



## **Alteração ao Regime dos Fundos de Compensação do Trabalho**

No dia 1 de Janeiro de 2024 entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de Dezembro, que introduziu importantes alterações ao regime dos Fundos de Compensação do Trabalho.

Salientamos as seguintes alterações:

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

- O Fundo de Compensação do Trabalho (“FCT”) é convertido num fundo contabilisticamente fechado, tendo-lhe sido atribuídas novas finalidades, designadamente, (i) apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores ou outros investimentos acordados entre empregadores e estruturas representativas dos trabalhadores; (ii) financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores; e (iii) pagar até 50 % da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores incluídos no FCT, calculada nos termos da lei.
- O FCT passa a ser constituído pelas contas globais dos empregadores no mesmo, correspondendo o saldo de cada empregador ao valor total dos saldos das contas de cada trabalhador, que deixam de existir. A este saldo global são deduzidos os valores em dívida ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (“FGCT”) e os custos operacionais.
- Cada empregador poderá consultar o saldo da sua conta no website dos Fundos de Compensação. De acordo com informação disponibilizada em tal website, é estimado que as contas globais dos empregadores estejam constituídas e possam ser consultadas a partir de 15 de Fevereiro de 2024.
- São extintas as obrigações de adesão ao FCT (ou mecanismo equivalente) pelos empregadores, bem como de entrega de valores a este fundo referentes aos trabalhadores.
- São também extintos os processos contra-ordenacionais 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 diploma confirma expressamente que os pagamentos ao FCT e ao FGCT referentes a Abril de 2023 não são devidos pelos empregadores.
- Desde que seja para uma das finalidades acima referidas, os empregadores vão poder aceder ao saldo das suas contas globais. Este acesso será feito tendo em conta o valor

em euros da conta global na data da sua constituição, podendo ocorrer a sua mobilização entre o último trimestre de 2023 e 31 de dezembro de 2026.

- Independentemente do valor de cada uma das mobilizações, os saldos inferiores a EUR 400.000,00 poderão ser mobilizados até duas vezes, e os saldos superiores a este valor até quatro vezes.

- Sem prejuízo do referido nos dois parágrafos anteriores, é estimado que apenas a partir de 15 de Fevereiro de 2024 esteja concluída a constituição das contas globais dos empregadores, não sendo expectável que o acesso e mobilização dos saldos possa ocorrer antes de tal data.

- A mobilização será efectuada via website dos Fundos de Compensação, devendo ser cumpridos os formalismos e procedimentos legais para o efeito.

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

- É determinada a suspensão da comunicação da adesão ao FGCT pelos empregadores. Quando terminar a suspensão, esta comunicação passará a ser feita pela Segurança Social, após comunicação da admissão dos trabalhadores pelos empregadores, nos termos gerais.

- É ainda determinada a suspensão das consequências legais por incumprimento de entregas de valores ao FGCT (ou seja, durante a suspensão não são geradas dívidas), bem como de instauração de procedimentos de cobrança para regularização de situações de incumprimento.

- Esta suspensão permanecerá em vigor pelo período de vigência do Acordo de Médio prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, ou seja, até final de 2026.

- Mantêm-se suspensas, pelo mesmo período, as obrigações de efectuar pagamentos ao FGCT.

### **Agenda do Trabalho Digno – Nulidade de Cláusulas de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho**

A Agenda do Trabalho Digno (aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril), determinou que as cláusulas de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (“IRCT”) contrárias às normas que entraram em vigor em 1 de Maio de 2023, devem ser alteradas na primeira revisão que ocorrer nos 12 meses posteriores ao referido início de vigência, sob pena de nulidade.

Contudo, em tal diploma foi também estabelecido um período transitório, até 1 de Janeiro de 2024, para alteração das cláusulas de IRCT contrárias ao novo regime de pagamento de trabalho suplementar que prevê um agravamento do acréscimo por trabalho suplementar prestado para além das 100 horas anuais.

Assim, desde o dia 1 de Janeiro de 2024, as cláusulas de IRCT referentes ao pagamento de trabalho suplementar que não tenham sido alteradas e, por esse motivo, sejam contrárias às normas do Código do Trabalho que regulam esta matéria, devem considerar-se substituídas por estas últimas. Tal significa que os empregadores que tenham a sua actividade abrangida por IRCT que se enquadre neste contexto, deverão pagar o trabalho suplementar aos seus trabalhadores nos termos previstos no Código do Trabalho, pelo menos até revisão das normas do IRCT em moldes que não contrariem o disposto na lei laboral geral.

#### **Contacto:**

[employment@pbbr.pt](mailto:employment@pbbr.pt)