

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

FCT, FGCT e ME

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
1.1 Enquadramento legal e normativo	3
1.2 Objetivos da legislação	3
1.3 Aplicação no tempo.....	3
2. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DÚVIDAS FREQUENTES:.....	4
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
3.	DESENVOLVIMENTO NO SOFTWARE DE RECURSOS HUMANOS	10
3.1	O que há de novo no processamento salarial?	10
4.	CLASSIFICAÇÃO CONTABILÍSTICA	10
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), 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 FGCT 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

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**.