

Fiscalização e supervisão do FCT

A fiscalização do cumprimento dos deveres por parte do empregador é da competência da Autoridade para as Condições de Trabalho, a qual pode, para além da aplicação de contra-ordenações, impor a prestação de caução em caso de incumprimento da obrigação de contribuição para o FCT.



GOVERNO DE PORTUGAL

Data de Impressão
Sexta-Feira, 2 de Dezembro de 2011

Início > Governo > Ministérios > Ministério da Economia e do Emprego > Emprego > Documentos

Fundo de Compensação do Trabalho

2011-09-07

Documento distribuído aos parceiros sociais

Ministério da Economia e do Emprego

Gabinete do Ministro da Economia e do Emprego

Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)

Enquadramento geral

A implementação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) enquadra-se no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de Março de 2011 e no Memorando de Políticas Económicas e Financeiras celebrado entre o Estado Português, a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu (pontos 4.4i e 4.4iii).

Através do FCT é criado um mecanismo que assegura o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo de uma parte das compensações devidas em caso de cessação do contrato de trabalho, a qual corresponde aos montantes entregues pelo empregador durante a execução do contrato de trabalho.

O FCT destina-se aos novos contratos de trabalho, isto é, aos contratos que sejam celebrados após a entrada em vigor do diploma que estabelece que as compensações por cessação do contrato de trabalho correspondem a vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade. Em relação a estes contratos de trabalho, é estabelecida a obrigação de os empregadores aderirem ao FCT.

No caso de se tratar de actuais contratos de trabalho, o empregador e o trabalhador podem convencionar a inclusão deste último no FCT. Neste caso aplica-se, quanto ao mais, a regulamentação do FCT.

Conteúdo do FCT

O modelo delineado aproxima-se, na medida do possível, dos planos de poupança-reforma (PPR), sendo atribuída a cada trabalhador uma conta individual no FCT do seu empregador.

O FCT constitui um incentivo à poupança a médio e a longo prazo, na medida em que o reembolso apenas pode ter lugar no momento da cessação do contrato de trabalho, que pode resultar da iniciativa do trabalhador, do empregador, ou de outra causa prevista na lei. Com esse propósito, o FCT permite o reembolso do valor resultante das contribuições entregues pelo empregador.

O projecto prevê as seguintes modalidades de FCT, que são também admitidas para os PPR: (i) fundo de investimento mobiliário; (ii) fundo de pensões; (iii) fundo autónomo de uma modalidade de seguro do ramo «Vida».

A escolha da modalidade de FCT compete ao empregador, o qual deve, previamente, consultar as estruturas representativas dos trabalhadores. Além disso, em caso de transferência do FCT, o dever de consulta das estruturas representativas dos trabalhadores deve ser novamente observado por parte do empregador.

O FCT e o empregador

O empregador deve aderir apenas a um FCT e nele incluir os trabalhadores com os quais celebre novos contratos de trabalho.

O empregador tem o dever de contribuição periódica para o FCT desde o início de execução do contrato de trabalho e até à respectiva cessação. O pagamento da contribuição é configurado em termos similares à obrigação de pagamento da retribuição, pelo que, sempre que não haja contagem de antiguidade, como no caso de faltas injustificadas, não haverá também obrigação de contribuição.

O valor da contribuição deverá corresponder a uma percentagem do montante da retribuição base e diuturnidades auferida pelo trabalhador, a qual não poderá exceder 1%. O montante exacto será determinado através de portaria emitida pelo ministério responsável pela área laboral. No entanto, é admitida a estipulação de uma contribuição de valor superior mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.



O empregador deve realizar catorze contribuições por cada ano de trabalho em relação a cada um dos trabalhadores incluídos no FCT. Em caso de incumprimento, o trabalhador beneficia das mesmas garantias estabelecidas para a retribuição.

É assegurada a manutenção do FCT em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento do empregador. Na hipótese em que a transmissão tenha como efeito a vinculação do empregador a mais do que um FCT, esta situação poderá manter-se durante o período máximo de seis meses, de modo a que o empregador possa optar por um dos FCT, devendo para tal proceder à prévia audição dos representantes dos trabalhadores.

O FCT e o trabalhador

Os trabalhadores são titulares de uma conta individual no FCT do seu empregador equivalente ao número de unidades de participação detidas. Cada trabalhador tem direito ao saldo da sua conta individual, o qual pode reverter em seu benefício a partir do momento da cessação do contrato de trabalho, quer esta provenha ou não da sua iniciativa. Antes da cessação o trabalhador está impedido de beneficiar do saldo da conta individual.

O trabalhador tem direito ao reembolso do saldo da sua conta individual no momento da cessação do contrato de trabalho, independentemente de haver ou não direito à compensação em virtude da cessação, nos seguintes termos:

Caso a cessação do contrato de trabalho confira ao trabalhador o direito a receber uma compensação, o FCT responde pela parte correspondente às contribuições que tiverem sido efectuadas pelo empregador durante a execução do contrato de trabalho. O empregador terá a obrigação de pagamento do valor remanescente que não tiver sido assegurado pelo FCT por forma a perfazer a compensação a que tenha direito.

Caso a cessação não dê lugar a compensação, o trabalhador tem direito ao reembolso do saldo da conta individual do FCT por efeito da cessação do contrato de trabalho. No entanto, o trabalhador pode escolher entre:

- i. **Reembolso**, que corresponde ao recebimento das quantias correspondentes ao saldo da conta individual;
- ii. **Manutenção da conta individual no FCT do antigo empregador**: o trabalhador pode manter a conta individual no FCT do seu antigo empregador, podendo em qualquer momento proceder ao reembolso;
- iii. **Transferência para o FCT do novo empregador**: em caso de mudança de emprego, o trabalhador pode transferir o saldo da conta individual do FCT do antigo empregador para o FCT do novo empregador.

O FCT e a entidade gestora

De acordo com o projecto, o FCT é administrado por uma entidade gestora, de natureza privada, cuja actividade necessita de uma autorização prévia. Cada entidade gestora pode administrar mais do que um FCT. O FCT encontra-se especialmente destinado ao pagamento da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho, pelo que não pode responder pelas obrigações da entidade gestora.

A entidade gestora tem o dever de prestar informação periódica ao empregador e ao trabalhador, nomeadamente em relação ao valor das contribuições entregues pelo empregador e ao saldo da conta individual. Esta informação deve ser fornecida semestralmente de forma gratuita e ainda disponibilizada em sítio da internet especialmente criado para esse fim.

A entidade gestora pode cobrar as comissões previstas na lei, cujo valor deverá ser objecto de limitação mediante portaria ministerial.

A actividade da entidade gestora encontra-se sujeita a supervisão por parte das autoridades competentes, determinadas em função da modalidade de FCT, nomeadamente a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e o Instituto de Seguros de Portugal. Deve ainda ser designado para cada FCT e para cada entidade gestora um provedor, ao qual compete apreciar as reclamações e efectuar recomendações.

Fiscalização e supervisão do FCT

A fiscalização do cumprimento dos deveres por parte do empregador é da competência da Autoridade para as Condições de Trabalho, a qual pode, para além da aplicação de contra-ordenações, impor a prestação de caução em caso de incumprimento da obrigação de contribuição para o FCT.

