



DIREITO DO TRABALHO

SÉTIMA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, que procedeu à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, que procedeu à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Esta lei veio alterar a redacção dos artigos 501.º e 502.º, respeitantes à sobrevivência, caducidade e cessação de vigência de convenções colectivas.

No que respeita ao artigo 501.º, foi alterado o prazo de caducidade da cláusula de convenção que faça depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Este prazo passa, assim, de cinco para três anos, contados sobre um dos seguintes factos: última publicação integral, denúncia ou apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

Tal como resultava da redacção anterior, em caso de denúncia, a convenção manter-se-á em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante doze meses, em contraposição ao anterior prazo de dezoito meses.

A Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, prevê, ainda, que, no prazo de um ano a contar da data da sua entrada em vigor (isto é, até 1 de Setembro de 2015), se proceda à alteração ao Código do Trabalho no sentido de reduzir os

dois prazos supra mencionados de três anos e doze meses para, respectivamente, dois anos e seis meses. Tal alteração só se processará, no entanto, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

Adicionalmente, esta sétima alteração ao Código do Trabalho veio incluir a suspensão do prazo de sobrevivência sempre que a referida negociação se interrompa por um período superior a trinta dias. Este período de negociação, incluindo a suspensão, não poderá exceder o prazo máximo de dezoito meses.

Decorridos os prazos supra referidos, de doze meses e de dezoito meses e após a comunicação por qualquer das partes ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte de que o processo

Esta lei veio alterar a redacção dos artigos 501.º e 502.º, respeitantes à sobrevivência, caducidade e cessação de vigência de convenções colectivas.

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

SETEMBRO 2014

de negociação terminou sem acordo, a convenção manter-se-á em vigor durante quarenta e cinco dias, em contraposição aos sessenta dias decorrentes da anterior redacção. Decorrido aquele prazo, a convenção colectiva caducará.

Importa, ainda, realçar que, de acordo com a Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, a nova redacção dada ao artigo 501.º não será aplicável às convenções colectivas denunciadas até 31 de Maio de 2014.

Por sua vez, a nova redacção do artigo 502.º prevê, para além da cessação da vigência da convenção colectiva, a possibilidade de suspensão temporária da sua aplicação, ou de parte dela, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afectem gravemente a actividade normal da empresa. No entanto,

esta medida apenas será aplicável caso seja indispensável para a viabilidade da empresa e para a manutenção dos postos de trabalho.

Para tal, será necessário um acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes, que deverá mencionar expressamente a fundamentação, o prazo e os efeitos da suspensão.

Tal como já acontecia relativamente à revogação, (i) as regras referentes ao depósito e à publicação da convenção colectiva são aplicáveis à suspensão e (ii) a suspensão da convenção colectiva prejudica os direitos dela decorrentes, salvo se os mesmos forem expressamente ressalvados pelas partes.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, entram em vigor no dia 1 de Setembro de 2014 (primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação).

Importa, ainda, realçar que, de acordo com a Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, a nova redacção dada ao artigo 501.º não será aplicável às convenções colectivas denunciadas até 31 de Maio de 2014.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Luis Sobral** (luis.sobral@plmj.pt) ou **Maria Botelho** (maria.baldaibotelho@plmj.pt).

 Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Chambers European Excellence Awards, 2009, 2012, 2014

 Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards, 2012

 25ª Sociedade de Advogados mais Inovadora da Europa
Financial Times – Innovative Lawyers Awards, 2011-2013