

FILOMENA TIAGO  
JURISTA DA ORDEM DOS TÉCNICOS  
OFICIAIS DE CONTAS

## Fundos de Compensação do Trabalho

A Lei nº 70/2013, de 30 de agosto, veio consagrar os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), e entrou em vigor no passado dia 1 de outubro.

A adesão é obrigatória para todas as entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, a partir de 1 de outubro de 2013.

Não estão abrangidas por este regime jurídico as relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho de muito curta duração, a que se refere o Artigo 142º do Código de Trabalho, e as relações de trabalho abrangidas pelos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações da função pública. No entanto, as empresas de trabalho temporário ficam sujeitas ao regime agora previsto, qualquer que seja a duração do contrato celebrado com trabalhador temporário.

O FCT e o FGCT são fundos autónomos destinados 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 366º do Código do Trabalho. Estes fundos têm personalidade jurídica e não integram o perímetro de consolidação da segurança social nem o orçamento da segurança social.

Tanto um como o outro são fundos de adesão individual e obrigatória pelo empregador, que pode, em alternativa à adesão ao FCT aderir a ME, ficando neste caso, vinculado a conceder ao trabalhador garantia igual à que resultaria da vinculação ao FCT.

O FCT é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos definidos para a compensação por despedimento coletivo, e que responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva.

O ME é um meio alternativo ao FCT, através do qual o empregador concede aos seus trabalhadores garantia igual à que resultaria da sua adesão ao FCT, isto é, a garantia do pagamento parcial (até 50%) da compensação por cessação do contrato de trabalho. Trata-se de um mecanismo designado pela entidade empregadora e gerido por uma entidade privada sujeita à

supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal e que esteja legalmente autorizada a exercer a gestão e comercialização desse instrumento, que deverá ser identificado como ME.

A constituição de determinado instrumento como ME é precedida de prévia comunicação às entidades competentes e depende da emissão de parecer prévio de conformidade de tal instrumento com os objetivos e os interesses que o regime visa proteger com a criação do FCT.

### Contraordenação muito grave

Ao contrário do que acontece com o FCT, a entidade empregadora pode optar por aderir a diferentes ME relativamente aos seus trabalhadores, desde que daí não resulte prática discriminatória em relação a qualquer trabalhador.

A opção inicial por FCT ou ME pode, a qualquer momento, ser revertida, podendo a entidade empregadora solicitar em [www.fundoscensacao.pt](http://www.fundoscensacao.pt) a transferência de FCT para ME ou vice-versa. A não adesão ao FCT e/ou a ME até à data de início de execução do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo novo regime constitui uma contraordenação muito grave. O FGCT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do já referido Artº. 366º do Código de Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador. A adesão ao FGCT opera automaticamente com a adesão do empregador ao FCT ou ao ME.

A Portaria nº 294-A/2013, de 30 de setembro, que também entrou em vigor no passado dia 1 de outubro, veio estabelecer um conjunto de procedimentos de operacionalização do funcionamento do FCT e do FGCT.

A adesão é realizada mediante registo no sítio [www.fundoscensacao.pt](http://www.fundoscensacao.pt) (com as credenciais da Segurança Social Direta) e deve ser concretizada com a celebração do primeiro contrato de trabalho abrangido pela Lei 70/2013, de 30 de agosto, e até à data do início de execução desse contrato. Com o envio daquela declaração é automaticamente efetivada a adesão do empregador ao FGCT.

Aquela adesão determina a criação

de uma conta global para a entidade empregadora, conta essa que irá integrar as contas de registo individualizadas de todos os novos trabalhadores que venha a contratar ao abrigo deste novo regime.

O valor das entregas para o FCT ou ao ME corresponde a 0,925% da retribuição-base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido. O valor das entregas para o FGCT corresponde a 0,075% da retribuição-base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido pelo FCT ou ME.

A declaração relativa ao valor da retribuição deverá ser atualizada sempre que se verifiquem alterações do seu montante ou das diuturnidades a que o trabalhador venha a ter direito, sob pena de a entidade empregadora incorrer em contraordenação muito grave.

As entregas são feitas 12 vezes por ano, mensalmente, nos prazos previstos para o pagamento das quotizações e contribuições para a segurança social, por cada trabalhador. O pagamento é efetuado através de multibanco ou por via eletrónica, através de homebanking e tem lugar mediante prévia emissão de documento de pagamento.

Nestes tempos difíceis vivenciados pelas empresas, e salvo nos casos previstos na lei, o legislador garantiu que o saldo da conta global do empregador no FCT, incluindo a totalidade do saldo das contas de registo individualizado, respeitante a cada um dos trabalhadores, fosse intransmissível e impenhorável. Deste modo e em jeito de conclusão, em caso de cessação do contrato de trabalho que origine o direito à compensação:

- O empregador paga ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, mas pode solicitar ao FCT o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respetivo trabalhador.

Caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador;

- Se o empregador não efetuar total ou parcialmente o pagamento do valor da compensação, cabe ao trabalhador acionar o FGCT, pelo valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador.