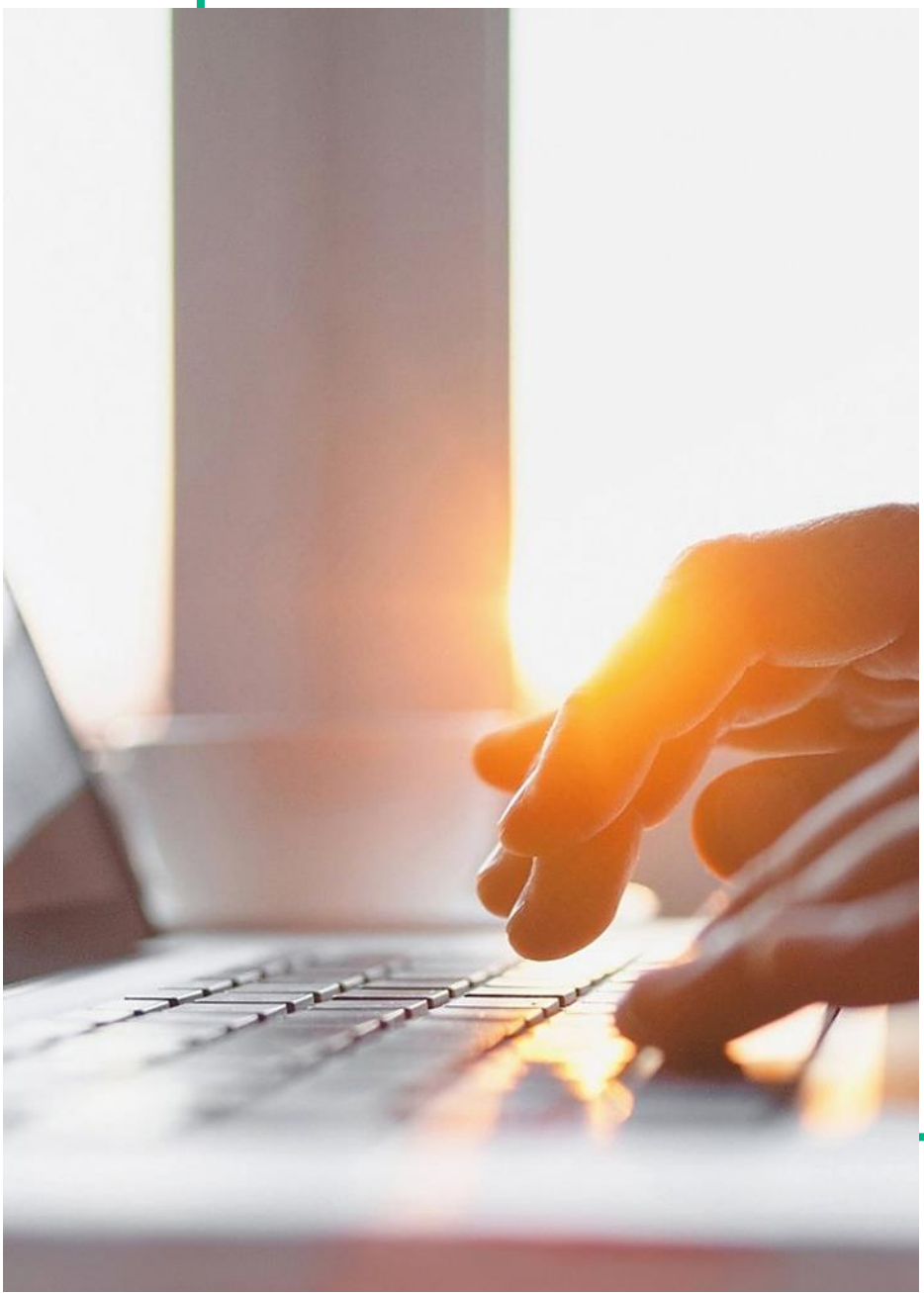
VIEIRA DE ALMEIDA

LABORAL

ALTERAÇÕES AO FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO E AO FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

VdA EXPERTISE



Janeiro de 2024

Na passada sexta-feira foi publicado o Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro, que altera os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT).

Na decorrência das recentes alterações ao Código do Trabalho surgiram novas regras quanto ao Fundo de Compensação do Trabalho ("FCT") e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho ("FGCT"), tendo as contribuições para o Fundo de Compensação sido extintas e as contribuições para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho sido suspensas durante a vigência Acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade.

O DL 115/2023, de 15 de dezembro, entrou em vigor a 1 de janeiro de 2024 e trouxe novas regras relativamente aos fundos, de entre as quais destacamos as seguintes:

A| Fundo de Compensação do Trabalho

O Fundo de Compensação do Trabalho é convertido num fundo contabilístico fechado, tendo sido extintas as obrigações de:

a) Registar novos empregadores;

b) Inserir novos contratos de trabalho;

c) Atualizar os contratos já existentes;

d) Realizar pagamentos ao Fundo.

O FCT será liquidado e extinto, porém ainda não existe data prevista para o efeito. Consequentemente, as dívidas dos empregadores ao FCT serão extintas, incluindo os valores devidos e não pagos referentes ao mês de abril de 2023.

As contas individuais referentes a cada trabalhador inscrito serão fundidas numa única conta global do empregador. Consequentemente, deixará de poder ser consultada a informação detalhada por trabalhador.

O saldo constante do FCT continua a pertencer ao empregador. No entanto, este poderá ser afetado pelas dívidas que este possa ter em relação ao FGCT.

| Mobilização do fundo

Quanto às finalidades para as quais o FCT pode ser mobilizado, destacamos:

a) Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;

b) Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores;

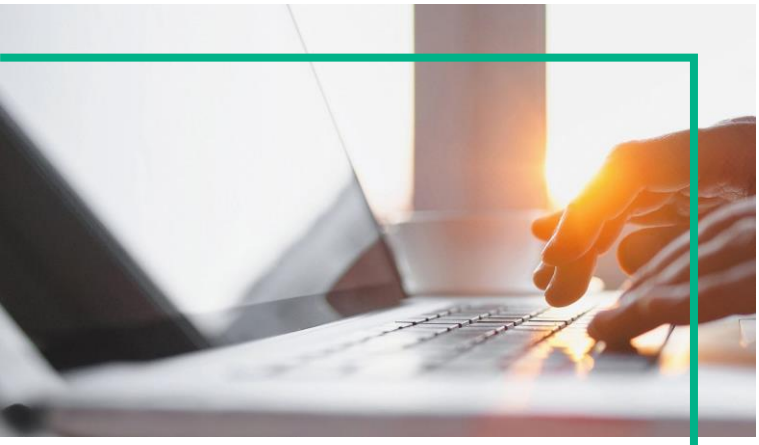
c) Apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente creches e refeitórios.

d) Pagar até 50 % da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores incluídos no FCT.

O empregador não poderá mobilizar os saldos constantes da sua conta de forma ilimitada – o saldo inferior a €400.000 pode ser mobilizado até 2 vezes, enquanto o saldo igual ou superior a €400.000 poderá ser mobilizado até 4 vezes.

Uma vez atingido o número máximo de mobilizações, os empregadores deixarão de poder solicitar reembolsos, mesmo que para as finalidades previstas na lei.

Esta informação é de distribuição reservada e não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade, pelo que se encontra vedada a sua cópia ou circulação. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de caráter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.



Atentos os limites impostos à mobilização do saldo global, deverão ser, desde logo, avaliadas as necessidades e interesses existentes nas empresas (de investimento, de habitação, de formação ou de pagamento de compensações aos trabalhadores), considerando o montante disponível na conta e o prazo para reembolso existente até à liquidação do fundo.

O empregador pode utilizar a parcela que detém no FCT em benefício de qualquer um dos seus trabalhadores, exceto se essa mobilização for destinada ao pagamento de até 50% da compensação devida a um trabalhador após a cessação do seu contrato de trabalho. Nesse caso, o empregador pode apenas mobilizar o FCT para pagamento dessas compensações a trabalhadores por conta dos quais tenha feito entregas no passado, ou seja, a trabalhadores inscritos no FCT cuja conta individual, à data da fusão das contas individuais, apresentasse saldo positivo.

O pedido de reembolso poderá incluir verbas destinadas a uma ou mais das finalidades previstas na lei, não existindo limites quantitativos quanto ao valor a reembolsar, a não ser, naturalmente, o valor do saldo global do empregador.

Os valores que, à data da extinção do FCT, não tenham sido resgatados pelos empregadores ou os valores que, tendo sido objeto de pedido de reembolso, se tenham revelado insuscetíveis de serem transferidos, por motivo não imputável ao FCT ou aos serviços da sua entidade gestora, reverterão a favor do FGCT.

B| Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho

O Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, passa a ser um fundo de adesão individual e obrigatória, mas continuará a ser um mecanismo destinado a assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho.

Na presente data, as obrigações referentes à admissão de novos trabalhadores e ao pagamento de entregas para o FGCT (0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido) estão suspensas durante a vigência do Acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade.

Quando deixarem de estar suspensas estas obrigações, após a comunicação da admissão do trabalhador à Segurança Social pelo empregador, a Segurança Social comunicará automaticamente a adesão do trabalhador ao FGCT.

Contactos

MANUEL CAVALEIRO BRANDÃO

MECB@VDA.PT

TIAGO PILÓ

TP@VDA.PT

AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO

AOF@VDA.PT

BENEDITA GONÇALVES

BFG@VDA.PT

RUI ANDRADE

RSA@VDA.PT