

Novo Regime Jurídico do Fundo de Compensação do Trabalho

No dia 15 de dezembro do presente ano, foi publicado o Decreto-Lei n.º 115/2023, que veio alterar os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho. O referido DL entrou em vigor um dia após a sua publicação.

Com esta alteração será permitido mobilizar, pelas empresas, as verbas do Fundo da Compensação do Trabalho, assim o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) terá como finalidades:

- 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;
- Pagar até 50 % da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que tenham contribuído para o Fundo de Compensação de Trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

O FCT passa então 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 Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e dos custos operacionais.

Através deste mecanismo, as empresas vão poder começar a mobilizar as verbas que descontaram para o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) a partir de janeiro do próximo ano. Sucede que, desde maio de 2023 estavam suspensas as contribuições para este fundo e as contribuições para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

Desta forma, o acesso pelos empregadores ao saldo das contas globais é feito tendo em conta o seu valor em euros à data da constituição das mesmas, podendo ser mobilizado a partir do último trimestre de 2023 e até 31 de dezembro de 2026.

Dependendo do montante dos respetivos saldos a mobilização será feita da seguinte forma:

- Caso os saldos sejam inferiores a €400 000,00 podem ser mobilizados até duas vezes;
- Caso os saldos sejam superiores a €400 000,00 podem ser mobilizados até quatro vezes.

Não obstante o referido e sem prejuízo dos momentos de mobilização dos saldos das contas globais, a efetiva utilização dos valores pela entidade empregadora deve ocorrer, impreterivelmente, até 31 de dezembro de 2026.

O valor dos saldos das contas globais de cada entidade empregadora é reembolsado após dedução das verbas em dívida pela entidade empregadora ao Fundo de Garantia da Compensação do Trabalho.

A presente Nota informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução dos casos concretos. O conteúdo desta Nota informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos, enviando-nos um e-mail, para geral@nfs-advogados.com.



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Largo da Paz, 41
4050-460
Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
Rua de Campolide,
31, 1º Dto.
1070-026
Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
Rua Tabatinguera,
140, 17º - Centro
01020-901 São
Paulo - SP - Brasil



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Largo da Paz, 41
4050-460
Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
Rua de Campolide,
31, 1º Dto.
1070-026
Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
Rua Tabatinguera,
140, 17º - Centro
01020-901 São
Paulo - SP - Brasil

A mobilização dos montantes do Fundo de Compensação do Trabalho destina-se a todos os trabalhadores da empresa, à exceção dos trabalhadores que não tenham contribuído para o FCT, sendo 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 no Fundo de Compensação do Trabalho são acumuláveis para qualquer momento de mobilização pela entidade empregadora. A reconversão do FCT não coloca em causa os direitos dos trabalhadores, sendo a compensação por cessação do contrato de trabalho garantida pelo FGCT.

Para efeitos de mobilização dos montantes do Fundo de Compensação do Trabalho, a entidade empregadora deverá declarar, 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 previstas nas alíneas a) e c) referidas acima;
- Cópia do acordo celebrado com as estruturas representativas dos trabalhadores, caso esteja em causa a finalidade prevista, quanto ao apoio a investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores.

O cumprimento do dever de auscultação referido supra é assegurado pela entidade empregadora mediante auscultação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, das comissões intersindicais, das comissões sindicais ou dos delegados sindicais.

A entidade auscultada tem um prazo de 10 dias consecutivos para se opor à mobilização dos montantes, apenas podendo a oposição ter como fundamento a utilização dos mesmos para finalidades diversas das previstas ou o desrespeito pelos princípios da equidade e da igualdade de oportunidades e de tratamento.

Caso não exista comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais, a intenção de mobilização dos montantes existentes na conta global pela entidade empregadora está apenas sujeita à comunicação aos trabalhadores, com uma antecedência de 10 dias consecutivos em relação à data de mobilização pretendida.

Sempre que o empregador não efetue, total ou parcialmente, o pagamento da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, pode o trabalhador acionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da referida compensação, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador.

A presente Nota informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução dos casos concretos. O conteúdo desta Nota informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos, enviando-nos um e-mail, para geral@nfs-advogados.com.