

LABORAL
N.º 5/2015

LEI Nº 210/2015, DE 25 DE SETEMBRO.

No passado dia 25 de Setembro de 2015 foi publicado o Decreto-Lei n.º 210/2015, que 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 ("FCT"), do mecanismo equivalente ("ME") e do fundo de garantia de compensação do trabalho ("FGCT").

- **Âmbito de aplicação**

A Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto só será aplicável aos contratos de trabalho com duração superior a dois meses, incluindo contratos de trabalho nas relações com empresas de trabalho temporário.

- **Adesão**

Com a presente alteração, quando a admissão dos trabalhadores decorra da 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 285º ou de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (a inclusão dos IRCT é também uma novidade), a comunicação da inclusão dos trabalhadores deverá ser efetuada até 15 dias após a transmissão, constituindo contraordenação muito grave a violação desta inclusão.

No caso de o contrato de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses ser sujeito a alguma prorrogação, cuja duração, adicionada à duração inicial, seja superior a dois meses, deve o empregador, nesse momento, comunicar a data de início do respetivo contrato de trabalho e efetuar a adesão do trabalhador.

- **Obrigação de pagamento – atualização**

Estabelece-se o prazo de 5 dias para o empregador proceder à atualização das comunicações efetuadas no início da execução de cada contrato, sempre que se verifiquem alterações ao montante da retribuição base e diuturnidades.

- **Direito ao reembolso por parte do empregador – em caso de transmissão por IRCT**

Em caso de não ser devida compensação ao trabalhador, determina o diploma ora publicado que se tiver ocorrido transmissão do trabalhador motivada por IRCT o saldo da conta de registo individualizado do respetivo trabalhador, incluindo eventual valorização positiva, deve ser rateado por todas as entidades empregadoras que tenham contribuído para essa conta individual, devendo o FCT notificar cada uma delas, no prazo de 90 dias a contar da data em que o empregador tenha solicitado o reembolso ou comunicado a cessação do contrato.

CONTACTOS

José Maria Castelo Branco
jcb@cca-ontier.com
Joana Enes
je@cca-ontier.com
Pedro Antunes
pa@cca-ontier.com
Miguel Almeida e Costa
mac@cca-ontier.com

A presente FLASHNEWS foi elaborada com fins informativos, sendo disponibilizada de forma gratuita, para uso exclusivo e restrito dos clientes da CCA, encontrando-se vedada a sua reprodução e circulação não expressamente autorizadas. Esta informação tem caráter geral e não substitui o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos.

www.cca-ontier.com

FLASH NEWS

29.09.2015

O presente diploma legal veio agora regulamentar que 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 requerer, no prazo máximo de 30 dias, a partir do qual não beneficia de eventuais valorizações positivas.

- **Suspensão das entregas**

Outra novidade trazida pelo diploma é a suspensão do dever de entregas ao FCT quando o saldo da conta individualizada do trabalhador atingir metade dos valores limite de compensação previstos no n.º 2 do artigo 366º do Código do Trabalho, relativos àquele trabalhador.

- **Dispensa das entregas ao FCT**

Após a suspensão, se houver alterações à retribuição base e diuturnidades ou atualização da RMMG e se verificar que o saldo da conta individualizada do trabalhador não garante metade dos valores limite de compensação previstos no n.º 2 do artigo 366º do Código do Trabalho, o empregador é notificado para retomar as entregas.

Por fim, o diploma prevê que o empregador fica dispensado, no âmbito do FCT, de fazer entregas na conta individual do respetivo trabalhador quando celebre contrato de trabalho que 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 366º do Código do Trabalho.

- **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor 60 dias após a publicação, exceto a alteração relativa à exclusão do âmbito da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto dos contratos de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses, que entrou em vigor no dia 26 de Setembro de 2015.