



RECONVERSÃO DO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

Publicado a 15 de dezembro de 2023, o [Decreto-Lei n.º 115/2023](#) procedeu à alteração dos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Este decreto-lei resulta da reavaliação da utilização do fundo de compensação do trabalho, a fim de melhorar o seu enquadramento e impacto nas relações laborais. Essa reavaliação foi concretizada no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (Acordo), celebrado em sede de Concertação Social, através da medida que consiste na reconversão do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), na sequência da suspensão das contribuições para este fundo e das contribuições mensais para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), de acordo com o previsto na Agenda do Trabalho Digno.

Finda a vigência do Acordo, o Governo compromete -se a proceder à verificação do seu cumprimento, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, de modo a avaliar se se encontram reunidas as condições necessárias para a liquidação e extinção do FCT.

No âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) este diploma introduz alterações profundas destacando-se o seguinte:

1. EXTINÇÃO DE OBRIGAÇÕES

- São extintas as obrigações de adesão e de pagamento de entregas ao FCT (Extinguem-se as obrigações de inscrição de novos empregadores e de inserção de novos contratos de trabalho assim como as obrigações de atualização dos contratos de trabalho já inseridos e de realização de entregas);
- É extinta a obrigação de adesão ao mecanismo equivalente em alternativa ao FCT;
- São igualmente declarados extintos os processos contraordenacionais em curso e as dívidas relativas a valores de entregas em atraso perante o FCT, bem como os processos executivos instaurados e em curso com vista à correspondente arrecadação, e respetivos juros de mora.

2. FINALIDADE DO FCT

O FCT é convertido num fundo contabilisticamente fechado com a finalidade de:

- Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores;
- Apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente creches e refeitórios;
- Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;



- Pagar até 50 % da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores incluídos no FCT, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

3. NATUREZA DO FCT

O FCT é um fundo contabilisticamente fechado constituído pelos saldos das contas globais dos empregadores, correspondendo cada uma ao valor total dos saldos das contas de registo individualizado dos trabalhadores, líquidos dos valores em dívida ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e dos custos operacionais.

Para estes efeitos, o FCT procede à devolução ao FGCT dos valores em dívida pelos empregadores a este Fundo, determinados no momento da fusão das contas individuais.

4. SALDO DA CONTA GLOBAL DO EMPREGADOR

O saldo da conta global do empregador corresponde ao somatório do valor apurado em cada uma das contas de registo individualizado de cada trabalhador inscrito até 1 de maio de 2023, líquido dos valores em dívida ao FGCT e dos custos operacionais.

5. ACESSO AOS SALDOS DAS CONTAS GLOBAIS DO EMPREGADOR

O acesso pelos empregadores ao saldo das contas globais é feito tendo em conta o seu valor em euros à data da constituição das mesmas, podendo ser mobilizado até 31 de dezembro de 2026. Dentro deste limite temporal:

- Os saldos inferiores a € 400 000,00 podem ser mobilizados até duas vezes;
- Os saldos superiores a € 400 000,00 podem ser mobilizados até quatro vezes.

Atingido o número máximo de reembolsos pagos, o empregador deixará de poder solicitar o reembolso do montante remanescente revertendo a favor do FGCT os saldos das contas das entidades que não tenham sido objeto de resgate ou que se revelem insuscetíveis de ser transferidos.

Sem prejuízo dos momentos de mobilização dos saldos das contas globais, a efetiva utilização dos valores pela entidade empregadora deve ocorrer, impreterivelmente, até à data de extinção do FCT.

O valor dos saldos das contas globais de cada entidade empregadora é reembolsado após dedução das verbas em dívida pela entidade empregadora ao FGCT.

6. MOBILIZAÇÃO DO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

A mobilização dos montantes do FCT para as finalidades legalmente previstas destina-se a todos os trabalhadores da empresa, exceto no caso em que a mobilização seja para assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho. Nesse caso é apenas aplicável aos trabalhadores incluídos no FCT até 1 de maio de 2023, ou seja, trabalhadores para os quais o empregador tenha efetuado entregas no passado.

A mobilização do FCT pode ser efetuada simultaneamente para mais que uma finalidade, ou seja a entidade pode solicitar num único pedido o reembolso para uma ou mais finalidades devendo discriminar o que pretende para cada uma das finalidades.

Para efeitos de mobilização dos montantes do FCT, a entidade empregadora declara, sob compromisso de honra, no sítio da Internet dos fundos de compensação:

- O montante e as finalidades da mobilização;
- Os trabalhadores beneficiários;
- O cumprimento do dever de auscultação e a não existência de oposição fundamentada ou, quando aplicável, o cumprimento da comunicação prévia aos trabalhadores, caso estejam em causa apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores ou financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores.

O cumprimento deste dever é assegurado pela entidade empregadora mediante auscultação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, das comissões intersindicais, das comissões sindicais ou dos delegados sindicais. Para estes efeitos, a entidade auscultada tem um prazo de 10 dias consecutivos para se opor à mobilização dos montantes, apenas podendo a oposição ter como fundamento a utilização dos mesmos para finalidades diversas das previstas ou o desrespeito pelos princípios da equidade e da igualdade de oportunidades e de tratamento.

Caso não exista comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais, a intenção de mobilização dos montantes existentes na conta global pela entidade empregadora está apenas sujeita à comunicação aos trabalhadores, com uma antecedência de 10 dias consecutivos em relação à data de mobilização pretendida.

- Cópia do acordo celebrado com as estruturas representativas dos trabalhadores, caso esteja em causa apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores.



No âmbito do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) verifica-se um reforço deste fundo:

1. É devolvido ao FGCT o montante apurado que resulte da soma dos saldos transferidos do FGCT para o FCT, correspondente a 50 % dos saldos anuais excedentários que o FGCT entregou ao FCT entre o ano de 2016 e o ano de 2023, deduzido das despesas com a arrecadação da receita realizada pelo FCT entre o ano de 2013 e o ano de 2023, bem como dos custos operacionais suportados pelo FCT e pelo Instituto de Informática, I. P. (II, I. P.).

Essa devolução implicará uma diminuição do valor global do FCT, que se refletirá no valor das unidades de participação do fundo e consequentemente no valor em euros do saldo global de cada empregador.

2. Serão pagas ao FGCT as dívidas que os empregadores tenham para com este fundo mediante transferência do valor correspondente para o FGCT.

Poderá aceder a perguntas frequentes sobre o presente diploma em:

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