

**LABORAL**

# Fundos de Compensação do Trabalho (FCT) e de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)

## Alteração aos regimes jurídicos

**Principais alterações**

Em 15 de dezembro de 2023 foi publicado o Decreto-Lei n.º 115/2023, que altera e reformula os regimes do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).

É extinta a obrigação de aderir e contribuir para o FCT e ficam suspensas, até ao final da vigência do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (2026) novas adesões e a obrigação de efetuar entregas ao FGCT.

**É extinta a obrigação de aderir e contribuir para o FCT e ficam suspensas novas adesões e a obrigação de efetuar entregas ao FGCT.**

São 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.

O FCT, que servia como garantia para a compensação por cessação do contrato de trabalho, é convertido em fundo contabilisticamente fechado destinado a:

- i) Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores;
- ii) Apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente creches e refeitórios;
- iii) Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;
- iv) 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 – aplicável apenas a trabalhadores incluídos no FCT até 01 de maio de 2023.

**Os empregadores podem mobilizar os montantes das contas do FCT, para as finalidades previstas na lei, até 31 de dezembro de 2026,**

O FCT passa a ser constituído pelas contas globais dos empregadores, correspondendo cada uma ao valor total dos saldos das contas individuais de cada trabalhador, líquidos dos valores em dívida ao FGCT e dos custos operacionais.

Os empregadores podem mobilizar os montantes das contas do FCT, para as finalidades previstas na lei, **até 31 de dezembro de 2026**, até duas vezes no caso de saldo inferior a € 400.000,00 ou até quatro vezes no caso de saldos superiores àquele valor.

Atingido o número máximo de mobilizações ou 31 de dezembro de 2026, os empregadores deixarão de poder solicitar reembolsos, mesmo que para as finalidades previstas na lei, pelo que o capital remanescente acabará por ser integrado no FGCT aquando da extinção do FCT.

Para utilizar os montantes das contas do FCT, o empregador deve seguir um procedimento que envolve uma declaração sob compromisso de honra no sítio da Internet dos fundos de compensação, e que pode envolver, dependendo da finalidade, consulta ou acordo da estrutura representativa dos trabalhadores.

Estas alterações suscitam dúvidas, nomeadamente de conformidade constitucional, tendo especialmente em conta que, a partir de 31 de dezembro de 2026 (ou antes, se for atingido o limite de mobilizações), os valores existentes no FCT deixam de poder ser mobilizados, já não sendo recuperáveis pelos empregadores.

### **Entrada em vigor e produção de efeitos**

O Decreto-Lei n.º 115/2023 entra em vigor no dia 01 de janeiro de 2024, exceto no que respeita ao reforço do FGCT, que produziu efeitos no dia 16 de dezembro de 2023.

É ainda prevista a revisão, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor deste diploma, dos procedimentos de operacionalização dos fundos, através de alteração, nomeadamente, à Portaria n.º 294-A/2013. ■