

QA#009 / Outubro.2014

Mónica Veloso \* Área Jurídica da Unidade Empreendedorismo ANJE

## “ Fundos de Compensação do Trabalho – FCT, ME, FGCT ”

O tema que este mês nos propomos a abordar incide na área jurídico-laboral, que tão importante é para as empresas e seus colaboradores, na ótica da competitividade e de estimulação à criação de emprego. Com este regime jurídico para os Fundos de Compensação do Trabalho pretende-se agilizar e operacionalizar procedimentos entre os vários intervenientes: empregador, trabalhador e demais entidades que atuam neste âmbito.

A portaria 294-A/2013, de 30 de Setembro, define os procedimentos e elementos necessários à operacionalização do FCT – Fundo de Compensação do trabalho e do FGCT – Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, de acordo com o regime jurídico instituído por via do nº 1 do artigo 59º, da Lei nº 70/2013, de 30 de Agosto.

### Objetivo da Medida

Estes fundos obrigatórios para empresas, visam criar um mecanismo de poupança imediata com vista a salvaguardar uma eventual indemnização por despedimento no futuro.

Na prática, todas as empresas que, a partir 1 de outubro de 2013, contratarem um novo trabalhador serão obrigadas a efetuar o pagamento mensal de um montante correspondente a 1% da retribuição do trabalhador (0,925% para o FCT ou ME e 0,075%



para o FGCT), com vista a garantir o pagamento de metade da compensação, com o objetivo de assegurar no futuro o pagamento parcial da indemnização em caso de despedimento. Excecionam-se aqui os contratos de muita curta duração, regulados no artigo 142º do Código de Trabalho.

**Destinatários:** Novos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013.

**Entidade Gestora** – Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, IP.

**Operacionalização** – Via portal eletrónico –[www.fundoscompensacao.pt](http://www.fundoscompensacao.pt), quando é admitido trabalhador na empresa a partir de 1 de Outubro de 2013.

**NOTA:** O pagamento das entregas aos fundos deve ser efetuado através de multibanco ou homebanking, sendo previamente emitido documento/guia com referências bancárias, com o montante a pagar ao FCT e FGCT, estipulação de prazo, o qual deve ser obtido no portal eletrónico entre o dia 10 e 20 de cada mês.

## Definição e forma de funcionamento do FCT, ME, e FGCT

### **Fundo de Compensação do Trabalho**

Trata-se de um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho. Na prática podemos dizer que, esta conta global em nome do empregador e com contas individuais para cada trabalhador, se trata de uma conta-poupança das empresas para fazerem face a eventual



despedimento de trabalhador no futuro. Os empregadores têm de entregar todos os meses ao FCT 0,925% da retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

De referir ainda que o saldo das contas é “intransmissível e impenhorável”.

## **Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho**

Fundo de garantia de natureza mutualista, para o qual as empresas contribuem com 0,075% do salário de cada novo colaborador, e ao qual o trabalhador pode reclamar o pagamento de uma parte da compensação caso a empresa não efetue o pagamento (total ou parcial), devido a dificuldades de tesouraria ou insolvência.

**Nota: Apenas as entidades empregadoras (EE) podem aderir ao FGCT; a comunicação da admissão de novos trabalhadores ao FGCT é obrigatória, sob pena da entidade empregadora incorrer numa contraordenação muito grave.**

## **Mecanismo Equivalente**

É um meio alternativo ao Fundo de Compensação do Trabalho, que deve garantir ao trabalhador exatamente as mesmas garantias que o FCT. Em vez do FCT, as empresas podem optar pelo Mecanismo Equivalente, podendo este ser um seguro, por exemplo, contratado com entidades sob supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal. Ao optarem pelo Mecanismo Equivalente, as empresas podem tentar obter condições mais favoráveis e entregas mensais abaixo dos 0,925% estabelecidos para o FCT. O regime do ME é, genericamente, o mesmo que se aplica ao FCT, incluindo o regime contraordenacional.



Há contudo, uma diferença relevante: ao contrário do que acontece com o FCT, a entidade empregadora pode optar por aderir a diferente ME relativamente aos seus trabalhadores (ou seja, ter uns trabalhadores incluídos num ME e outros noutra), desde que daí não resulte prática discriminatória em relação a qualquer trabalhador.

### **Características comuns aos fundos:**

- Visam assegurar aos trabalhadores o recebimento até metade do valor da indemnização por despedimento, em caso de cessação do contrato;
- Têm uma natureza autónoma, são de adesão individual e funcionam em paralelo;
- Têm duração ilimitada;
- É obrigatória a inscrição, por parte das entidades empregadoras, para trabalhadores contratados a partir de 1 de Outubro de 2013;
- Têm património próprio, gerido pelas entidades gestoras;
- As entregas devidas pelas empresas a ambos os fundos devem ser efetuadas 12 vezes ao ano, isto é mensalmente;
- Destinam-se, unicamente, aos trabalhadores contratados a partir de 1 de outubro de 2013.



## Quadro Síntese

### Regras Cálculo

#### Compensação por Cessaçã de Contrato de Trabalho

REGIME EM VIGOR	CAUSAS	EFEITOS	BASE LEGAL
Contratos de Trabalho celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013	Despedimento Coletivo Extinção Posto Trabalho Inadaptaçã	12 dias de retribuiçã e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou proporcional em caso de fraçã de ano.	Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto; Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro
	Contrato a termo Certo	18 dias	
	Contrato a Termo Incerto	18 dias /primeiros 3anos 12 dias/anos subseqüentes	
Regime transitório para Contratos de Trabalho celebrados antes de 1 de Outubro de 2013:  Antes de 1/11/2012 até 31/10/2012 Entre 01/11/2012 até 30/09/2013 A partir 1/10/2013 até cessaçã CT	Despedimento Coletivo Extinção Posto Trabalho Inadaptaçã	30 dias 20 dias 18 dias	Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro; Lei nº 23/2012, de 25 de Junho Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto
Caducidade dos contratos de trabalho a termo:  Celebrados antes de 1/11/2011 até 31/10/2012  De 01/11/2012 até 30/09/2013  A partir de 01/10/2013		3/2 dias até 6 meses ou superior a 6 meses, respetivamente.  20 dias  18 dias – CT até 3 anos 12 dias- CT superior a 3 anos	

#### Legislaçã Aplicável:



Lei nº 70/2013, de 30 de agosto

Portaria 294-A/2013, de 30 de setembro

Regulamento nº 390-A/2013, de 14 de outubro

Regulamento nº 390-B/2013, de 14 de outubro

Lei nº 23/2012, de 25 de junho

Lei nº 53/2011, de 14 de outubro

Decreto - Lei nº 260/2009, de 25 de setembro

Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro

Lei nº 15/2001, de 5 de junho

#### **Contactos e Fontes Relevantes:**

[www.fundoscompensacao.pt](http://www.fundoscompensacao.pt).

IGFSS, IP - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.

Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

#### **Siglas Usadas:**

FCT – Fundo de Compensação do Trabalho

FGCT - Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho

ME – Mecanismo Equivalente

EE – Entidades Empregadoras



**ACADEMIA** DOS  
**EMPREENDEDORES**

