

FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO E FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

ALTERAÇÃO DOS REGIMES JURÍDICOS

Com a publicação da Agenda do Trabalho Digno, a temática do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia e Compensação do Trabalho, (FGCT) sofreu ligeiras alterações. Posto que, desde o início da sua vigência, 01 de maio de 2023, as obrigações de pagamento das contribuições encontram-se suspensas.

Motivo pelo qual as Entidades Empregadoras deixaram de ter de contribuir para o FCT.

O Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro, que entrou em vigor no passado dia 01 de janeiro de 2024, veio alterar os regimes jurídicos do FCT e do FGCT, de forma a permitir o levantamento de dinheiro do FCT, por parte das Entidades Empregadoras.

Entre outras medidas agora previstas, destacam-se as seguintes:

- Conversão do FCT num fundo contabilisticamente fechado, com as seguintes finalidades:
 - Apoiar os custos e investimentos com **habitação dos trabalhadores**;
 - Apoiar outros **investimentos realizados de comum acordo entre Entidade Empregadora e estruturas representativas dos trabalhadores: 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. Isto porque, em consequência da extinção do FCT, os montantes existentes neste serão transferidos para o FGCT.

- Extinção das obrigações de adesão e pagamento das entregas ao FCT;
- Extinção da obrigação de adesão ao Mecanismo Equivalente, o qual será extinto.
- Extinção dos processos contraordenacionais em curso e, bem assim, das dívidas relativas a valores entregues em atraso ao FCT. Bem como, dos processos executivos instaurados e em curso com vista à correspondente arrecadação, e respectivos juros de mora;
- Relativamente ao FGCT, estarão suspensas, até ao final da vigência do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, as seguintes obrigações:
 - Dever de comunicação - que passará a ser automática, após comunicação da admissão do Trabalhador, pela

Foi publicado, no passado dia 15 de dezembro, em Diário da República, o Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro, que altera os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

As alterações dos regimes jurídicos do FCT e do FGCT entrou em vigor no passado dia 01 de janeiro de 2024,

As Entidades Empregadoras poderão mobilizar e utilizar, os saldos do FCT a partir de 1 de janeiro de 2024 e até 31 de dezembro de 2026.

A presente nota informativa destina-se a ser distribuída entre clientes e colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto.

O conteúdo desta Nota não pode ser reproduzida no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do seu editor.

Mendes Pinto
Cunha Araújo
Borges de Carvalho
Champalimaud Simões
&
Associados

Rua Braamcamp, n.º6, 1.ºesq.
1250-050 Lisboa
tel. (+351) 213 802 620
fax (+351) 213 802 629
geral@paccv.com
www.paccv.com

Entidade Empregadora, à Segurança Social.

- o Incumprimento da entrega - falta de pagamento e falta de regularização;

As Entidades Empregadoras poderão mobilizar e utilizar, o FCT a partir de **1 de janeiro de 2024** e até **31 de dezembro de 2026**.

Uma vez decorrido esse prazo, os saldos afetos a cada Entidade Empregadora serão transferidos para o FGCT.

O pedido de mobilização do FCT será feito através do sítio da internet dos Fundos de Compensação, onde a Entidade Empregadora deverá declarar, sob compromisso de honra, o seguinte:

- Montante e finalidades da mobilização;
- Os trabalhadores beneficiários;
- Cumprimento do dever de auscultação, dos trabalhadores e da inexistência de oposição fundamentada por parte dos mesmos.
- Cópia do acordo celebrado com as estruturas representativas dos trabalhadores, caso a finalidade seja a construção de creches ou refeitórios.

Saliente-se que os saldos das Entidades Empregadoras não terão de ser levantados integralmente, num único acto.

Os saldos inferiores a €400.000,00 poderão ser mobilizados até 2 vezes e os saldos superiores a €400.000,00 poderão sê-lo até 4 vezes.

Quanto ao dever de auscultação dos trabalhadores, o mesmo é cumprido pela Entidade Empregadora mediante

auscultação das estruturas representativas dos trabalhadores ou, na sua ausência, dos próprios trabalhadores.

Mais se esclarece que estes apenas se poderão opor à mobilização do Fundo, caso a Entidade Empregadora os utilize para finalidades distintas das legalmente previstas ou desrespeite os princípios da equidade e igualdade de oportunidades e tratamento.

A informação ora prestada não dispensa a leitura do diploma, o qual pode ser consultado [aqui](#).

Para mais informações contacte:

Bernardo Champalimaud Simões
bsimoes@paccv.com

Madalena Rosado
mrosado@paccv.com