

NOTA INFORMATIVA

Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro

Enquadramento

Foi publicado no passado dia 15 de dezembro o **Decreto-Lei n.º 115/2023**, que procede à alteração dos regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).

No âmbito do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (Acordo), o Governo reavaliou a 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 celebrado em sede de Concertação Social, através da 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.

A reconversão do **FCT** visa permitir que as empresas que tenham contribuído para o Fundo invistam as verbas mobilizadas no apoio aos trabalhadores, na prossecução de novas finalidades agora previstas.

Assim, o presente Decreto-Lei veio alterar os regimes jurídicos do **FCT** e do **FGCT**, bem como modelar os momentos de mobilização das verbas do **FCT** para as finalidades elencadas abaixo. Procedeu ainda à reformulação dos objetivos do **Fundo de Compensação do Trabalho**, extinguindo o Mecanismo Equivalente, e à alteração da Lei n.º 70/2013, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Fundos de Compensação do Trabalho

Nos termos do presente Decreto-Lei, o **Fundo de Compensação do Trabalho** 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;
- Assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, para os casos em que os empregadores tenham contribuído para o FCT.

De igual modo, à data de entrada em vigor do Decreto-Lei, o **FCT** passará a ser constituído pelas contas globais dos empregadores, correspondendo cada uma, na referida data, ao valor total dos saldos das contas individuais de cada trabalhador, líquidos dos valores em dívida ao **FGCT** e dos custos operacionais.

As contas individuais, referentes a cada contrato de trabalho de cada trabalhador inscrito, serão fundidas numa única conta global por empregador.

Mobilização do Fundo de Compensação do Trabalho

A mobilização dos montantes do **FCT** para as finalidades acima indicadas destina-se a todos os trabalhadores da empresa, salvo na última situação, que é apenas aplicável aos trabalhadores incluídos no **FCT** até à data de entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

As finalidades previstas são acumuláveis para qualquer momento de mobilização pela entidade empregadora.

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 as finalidades relacionadas com a habitação e formação dos trabalhadores;
- Cópia do acordo celebrado com as estruturas representativas dos trabalhadores, caso estejam em causa os investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores.

Os saldos inferiores a 400.000,00 euros poderão ser mobilizados até duas vezes, enquanto os superiores a esse valor podem ser mobilizados até quatro vezes. Esta mobilização poderá ocorrer desde o **último trimestre de 2023 até 31 de dezembro de 2026**.

Extinção de obrigações

No que toca às **obrigações de adesão e pagamento de entregas ao FCT**, as mesmas são **extintas**.

É igualmente **extinta a obrigação de adesão ao Mecanismo Equivalente, em alternativa ao FCT**.

Por fim, são também 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**.

Fundo Geral de Compensação de Trabalho

O **FGCT**, por outro lado, face a estas alterações, mantém-se como 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, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Este montante deverá ser requerido pelo trabalhador diretamente ao **FGCT**, que apenas responde quando o empregador não tenha ainda procedido ao pagamento de valor igual ou superior a metade da referida compensação. Para este efeito, serão abrangidos todos os trabalhadores cujos contratos tenham sido celebrados após 01 de outubro de 2013, excluindo-se os trabalhadores com contratos de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses, entre outros casos expressamente previstos na lei.

Estando prevista a liquidação e extinção do **FCT**, todos os valores que, até esse momento, não tenham ainda 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 **Fundo** ou aos serviços da sua entidade gestora, reverterem a favor do **FGCT**.

Suspensão de obrigações

São **suspensas até ao final da vigência do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, as obrigações de comunicação de adesão do trabalhador ao FGCT e de entregas mensais devidas ao FGCT** pelo empregador, previstas na Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, na redação dada pelo presente Decreto-Lei.

As alterações introduzidas pelo presente Decreto-Lei determinam que, após a comunicação da admissão do trabalhador à Segurança Social pelo empregador, **a Segurança Social comunica automaticamente a adesão do trabalhador ao FGCT**.

Considerações Finais

O **FCT** é, nestes termos, convertido num fundo contabilisticamente fechado com variadas finalidades, podendo os montantes respeitantes a cada empregador ser mobilizados nos termos e prazos agora regulados.

Adicionalmente, são extintas quaisquer obrigações de adesão e pagamento de entregas, de adesão ao mecanismo equivalente e, ainda, todos os processos contraordenacionais, dívidas ao Fundo e os processos executivos com vista à correspondente arrecadação e respetivos juros de mora.

Já o **FCGT** mantém-se como 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, encontrando-se suspensas as obrigações de comunicação de adesão e pagamento de entregas mensais. A comunicação de adesão ao **FGCT** passa a ser efetuada, automaticamente pela Segurança Social, após a comunicação de admissão do trabalhador.

Normas Transitórias e Entrada em Vigor

É estabelecido, em norma transitória, que os pagamentos ao **FCT** e ao **FGCT** relativos à obrigação de entrega referente ao mês de **abril de 2023** não são devidos.

O presente diploma entrará em vigor no dia **1 de janeiro de 2024**.

Lisboa, 19 de dezembro de 2023

José Mota Soares

jose.soares@pt.andersen.com

Silvia Martins

silvia.martins@pt.andersen.com