



ID: 110901867

02-05-2024

OPINIÃO



JOANA BRISSON LOPES
Coordenadora no
Departamento de laboral e
Segurança Social da SRS Legal

A extinção do Fundo de Compensação de Trabalho

E

m 2013, em período de troika e para fazer face aos custos correspondentes ao pagamento de compensações por cessação de contrato de trabalho por causas objetivas, foram criados os Fundos de Compensação do Trabalho (FCT) e de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT). Objetivo: garantir o pagamento de até 50% do valor daquelas compensações, contribuindo os empregadores mensalmente com o equivalente a 1% da remuneração base e diuturnidades pagos aos seus trabalhadores (0,965% para o FCT e 0,035 para o FGCT).

Em 2022, no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade até 2026, entre o então XXIII Governo e Parceiros Sociais na Comissão Permanente de Concertação Social do CES, perspetivou-se a reconversão do FCT, permitindo-se o acesso dos empregadores aos valores que vinham contribuindo para este fundo em benefício dos trabalhadores, bem como o reforço do FGCT com montantes a transferir do primeiro.

Em maio de 2023, foram suspensos os regimes jurídicos de ambos os fundos, bem como as devidas entregas mensais. Em janeiro de 2024 cessaram definitivamente as obrigações de pagamento para o FCT, sem se definir a data de extinção do mesmo, podendo os empregadores ter acesso os valores não utilizados, que entregaram a este fundo ao longo de 10 anos e que ascendem atualmente a um valor global de 606,5 mil euros.

Porém, os empregadores apenas podem ter acesso a estas quantias para os seguintes três fins adicionais: apoio a custos e investimentos com habitação dos trabalhadores, investimentos com o acordo das estruturas represen-



Raquel Wise

tativas dos trabalhadores (creches ou refeitórios) e financiamento de formação certificada e qualificação dos trabalhadores.

A tal acresce que, não basta o respeito pelos fins estabelecidos é também necessário cumprir uma série de requisitos que, não obstante a bondade da medida, dificultam o acesso aos montantes disponíveis. Desde logo, não é claro até quando podem os respetivos valores ser utilizados, estabe-

Em janeiro de 2024 cessaram definitivamente as obrigações de pagamento para o Fundo de Compensação do Trabalho, sem se definir a data de extinção do mesmo.

lecendo-se que tal deverá ocorrer durante a vigência do Acordo de Médio Prazo (2026) e sempre antes da extinção do FCT, após o que, se não utilizados, reverterão a favor do FGCT. Será que o Acordo vigora até 2026? E poderá a extinção do FCT ocorrer antes? Quando?

Também no que respeita à mobilização do valor, o regime não é linear e apresenta desafios. O número de mobilizações é limitado e depende do montante que se encontre à or-

dem de cada empregador. Se o montante for inferior a 400 mil euros, o empregador terá acesso ao mesmo por via de duas mobilizações. Se for superior, poderão ser quatro. Caso o empregador não esgote o montante disponível nas mobilizações permitidas, o valor remanescente reverterá a favor do FGCT.

A tal acresce que, embora não se exija que o dispêndio do valor perspetivado já tenha ocorrido ou seja simultâneo à mobilização, sendo possível tê-lo programado, o problema é saber o que a ACT considerará suficientemente programado. Um plano de formação a três anos em que os valores serão despendidos ao longo desse período e não apenas num específico momento cumpre os requisitos? Parece que sim, mas o risco é grande e qualquer desvio aos fins de mobilização dos montantes pode levar à consideração de prática de contraordenação muito grave, com a aplicação da correspondente coima.

Igual incerteza ocorre na modalidade de utilização de fundos para investimento em infraestruturas, quando no empregador não existam estruturas representativas, parecendo ser que se exige um acordo com todos os trabalhadores, mas podendo também interpretar-se que bastará prestar informação sobre o investimento aos trabalhadores.

Sendo um dos propósitos do novo Governo visitar a Agenda do Trabalho Digno e as medidas tomadas em maio de 2023, apela-se que se revise também este regime, permitindo uma maior segurança aos empregadores e a possibilidade de acesso a benefícios por parte dos trabalhadores, cumprindo-se assim o propósito da medida sem que tais valores se transfiram sem mais para o FGCT. ■