

**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. ■