

Artigo 18.º

Controlo financeiro

1 — O SUCH está submetido à jurisdição e ao controlo exercido pelo Tribunal de Contas e pela Inspeção-Geral das Finanças, nos termos da lei.

2 — As propostas de plano de atividades e de orçamento para cada ano de atividade, bem como o plano de investimentos e os documentos de prestação anual de contas do SUCH são aprovados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde, após a emissão de pareceres prévios favoráveis da ACSS, I. P., e, subsequentemente, da Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Sector Público Empresarial.

Artigo 19.º

Transparência financeira

O SUCH rege-se pelo princípio da transparência financeira, devendo a sua contabilidade ser organizada nos termos legais, e de forma que permita identificar claramente todos os fluxos financeiros, operacionais e económicos existentes entre ele e os associados.

Artigo 20.º

Governo societário

1 — O SUCH está obrigado a divulgar:

- a) A identificação dos associados;
- b) A participação em quaisquer entidades de natureza associativa;
- c) A prestação de garantias financeiras ou assunção de dívidas ou passivos de outras entidades;
- d) O grau de execução dos objetivos fixados, a justificação dos desvios verificados e as medidas de correção aplicadas ou a aplicar;
- e) Os planos de atividades e orçamento, anuais e plurianuais, incluindo os planos de investimento e as fontes de financiamento;
- f) Os documentos anuais de prestação de contas;
- g) Os relatórios trimestrais de execução orçamental, acompanhados dos relatórios do órgão de fiscalização;
- h) A identidade e os elementos curriculares de todos os membros dos seus órgãos sociais, designadamente do órgão de administração, bem como as respetivas remunerações e outros benefícios.

2 — O SUCH informa, anualmente, o membro do Governo responsável pela área da saúde sobre o modo como foi prosseguida a sua missão, o grau de cumprimento dos seus objetivos, a forma como foi cumprida a política de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável, bem como sobre a medida em que foi salvaguardada a sua competitividade, designadamente pela via da investigação, do desenvolvimento, da inovação e da integração de novas tecnologias no processo produtivo.

3 — Nas atividades do SUCH deve adotar-se uma gestão por centros de custos.

4 — O SUCH cumpre a legislação e a regulamentação em vigor relativas à prevenção da corrupção, devendo elaborar anualmente um relatório identificativo das ocorrências, ou risco de ocorrências, de factos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro.

5 — O SUCH adota ou adere a um código de ética que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos, procedendo à sua divulgação por todos os seus colaboradores, clientes e fornecedores.

6 — O SUCH apresenta anualmente um relatório de boas práticas de governo, do qual consta informação atual e completa sobre todas as matérias reguladas no presente artigo, o qual é incluído nos documentos de prestação anual de contas.

7 — Compete ao órgão de fiscalização aferir no respetivo relatório o cumprimento do disposto no número anterior.

8 — O SUCH divulga no respetivo sítio na Internet a informação referida nos n.ºs 2 e 5.

Artigo 21.º

Regime de trabalho

1 — O pessoal do SUCH está sujeito ao regime do contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores das empresas públicas podem ser autorizados a exercer funções no SUCH, nos termos do regime jurídico do contrato individual de trabalho.

3 — À ocupação de cargos nos órgãos sociais do SUCH é aplicável o regime do mandato.

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 210/2015

de 25 de setembro

Volvidos que estão praticamente dois anos após a entrada em vigor da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho, o Governo e os parceiros sociais procederam à avaliação dos custos de contexto que a implementação destes regimes fez impender sobre as empresas.

Por forma a mitigar a carga burocrática e administrativa criadas pela referida lei, o Governo implementou medidas de simplificação administrativa, que se encontram disponíveis desde 1 de julho de 2015, e que consistem na disponibilização para os empregadores de mecanismos que permitem a comunicação automática, dinâmica e segura, entre o sítio dos fundos na Internet e os diferentes *softwares* de gestão das empresas, possibilitando assim uma melhor eficiência do processo.

Da avaliação dos regimes jurídicos aprovados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, resultou ainda a necessidade de proceder a ajustes legislativos, tendo em vista um maior equilíbrio entre as obrigações dos empregadores e a defesa dos interesses dos trabalhadores, num clima de acordo e cooperação entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais.

Foram ouvidos todos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social.

O anteprojeto de diploma foi ainda publicado, para apreciação pública, na separata n.º 11 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 17 de julho de 2015.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto

Os artigos 2.º, 8.º, 11.º, 16.º, 34.º e 53.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 — [...].

2 — A presente lei aplica-se apenas aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, tendo sempre por referência a antiguidade contada a partir do momento da execução daqueles contratos, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º-B.

3 — As relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses estão excluídas do âmbito de aplicação da presente lei.

4 — [...].

5 — [...].

6 — As empresas de trabalho temporário ficam sujeitas ao regime previsto na presente lei, incluindo o disposto n.º 3.

Artigo 8.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — Nos casos previstos no artigo 16.º, o cumprimento da obrigação do novo empregador, prevista no número anterior, pode ter lugar até 15 dias após a transmissão.

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — (*Anterior n.º 6.*)

8 — (*Anterior n.º 7.*)

9 — (*Anterior n.º 8.*)

10 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as devidas adaptações, sempre que o contrato de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses seja sujeito a prorrogação, cuja duração, adicionada à duração inicial, ultrapasse aquele prazo, devendo para o efeito o empregador, nesse momento, indicar a data de início de execução do respetivo contrato de trabalho.

11 — Constitui contraordenação muito grave a violação dos n.ºs 1 a 6, 9 e 10.

Artigo 11.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — No início da execução de cada contrato de trabalho, ou nas situações previstas no n.º 10 do artigo 8.º, o empregador deve declarar ao FGCT e, quando aplicável, ao FCT o valor da retribuição base do trabalhador, devendo esta declaração ser objeto de atualização e comunicação no prazo de cinco dias, sempre que se verifiquem alterações ao respetivo montante ou às diuturnidades a que o trabalhador venha a ter direito.

5 — [...].

6 — [...].

Artigo 16.º

[...]

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou de estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou de estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos do artigo 285.º do Código do Trabalho ou de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, o transmissário assume a titularidade da conta global que pertencia ao transmitente.

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — [...].

6 — [...].

7 — [...].

8 — [...].

Artigo 34.º

[...]

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador pode solicitar ao FCT, com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do respetivo trabalhador, incluindo eventual valorização positiva, informando o FCT da existência de obrigação do pagamento de compensação ao trabalhador.

2 — [...].

3 — Caso a cessação do contrato de trabalho não determine a obrigação de pagamento de compensação, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, o valor reembolsado pelo FCT reverte para o empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Nos casos de transmissão por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, previstas no artigo 16.º, o reembolso a que se refere o número anterior deve ser efetuado, por rateio, a todas as entidades empregadoras que tenham contribuído para essa conta individual, em função dos descontos que cada uma tenha efetuado, devendo o FCT, para o efeito, notificar cada uma delas, no prazo de 90 dias a contar da data em que o empregador tenha solicitado ao FCT o respetivo reembolso, ou comunicado a data da cessação do contrato, consoante a que ocorrer primeiro.

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — (Anterior n.º 5.)

7 — O empregador que, após um ano contado da data da cessação do contrato de trabalho, não tenha solicitado ao FCT o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do trabalhador e a eventual valorização positiva, é notificado pelo FCT para o efeito, fixando-lhe prazo não superior a 30 dias, a partir do qual não beneficia de eventuais valorizações positivas.

8 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

9 — (Anterior n.º 6.)

Artigo 53.º

[...]

1 — [...].

2 — O FCT, o FGCT e os mecanismos equivalentes têm o dever de comunicar à ACT, no prazo de 30 dias, todo e qualquer incumprimento, pelo empregador, das obrigações previstas na presente lei.

3 — [...].

4 — [...].»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto

São aditados à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, os artigos 11.º-A e 11.º-B, com a seguinte redação:

«Artigo 11.º-A

Suspensão das entregas

1 — Quando o saldo da conta individualizada do trabalhador atingir metade dos valores limite de compensação previstos no n.º 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, suspende-se a obrigação do empregador fazer entregas ao FCT referentes a esse trabalhador.

2 — Sempre que das comunicações referidas na segunda parte do n.º 4 do artigo 11.º, ou da atualização da RMMG, resultar para o FCT que o saldo da conta individualizada do trabalhador não garante metade dos valores limite de compensação previstos no n.º 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, o empregador é notificado para retomar as entregas nos termos dos artigos 12.º e 13.º da presente lei.

3 — Constitui contraordenação grave a violação da retoma das entregas nos termos previstos na parte final do número anterior.

Artigo 11.º-B

Dispensa de entregas ao Fundo de Compensação do Trabalho

1 — Sempre que o contrato de trabalho celebrado reconheça ao trabalhador antiguidade que lhe confira direito a compensação de valor superior ao dos limites de compensação previstos no n.º 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, o empregador fica dispensado, no âmbito do FCT, de fazer entregas na conta individual do respetivo trabalhador.

2 — Sempre que das comunicações referidas na segunda parte do n.º 4 do artigo 11.º, ou da atualização da RMMG, resultar para o FCT que o saldo da conta individualizada do trabalhador não garante metade dos valores limite de compensação previstos no n.º 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, o empregador é notificado para retomar as entregas nos termos dos artigos 12.º e 13.º da presente lei.

3 — Constitui contraordenação grave a violação da parte final do disposto no n.º 2.»

Artigo 4.º

Aplicação da lei no tempo

1 — O disposto nos n.ºs 2, 3 e 6 do artigo 2.º, nos n.ºs 5, 10 e 11 do artigo 8.º, no n.º 4 do artigo 11.º, no n.º 1 do artigo 16.º, nos n.ºs 1, 3, 4, e 7 do artigo 34.º e no n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, com a redação dada pelo presente decreto-lei, apenas se aplica a contratos de trabalho celebrados após a data da entrada em vigor do presente diploma.

2 — O disposto no n.º 8 do artigo 34.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, com a redação dada pelo presente decreto-lei, apenas se aplica aos contratos de trabalho que cessem após a data da entrada em vigor do presente diploma.

3 — O disposto nos artigos 11.º-A e 11.º-B aditados pelo presente decreto-lei à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, reporta os seus efeitos a 1 de outubro de 2013.

Artigo 5.º

Avaliação e acompanhamento

No prazo de seis meses a contar da data da entrada em vigor do presente decreto-lei, o disposto no n.º 3 do artigo 2.º e no n.º 10 do artigo 8.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, com a redação dada pelo presente diploma, é objeto de avaliação nos Conselhos de Gestão dos Fundos.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

1 — O presente decreto-lei entra em vigor 60 dias após a sua publicação.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, na redação dada pelo presente decreto-lei, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 13 de agosto de 2015. — *Paulo Sacadura Cabral Portas* — *Luís Pedro Russo da Mota Soares*.

Promulgado em 17 de setembro de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 20 de setembro de 2015.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.