

## FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

FCT, FGCT e ME

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
1.1 Enquadramento legal e normativo .....	3
1.2 Objetivos da legislação .....	3
1.3 Aplicação no tempo.....	3
<b>2. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DÚVIDAS FREQUENTES:.....</b>	<b>4</b>
2.1 Quais as novidades introduzidas pela Lei n.º 70/2013?.....	4
2.2 O que é o FCT?.....	4
2.3 O que é o FGCT?.....	4
2.4 O que é o ME? .....	4
2.5 Adesão eletrónica ao FCT é obrigatória?.....	4
2.6 Quais os dados solicitados da parte do empregador aquando da adesão eletrónica? .....	5
2.7 Que elementos são exigidos relativamente ao novo trabalhador e ao seu contrato?.....	5
2.8 Qual o prazo para proceder às alterações nas informações relativas ao empregador, trabalhador e contrato laboral?.....	5
2.9 Os contratos de trabalho celebrados até 30 de setembro estão excluídos deste novo regime? .....	5
2.10 Quais os contratos de trabalho que ficam excluídos? .....	6
2.11 Os estágios profissionais estão abrangidos por esta lei?.....	6
2.12 As empresas de trabalho temporário estão obrigadas aplicar este regime?.....	6
2.13 Os valores a descontar respeitam ao salário do trabalhador ou à entidade patronal? .....	6
2.14 É verdade que o empregador vai pagar mais 1% nos novos contratos de trabalho celebrados a partir do dia 1 de outubro de 2013? .....	6
2.15 As faltas injustificadas devem ser identificadas para efeitos do processamento do documento de pagamento mensal?.....	6
2.16 Quantas entregas têm de ser feitas por ano? .....	7
2.17 Onde se pode obter os documentos de pagamento? .....	7
2.18 Quais os meios disponíveis de fazer pagamento?.....	7
2.19 Quais os prazos de pagamento aos dois fundos? .....	7
2.20 Em que caso é que o trabalhador tem direito à compensação mencionada no FCT?.....	7
2.21 O despedimento com justa causa permite ao trabalhador receber compensações dos fundos?.....	7
2.22 O trabalhador não veio trabalhar, será que tenho de continuar a pagar ao FCT e FGCT? ..	7
2.23 Quem fica obrigado a efetuar adesão ao FCT e FGCT?.....	8
2.24 A entidade patronal tem a obrigatoriedade de pagar ao trabalhador a totalidade da compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT, quando lhe seja devida? .....	8
2.25 Quando deve o trabalhador acionar o FGCT, com o objetivo de receber até metade da compensação devida?.....	8
2.26 Se o trabalhador já tiver recebido um valor igual ou superior a metade da compensação, terá ainda direito a qualquer valor do FGCT?.....	8

2.27	Quando é que o empregador pode solicitar o reembolso do saldo ao FCT?.....	8
2.28	Que elementos são exigidos no pedido de reembolso?.....	8
2.29	Em quantos dias é efetuado o reembolso pedido ao FCT?.....	8
2.30	O empregador é reembolsado na totalidade do saldo respeitante a cada trabalhador?.....	8
2.31	Quando ocorrer o recebimento do reembolso, e não se verificar posteriormente a cessação do contrato, o que deverá fazer o empregador?.....	9
2.32	O empregador tem direito a receber alguma verba entregue ao FGCT? .....	9
2.33	Vantagem da aplicação da Lei n.º 70/2013 .....	9
2.34	Desvantagens da aplicação da Lei n.º 70/2013 .....	9
<b>3.</b>	<b>DESENVOLVIMENTO NO SOFTWARE DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>10</b>
3.1	O que há de novo no processamento salarial? .....	10
<b>4.</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO CONTABILÍSTICA .....</b>	<b>10</b>
4.1	Lançamentos contabilísticos aquando do processamento salarial .....	11
4.2	Lançamentos contabilísticos aquando da entrega mensal aos fundos.....	11
4.3	Valorização do fundo a 31/12; .....	11
4.4	Reembolso do FCT do saldo do registo do trabalhador, dado que ocorreu a cessação do contrato de trabalho.....	12

# FUNDOS DE COMPENSAÇÃO DO DESPEDIMENTO

## 1. INTRODUÇÃO

Com o objetivo de assegurar o direito aos trabalhadores do recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato, o Governo publicou a **Lei nº 70/2013 de 30 de agosto**, que entra em vigor a partir do dia 1 de outubro de 2013.

Este diploma aplica-se apenas aos contratos de trabalho celebrados após o dia 30 de setembro de 2013.

### 1.1 Enquadramento legal e normativo

Os seguintes diplomas foram a fonte da informação contida neste documento:

- Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto (estabelece os regimes jurídicos para o FCT, FGCT e ME);
- Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de setembro (regulamenta os procedimentos de operacionalização do FCT e FGCT);
- Regulamento n.º 390-A/2013, de 14 de outubro (Regulamento de Gestão do FGCT);
- Regulamento n.º 390-B/2013, de 14 de outubro (Regulamento de Gestão do FCT);
- Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de agosto (Incentivo ao emprego do IEFP);
- Código do Trabalho.

### 1.2 Objetivos da legislação

As alterações legais visam alcançar principalmente o seguinte objetivo:

- Assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato, através da obrigatoriedade das entidades empregadoras a realizarem uma “poupança” para garantir o pagamento de 50% destas compensações.

### 1.3 Aplicação no tempo

A legislação supracitada aplica-se aos períodos de tributação a partir do dia **1 de outubro de 2013**.

## 2. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DÚVIDAS FREQUENTES:

### 2.1 Quais as novidades introduzidas pela Lei n.º 70/2013?

A presente lei veio estabelecer os novos regimes jurídicos no que respeita a:

- Fundo de compensação do trabalho (FCT);
- Fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT);
- Mecanismo equivalente (ME).

### 2.2 O que é o FCT?

O fundo de compensação do trabalho é descrito do seguinte modo:

- É um fundo de capitalização individual;
- Visa garantir o pagamento até metade da compensação;
- Responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva.

### 2.3 O que é o FGCT?

O fundo de garantia de compensação do trabalho tem as seguintes características:

- É um fundo de natureza mutualista;
- Visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação, subtraindo o valor já pago pelo empregador ao trabalhador;
- Não responde por qualquer valor sempre que o empregador já tenha pago ao trabalhador um valor igual ou superior a 50% da compensação devida.

### 2.4 O que é o ME?

O mecanismo equivalente é um sistema alternativo ao FCT.

### 2.5 Adesão eletrónica ao FCT é obrigatória?

O procedimento de adesão é efetuado obrigatoriamente pelo empregador, no site oficial ([www.fundoscompensacao.pt](http://www.fundoscompensacao.pt)), a partir do momento em que se verificar a admissão do primeiro trabalhador abrangido pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

Adesão ao FCGT é automática, e decorre por consequência do processo anterior.

## **2.6 Quais os dados solicitados da parte do empregador aquando da adesão eletrónica?**

Os elementos pedidos respeitam à identificação da entidade patronal e são os seguintes:

- Nome, firma e natureza jurídica;
- Número de Identificação da Segurança Social (NISS);
- Número de Identificação Fiscal (NIF);
- Sede, domicílio profissional ou residência;
- Contacto telefónico;
- Endereço electrónico;
- IBAN do empregador para o qual será transferido o montante a reembolsar;
- Identificação dos responsáveis pela administração ou gerência, no caso de pessoa coletiva.

## **2.7 Que elementos são exigidos relativamente ao novo trabalhador e ao seu contrato?**

Os dados respeitam à identificação e à relação contratual, sendo os que a seguir se apresentam:

- Nome completo;
- NISS;
- Números de identificação civil e fiscal;
- Data de produção de efeitos do contrato de trabalho;
- Retribuição base;
- Diuturnidades;
- Modalidade do contrato de trabalho e suas alterações;
- Data de início e cessação de qualquer situação que determine a não contagem de antiguidade;
- Data e modalidade da cessação do contrato de trabalho.

## **2.8 Qual o prazo para proceder às alterações nas informações relativas ao empregador, trabalhador e contrato laboral?**

A entidade patronal dispõe de 5 dias para comunicar as respetivas modificações nos elementos anteriormente comunicados.

## **2.9 Os contratos de trabalho celebrados até 30 de setembro estão excluídos deste novo regime?**

Sim. As novas regras só se aplicam para os contratos celebrados a partir do dia 1 de outubro inclusive.

O empregador deve ainda comunicar, eletronicamente, a admissão de cada trabalhador até à data de início de execução do respetivo contrato.

### **2.10 Quais os contratos de trabalho que ficam excluídos?**

Do âmbito de aplicação da lei ficam excluídos os de muito curta duração, definidos no artigo 142.º do Código do Trabalho:

- Trabalho em atividade sazonal agrícola;
- Realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias.

Além disso, ficam ainda excluídas as relações de trabalho estabelecidas nos regimes de vinculação de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, incluindo os institutos de regime especial.

### **2.11 Os estágios profissionais estão abrangidos por esta lei?**

Não. A realização dos estágios profissionais remunerados não dá direito a qualquer compensação, pelo que não é necessário descontar para os fundos.

### **2.12 As empresas de trabalho temporário estão obrigadas aplicar este regime?**

Sim Ficam sempre incluídas no âmbito da Lei n.º 70/2013, independentemente da duração dos contratos celebrados com os trabalhadores temporários.

### **2.13 Os valores a descontar respeitam ao salário do trabalhador ou à entidade patronal?**

Os valores a entregar aos fundos respeitam apenas à parte do empregador, pelo que estes descontos não necessitam de estar evidenciados no recibo de vencimento.

### **2.14 É verdade que o empregador vai pagar mais 1% nos novos contratos de trabalho celebrados a partir do dia 1 de outubro de 2013?**

Sim. Passa ser obrigatória a entrega mensal dos seguintes valores que incidem sobre a retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador:

- 0,925%, a descontar para o FCT (ou ME);
- 0,075%, a descontar cumulativamente para o FGCT.

### **2.15 As faltas injustificadas devem ser identificadas para efeitos do processamento do documento de pagamento mensal?**

As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade do trabalhador, pelo que deverão ser assinaladas na plataforma do FCT, no mês a que respeitam (esta funcionalidade não estava inicialmente prevista no portal).

### **2.16 Quantas entregas têm de ser feitas por ano?**

As entidades empregadoras passam a ser obrigadas a efetuar 12 pagamentos por ano (um por cada mês), com as necessárias adaptações ao mês de admissão e de cessação.

### **2.17 Onde se pode obter os documentos de pagamento?**

Os documentos de pagamento são obtidos no site oficial:

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

### **2.18 Quais os meios disponíveis de fazer pagamento?**

As entregas de dinheiro aos fundos são efetuadas utilizando os seguintes meios:

- Multibanco;
- Homebanking;
- Por outra via eletrónica (a definir).

### **2.19 Quais os prazos de pagamento aos dois fundos?**

A entrega dos valores ao FCT e ao FGCT é processada com a liquidação de um só documento, que deverá ser pago entre o dia 10 e 20 do mês seguinte.

Contudo, é ainda possível efetuar o pagamento até ao dia 8 do mês posterior, com o pagamento de juros diários a contar do dia 21 e até ao dia do respetivo pagamento.

O documento de pagamento perde a validade, depois decorrido um mês e 8 dias.

O pagamento é realizado pela totalidade, não sendo admitidos pagamentos mensais parciais.

### **2.20 Em que caso é que o trabalhador tem direito à compensação mencionada no FCT?**

Sempre que ocorrer a cessão do contrato de trabalho, e este originar o direito à compensação.

### **2.21 O despedimento com justa causa permite ao trabalhador receber compensações dos fundos?**

Não. Nos termos do nº 1, do artigo 33.º da presente lei, só há direito à compensação se a mesma for calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

### **2.22 O trabalhador não veio trabalhar, será que tenho de continuar a pagar ao FCT e FGCT?**

A obrigação de efetuar as entregas mensais, é sempre exigida até ocorrer a cessão do contrato de trabalho.



### **2.23 Quem fica obrigado a efetuar adesão ao FCT e FGCT?**

Adesão é efetuada exclusivamente pelo empregador.

### **2.24 A entidade patronal tem a obrigatoriedade de pagar ao trabalhador a totalidade da compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT, quando lhe seja devida?**

Sim. É obrigado a pagar ao trabalhador a totalidade do valor da compensação, nos termos e condições do Código do Trabalho.

### **2.25 Quando deve o trabalhador acionar o FGCT, com o objetivo de receber até metade da compensação devida?**

O fundo de garantia de compensação do trabalho pode ser accionado, sempre o empregador não efetue, total ou parcialmente, o pagamento da compensação por cessação do contrato.

### **2.26 Se o trabalhador já tiver recebido um valor igual ou superior a metade da compensação, terá ainda direito a qualquer valor do FGCT?**

Não.

### **2.27 Quando é que o empregador pode solicitar o reembolso do saldo ao FCT?**

Pode solicitar o reembolso com antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho.

### **2.28 Que elementos são exigidos no pedido de reembolso?**

O pedido solicitado pelo empregador no site oficial, ocorre perante a cessação do contrato de trabalho, devendo para tal, indicar duas informações:

- Identificação do trabalhador;
- Data da cessação do contrato de trabalho.

### **2.29 Em quantos dias é efetuado o reembolso pedido ao FCT?**

O empregador é reembolsado pelo FCT no prazo máximo de 10 dias a contar da data do pedido.

### **2.30 O empregador é reembolsado na totalidade do saldo respeitante a cada trabalhador?**

Sim. A transferência respeita exclusivamente ao saldo individualizado do trabalhador a quem foi cessado o contrato. Sendo que para além desta verba, há direito a receber uma eventual valorização positiva.

### **2.31 Quando ocorrer o recebimento do reembolso, e não se verificar posteriormente a cessação do contrato, o que deverá fazer o empregador?**

Tem de devolver o valor reembolsado ao FCT no prazo máximo de 10 dias, contados a partir da data da não verificação da cessação do contrato de trabalho.

### **2.32 O empregador tem direito a receber alguma verba entregue ao FGCT?**

Não.

### **2.33 Vantagem da aplicação da Lei n.º 70/2013**

Os benefícios aplicação desta lei são os seguintes:

- FGCT - Mecanismo que garante o recebimento até 50% do valor de compensação por cessação do contrato de trabalho;
- FCT – As vantagens deste fundo são subjetivas, dado que a empresa ou organização pode conseguir melhores condições de rentabilidade noutros investimentos financeiros.

### **2.34 Desvantagens da aplicação da Lei n.º 70/2013**

O processo associado ao cumprimento das novas exigências legais, tem diversas desvantagens, nomeadamente:

- Diminuição imediata de disponibilidades na tesouraria, associada a um novo encargo, no valor total de 1 %, sobre as remunerações e diuturnidades para os novos trabalhadores;
- Aumento dos encargos para novas contratações, o que pode aumentar a resistência à contratação;
- Perda de tempo com tarefas relacionadas com adesão, alterações, pagamentos, solicitação de reembolsos, notificações e candidaturas (IEFP);
- Gestão e controlo mensal realizado para cada trabalhador;
- Aumento do número de registos contabilísticos, com a exigência de tratamento diferenciado para os valores entregues ao FCT (ou ME) e para o FGCT;
- Os gabinetes de contabilidade que asseguram o serviço de intermediários na comunicação entre os seus clientes e estes fundos, terão um acréscimo exponencial de trabalho, com o número crescente de trabalhadores abrangidos nos termos previstos da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto;
- Potencial aumento das situações de incumprimento e eventuais pagamentos de coimas associadas;
- O património do FGCT pode incluir os instrumentos representativos de dívida do Estado.

### 3. DESENVOLVIMENTO NO SOFTWARE DE RECURSOS HUMANOS

#### 3.1 O que há de novo no processamento salarial?

Os principais desenvolvimentos a realizar na solução de processamento salarial são os seguintes:

- Fornecimento de um assistente multiempresa para criação automática dos descontos relacionados com FCT e FGCT ou ME;
- Listagens históricas e mensais de controlo dos valores processados e com a identificação das faltas injustificadas;
- No âmbito destas exigências legais, o software deverá conseguir excluir os trabalhadores que estejam em estágios profissionais remunerados e os contratos de trabalho de muito curta duração;
- Criação automática das contas respeitantes aos valores entregues de cada trabalhador ao FCT.

### 4. CLASSIFICAÇÃO CONTABILÍSTICA

Apresentamos uma sugestão de classificação contabilística, pelo que se considera que é possível existir outras alternativas para registar estas operações na contabilidade.

Sugestão de contas a movimentar:

- 12 – Depósitos à ordem;
- 2487 – Outras tributações – FCT e FGCT a pagar;
- 4157 – Outros investimentos financeiros – FCT;
- 6357 – Encargos sobre remunerações – FGCT;
- 7868 – Outros rendimentos e ganhos.

Recomendamos a subdivisão da conta 4157 – outros investimentos financeiros FCT, por contas de movimento de cada trabalhador. Desta forma, é possível proceder a uma conferência contabilística rápida, dos valores individualizados entregues ao FCT.

Exemplo:

- O trabalhador não deu faltas injustificadas, não recebe diuturnidades e a sua retribuição base é de 1.000€;
- O valor a descontar para o FCT é de 0,925%, o corresponde ao valor 9,25€;
- O valor a descontar para o FGCT é de 0,075%, o corresponde ao valor 0,75€;

#### 4.1 Lançamentos contabilísticos aquando do processamento salarial

Pelo processamento do salário:

Débito:

- Conta 4157x – Outros investimentos financeiros – FCT – Trabalhador X, com o valor de 9,25€;
- 6357 – Encargos sobre remunerações - FGCT, com o valor de 0,75€;

Crédito:

- 2487 – Outras tributações – FCT e FGCT a pagar, pelo montante de 9,25€;
- 2487 – Outras tributações – FCT e FGCT a pagar, pelo montante de 0,75€;

Nota: Os montantes entregues ao FGCT são ainda considerados como gasto fiscal, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 23.º do IRC.

#### 4.2 Lançamentos contabilísticos aquando da entrega mensal aos fundos

Pela entrega ao FCT e ao FGCT:

Débito:

- 2487 – Outras tributações – FCT e FGCT a pagar, pelo montante de 9,25€;
- 2487 – Outras tributações – FCT e FGCT a pagar, pelo montante de 0,75€;

Crédito:

- Conta 12x – Depósitos à Ordem, com o valor de 10€.

#### 4.3 Valorização do fundo a 31/12;

Exemplo:

- O fundo valorizou positivamente 100€;

Débito:

- Conta 4157x – Outros investimentos financeiros – FCT – Trabalhador X, valor de 100€;

Crédito:

- Conta 7868 – Outros rendimentos e ganhos, como valor de 100€.

#### 4.4 Reembolso do FCT do saldo do registo do trabalhador, dado que ocorreu a cessação do contrato de trabalho

Exemplo:

- Na continuação da alínea anterior, o fundo valorizou ainda mais 50€;
- As entregas mensais ao FCT totalizaram 5.000€.

Débito:

- Conta 12 – Depósitos à ordem, no total de 5.150€;
- Conta 4157x – Outros investimentos financeiros – FCT – Trabalhador X, valor de 50€;

Crédito:

- Conta 7868 – Outros rendimentos e ganhos, como valor de 50€;
- Conta 4157x – Outros investimentos financeiros – FCT – Trabalhador X, valor de 5.150€.

---

Com objetivo de minimizar os efeitos negativos desta lei, o IEFP, criou o **Incentivo Emprego**, que apoia financeiramente as empresas no valor de 1% da retribuição mensal do trabalhador. Para isso as empresas e organizações devem cumprir os requisitos e efetuar a respetiva candidatura, nos termos da **Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de setembro**.