

Formação Certificada (FCT)



Sabia que pode ter Formação 100% financiada através do reembolso do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)?

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro, foram alterados os regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).

No que diz respeito ao FCT destacam-se a cessação definitiva da obrigação dos empregadores efetuarem contribuições para aquele Fundo e a alteração das finalidades para as quais este pode ser mobilizado. Esta reconversão do FCT visa permitir que as empresas que tenham contribuído para o Fundo invistam as verbas mobilizadas no apoio aos trabalhadores.

O que mudou no Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)

De acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro:

1. O FCT foi convertido num fundo contabilisticamente fechado com a finalidade de:
 - a) Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores;
 - b) Apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente creches e refeitórios;
 - c) Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;
 - d) Assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efetivo de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, para os casos em que os empregadores tenham contribuído para o FCT.
2. O FCT passa a ser constituído pelas contas globais dos empregadores, correspondendo cada uma ao valor total dos saldos das contas individuais de cada trabalhador, líquidos dos valores em dívida ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e dos custos operacionais.

Prazos e limites no acesso à mobilização do FCT

O acesso pela entidade empregadora ao saldo da conta global é feito tendo em conta o seu valor em euros à data da constituição da mesma, podendo ser mobilizado a partir do último trimestre de 2023 e até 31 de dezembro de 2026.

Os saldos inferiores a (euros) 400.000,00 podem ser mobilizados até duas vezes;

Os saldos superiores a (euros) 400.000,00 podem ser mobilizados até quatro vezes;

Sem prejuízo dos momentos de mobilização do saldo da conta global, a efetiva utilização dos valores pela entidade empregadora deve ocorrer, impreterivelmente, até à data de extinção do FCT.

Atingido o número máximo de mobilizações, a entidade empregadora deixará de poder solicitar reembolsos, pelo que o capital remanescente acabará por ser integrado no FGCT.

1. O FCT é um fundo de capitalização individual, que visa garantir o pagamento até metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, e que responde até ao limite dos montantes entregues pelo empregador e eventual valorização positiva (n.º 4 do Artigo 3.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto).
2. O FGCT é um fundo de natureza mutualista, que visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, subtraído do montante já pago pelo empregador ao trabalhador (n.º 5 do Artigo 3.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto).

O saldo desta conta pode ser consultado e mobilizado através do portal dos Fundos de Compensação do Trabalho, no sítio da internet www.fundoscompensacao.pt.

A quem se destina a mobilização do FCT

A mobilização dos montantes do FCT destina-se a todos os trabalhadores da empresa, salvo na situação prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 115/2023, que é apenas aplicável aos trabalhadores incluídos no FCT até à data de entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Como efetuar o pedido de mobilização do FCT

Para efeitos de mobilização dos montantes do FCT, a entidade empregadora declara, sob compromisso de honra, no sítio da Internet dos fundos de compensação:

- a) O montante e as finalidades da mobilização;
- b) Os trabalhadores beneficiários;
- c) O cumprimento do dever de auscultação e a não existência de oposição fundamentada ou, quando aplicável, o cumprimento da comunicação prévia aos trabalhadores, caso estejam em causa as finalidades previstas nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 3.º;
- d) Cópia do acordo celebrado com as estruturas representativas dos trabalhadores, caso esteja em causa a finalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º

Caso não exista comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais, a intenção de mobilização dos montantes existentes na conta global pela entidade empregadora está apenas sujeita à comunicação aos trabalhadores, com uma antecedência de 10 dias consecutivos em relação à data de mobilização pretendida.

As finalidades previstas no n.º 1 do artigo 3.º são acumuláveis para qualquer momento de mobilização pela entidade empregadora.

O reembolso à entidade empregadora do saldo da conta global é considerado rendimento para efeitos fiscais, pelo montante correspondente à valorização positiva gerada pelas aplicações financeiras dos valores afetos ao FCT, deduzido das respectivas despesas administrativas.

Como recuperar 100% do FCT através de formação certificada dos trabalhadores

Nos termos do artigo n.º 131 da Lei nº 93/2019, de 04 de setembro (Código do Trabalho), a entidade empregadora é obrigada a assegurar formação contínua a todos os trabalhadores, num número mínimo anual de 40 horas.

A mobilização do FCT pode financiar a formação certificada dos trabalhadores, sem necessidade de recorrer a novos investimentos (consoante o saldo que cada entidade empregadora detém), representando assim uma poupança para os empregadores e garantindo ainda o resgate da totalidade ou pelo menos de parte do saldo do fundo de compensação.

Considerando que o DL n.º 115/2023 entrou em vigor em 1 de janeiro de 2024, os custos que fundamentem os pedidos de mobilização devem reportar-se a datas a partir dessa data, ou seja, pode ser efetuado pedido de reembolso do saldo do FCT para formações certificadas com referência aos anos 2024, 2025 e 2026.

A Lei não dispõe sobre a questão, pelo que o empregador pode decidir se adianta o valor ou se aguarda pelo reembolso do FCT para realizar a formação certificada dos trabalhadores.

Para demonstrar que o valor do reembolso se trata de investimento em formação certificada, o empregador deve apresentar:

- o plano de formação devidamente estruturado, nos casos em que ainda não foi realizada a formação, incluindo orçamento que fundamente o montante a mobilizar;
- a fatura referente ao serviço de formação contratado, nos casos em que a formação já foi realizada.

O valor a indicar no ficheiro deve corresponder ao investimento em formação por trabalhador. No caso de uma ação conjunta o valor poderá ser distribuído proporcionalmente.

O empregador deve ainda reunir os elementos necessários para fazer prova da utilização das verbas mobilizadas ou a mobilizar do FCT no âmbito da qualificação e formação certificada dos trabalhadores. A entidade fiscalizadora da aplicação da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, alterada pelo DL n.º 115/2023, de 15 de dezembro, continua a ser a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Para mais informações, entre em contacto através do e-mail info@knowledge-consulting.pt ou telefone 917 612 214.