiva regulamentação.

**Capítulo IV**  
**Mecanismo equivalente**

**Artigo 36.º**

**Regime**

[...]

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - [...]
- 5 - [...]
- 6 - [...]
- 7 - [...]
- 8 - No caso das empresas de trabalho temporário, constitui ME a caução prevista no art. 7.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro, devendo a ser anualmente ajustada nos termos do artigo seguinte.
- 9 - [...]
- 10 - [...]
- 11 - [...]
- 12 - [...]

**Artigo 37.º (eliminado no anteprojeto e agora na proposta de lei n.º 147/XII)**

**Empresas de Trabalho Temporário de Agência**

- 1 - As empresas de trabalho temporário estão abrangidas por mecanismo equivalente específico, alternativo ao FCT, nos termos definidos nos números seguintes.
- 2 - No que respeita a empresa de trabalho temporário que empregue anualmente menos de 200 trabalhadores, a caução prevista no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro, constitui, para os efeitos previstos no presente diploma, mecanismo equivalente específico, alternativo ao FCT.
- 3 - A empresa de trabalho temporário que empregue 200 ou mais trabalhadores deve proceder à adequação da caução, em razão direta do número de trabalhadores empregues no ano anterior.
- 4 - A adequação da caução deve ser efetuada em montante equivalente a 0,475 % do valor médio da remuneração base mensal do trabalho temporário, constante da última análise dos principais indicadores do sector do trabalho temporário, publicada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- 5 - A caução deve ser ajustada pela empresa de trabalho temporário até 31 de Janeiro de cada ano, e nos termos previstos no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro, assim aumentando ou diminuindo o montante da caução reforçada nos termos atrás referidos, em razão da proporcionalidade direta do número de trabalhadores empregues no ano civil anterior.

- 6 - Para efeitos do previsto no presente artigo, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente, aferido de acordo com a informação anualmente prestada sobre a atividade social da empresa.
- 7 - No ano de início da atividade a empresa de trabalho temporário fica dispensada da adequação da caução previsto nos números anteriores.
- 8 - Ao mecanismo equivalente específico previsto nesta disposição aplica-se, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 1, 2, 5 e 9 do artigo anterior.
- 9 - A violação do disposto neste artigo constitui contraordenação muito grave.

[...]

2. Exemplificando, se uma ETTA indicou no Anexo A do relatório único, entregue até (número para além dos 200 trabalhadores 15 de Abril de cada ano, que possui 1.000 trabalhadores ao serviço, então até 31 de Janeiro do ano seguinte deverá reforçar a caução no montante de € 2.160,00 [€ 2,70 (0,475% do valor médio da remuneração base mensal do trabalho temporário (€ 591,00)) x 800 trabalhadores (número de trabalhadores para além dos 200 trabalhadores)].

Sem prejuízo do exposto,

3. De referir que a APESPE ponderou ainda a possibilidade de em alternativa a adequação da caução ser efetuada, por cada trabalhador, em montante equivalente a 0,475% do total da remuneração base paga aos trabalhadores temporários no ano anterior, deduzido o valor da caução.

Sucedo porém que, salvo melhor opinião, atenta tudo quanto acima se deixou já referenciado, mas muito em particular a circunstância de no TTA estar sempre em causa um curto período de tempo (máximo 2 anos), por um lado, e ainda porque das diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, que dão lugar a compensação, no que ao TTA diz respeito, a aplicação do FCT limitar-se-ia sempre, no fundo, apenas e só à compensação por caducidade do contrato de trabalho temporário, sempre nos afigura que cumpre reconhecer que esta alternativa seria bem mais desadequada.

Ainda assim, mas sempre sem conceder, na eventualidade de se optar por esta segunda alternativa — que se reitera consideramos ser bem mais desadequada à realidade do TTA

face aos objetivos da constituição dos FCT e FGCT — a proposta de «letra de lei» da APESPE sofreria as alterações seguintes nos n.ºs 4 e 5 do art. 37.º acima, a saber:

**Artigo 37.º (eliminado no anteprojeto e agora na proposta de lei n.º 147/XII)**

**Empresas de Trabalho Temporário de Agência**

[...]

- 4 - A adequação da caução deve ser efetuada em montante equivalente a 0,475 % do valor global da remuneração base anual paga no ano anterior aos trabalhadores temporários, valor a ser apurado com base na informação de natureza contabilística e fiscal prestada anualmente pela empresa, e depois de deduzido o valor da caução já prestada pela empresa de trabalho temporário.
- 5 - A caução deve ser ajustada pela empresa de trabalho temporário até 31 de Janeiro de cada ano, e nos termos previstos no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro, assim aumentando ou diminuindo o montante da caução reforçada nos termos atrás referidos, em razão da proporcionalidade direta do número de trabalhadores empregues no ano civil anterior, e sempre com o limite do valor da caução previsto no referido diploma legal.

[...]

4. Neste caso, e adotando o mesmo exemplo, se uma ETTA indicou no Anexo A do relatório único, entregue até (número para além dos 200 trabalhadores 15 de Abril de cada ano, que possui 1.000 trabalhadores ao serviço, e, de acordo com a sua informação contabilística e fiscal, devidamente auditada, pagou a esses trabalhadores no ano transato uma RB anual de € 8.274.000,00, então iríamos aplicar sobre esse valor o percentual de 0,475%, e obteríamos o montante de € 39.301,50. Como este valor é inferior ao valor da caução (que atualmente se cifra em € 130.707,50), nada haveria a pagar.

Por sua vez, já se o valor da RB anual paga aos trabalhadores temporários fosse de € 40.000.000,00, teríamos um valor de € 190.000,00. Assim, uma vez deduzido o valor da caução, a ETTA deveria fazer a adequação do valor da caução mediante o reforço da mesma com o valor remanescente. Deduzido o valor da caução, € 130.707,50, a ETTA teria de ajustar a caução em mais € 59.292,50.

Por sua vez sempre que, nos anos seguintes, o valor a apurar aponte para um valor de caução inferior ao já constituído ao abrigo deste regime, esse valor será reduzido em conformidade, sempre com o limite do valor da caução previsto no DL 260/2009.

Salvo melhor opinião, e atento tudo quanto acima se expôs, afigura-se-nos que a proposta da APESPE é de molde a acautelar na íntegra junto dos trabalhadores temporários os interesses visados pela aplicação do FCT aos demais trabalhadores, atenta a circunstância de a caução que impende sobre as ETTA ser de molde a assegurar o pagamento da compensação aos trabalhadores temporários.

Este é, pois, e s.m.o., o nosso parecer e a (novamente reiterada) proposta da APESPE.

Com os melhores cumprimentos

Paulo Geraldês

(Apoio Jurídico APESPE)

Lisboa, 25 de junho de 2013