

Finpartner

YOUR BUSINESS PARTNER

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO (FCT E FGCT)

O que são e para que servem ?



Fundos de Compensação (FCT)

O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) é um fundo autónomo, dotado de personalidade jurídica e gerido por um Conselho de Gestão. É um fundo de capitalização individual financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais. Estas contribuições constituem uma poupança a que se encontram vinculadas, com vista ao pagamento de até 50% do valor da compensação a que os trabalhadores abrangidos pelo novo regime venham a ter direito na sequência da cessação do contrato de trabalho.

Quando uma empresa despedir, ou não renovar o contrato a um trabalhador, pode requerer o reembolso do valor descontado em nome daquele funcionário para o FCT. O objetivo é usar aquele montante para pagar parte da indemnização.

Se não houver lugar ao pagamento de compensação ao trabalhador na sequência da cessação do respetivo contrato de trabalho, a entidade empregadora pode solicitar, com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do trabalhador em questão.

As empresas têm de contribuir mensalmente com 0,925% (Remuneração Base + Diuturnidades)



Contratos a partir de 1 de Outubro 2013

Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho (FGCT)

O Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) é um fundo autónomo, dotado de personalidade jurídica e gerido por um Conselho de Gestão. É um fundo mutualista, financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais e que visa a concretização da garantia conferida pelo regime instituído pela Lei 70/2013 de 30 de agosto.

Com efeito, o FGCT pagará ao trabalhador o montante necessário de modo a perfazer 50% do valor da compensação a que este tenha direito na sequência da cessação do seu contrato de trabalho a este valor é subtraído o montante já pago pelo empregador, através de requerimento apresentado no site oficial dos fundos. A missão do FGCT é assegurar parte das indemnizações não garantidas pelo FCT, pode ser acionado pelos trabalhadores se as empresas estiverem insolventes ou não tiverem dinheiro para pagar as indemnizações.

A adesão ao FGCT é obrigatória e realiza-se de forma automática, no momento em que a entidade empregadora opte pelo FCT ou pelo ME (Mecanismo Equivalente).

As empresas contribuem mensalmente com 0,075% (Remuneração Base + Diuturnidades)

Contratos a partir de 1 de Outubro 2013



Alerta: A garantia que este novo regime assegura (FCT ou FGCT) não poderá ser acionada caso o empregador pague ao trabalhador um valor maior ou igual a 50% da compensação a que este tenha direito.

Mecanismo Equivalente

O Mecanismo Equivalente é um meio alternativo ao FCT, o empregador garante assim as mesmas condições que teria se efetuasse a adesão aos FCT (garantia de pagamento parcial até 50%) da compensação por Cessação do contrato de trabalho.

Este mecanismo é gerido por uma entidade privada apenas sujeita à supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal e legalmente autorizada para gerir e comercializar esse instrumento, devendo ser identificado como ME (Mecanismo Equivalente).

É necessária uma autorização prévia pelas entidades competentes que garanta a conformidade do instrumento e todos os colaboradores abrangidos deverão concordar com a sua aplicação.

Ao contrário do que acontece com o FCT, a entidade empregadora pode optar por diferentes ME em relação aos seus trabalhadores desde que não implique qualquer prática discriminatória entre eles.

Se o ME não garantir a cobertura de metade do valor da indemnização devida ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, este pode acionar o Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho (FGCT) para conseguir obter o montante em falta.

[O Mecanismo equivalente encontra-se estipulado na Lei nº70/2013 artº36](#)

[Link](#)

Obrigatoriedade

O regime instituído pela [Lei 70/2013 de 30 de agosto](#) aplica-se aos contratos de trabalho **celebrados ao abrigo do Código do Trabalho**, e apenas a contratos efetuados a partir de 1 de Outubro de 2013 com exceção de:

- Contratos de Trabalho celebrados com as entidades públicas a que se referem os números 1 a 4 do artigo 3º da Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro ([Link](#));
- Contratos de Trabalho de muito curta duração.

Se a entidade empregadora não aderir ao FCT e/ou a ME até à data de início de execução do primeiro contrato de trabalho abrangido pelo novo regime, esta ação irá constituir contraordenação muito grave.

De salientar que estágios profissionais e trabalhadores de serviço doméstico não devem estar inscritos nos FCT, no caso dos Gerentes (MOES) a situação terá que ser analisada caso a caso.

Como Aderir?

A adesão é efetuada obrigatoriamente por via eletrónica através do site oficial dos Fundos de Compensação ([Link](#)).

Dados necessários para o registo da entidade empregadora:

Número de Identificação da Segurança Social (NISS);

Código Postal;

Número de Identificação de Pessoa Coletiva (NIPC);

Telefone;

Morada da Sede;

E-mail;

Localidade

IBAN (Português).

Como registar os Trabalhadores?

A entidade empregadora é obrigada a comunicar a admissão de novos trabalhadores até à data de início do contrato, posteriormente é criada uma conta individual para cada um dos trabalhadores integrada da conta global do empregador.

Dados necessários para o registo dos trabalhadores:

- Nome;
- Número de Identificação da Segurança Social (NISS);
- Número de Identificação Fiscal (NIF);
- Modalidade de Contrato;
- Data de Início;
- Retribuição Mensal líquida (Salário Bruto);
- Diuturnidades.

A entidade empregadora deve comunicar todas e quaisquer alterações ao contrato de trabalho que determinem alteração nos valores a calcular para os fundos, alterações de Retribuição ou Diuturnidades.

A não comunicação da admissão de novos trabalhadores constitui contraordenação Muito Grave

Como é efetuado o Pagamento?

O pagamento é obrigatório, mensal e corresponde a 1% do Vencimento Base e Diuturnidades dos trabalhadores, 0,925 (FCT) + 0,075% (FGCT).

São efetuados 12 pagamentos por ano, ou seja, as entregas não incidem sobre os valores pagos a título de subsidio de férias e subsidio de natal.

O documento de pagamento é emitido mensalmente na página nos Fundos de Compensação a partir do dia 10 de cada mês e o pagamento é devido entre o dia 10 e o dia 20, este pode ser efetuado numa caixa multibanco ou através de homebanking.

É possível efetuar o pagamento até ao dia 8 do mês seguinte mas nesse caso irá aplicar-se juros diários a partir do dia 20.

O que acontece em caso de Incumprimento?

Se a entrega mensal não for efetuada até ao dia 20 de cada mês – Constitui contraordenação grave

O empregador é notificado para proceder á regularização dos valores em falta e este incumprimento é comunicado á Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) que posteriormente irá efetuar uma inspeção e aplicar a respetiva coima.

O atraso no pagamento implica a aplicação de juros e despesas ao empregador. Taxa de juro a aplicar nos termos do parágrafo 4º do artigo 102º do Código Comercial ([Link](#)).

Se os valores não forem regularizados será constituída uma dívida, á semelhança da segurança social. Determina também a cobrança coerciva e a cobrança de juros de mora.

Concluindo, os fundos de compensação existem como uma contrapartida aos cortes nos valores de indemnização verificados por altura da crise financeira. Visam, dar mais segurança aos trabalhadores caso a empresa entre em insolvência ou tenha de efetuar um despedimento coletivo, sendo também acionado em casos de não renovação de contrato.

finpartner.pt



LISBOA

Rua Castilho, nº 39 - 14º piso

1250-068 Lisboa

T: +351 210 995 932

PORTO

Rua da Rosa, nº 113 - 5º piso

4100-359 Porto

T: +351 220 185 568

ALGARVE

Rua de Santo António, nº 2 A - 1º piso

8000-283 Faro

T: +351 289 102 458

finpartner@finpartner.pt

