



## SUMÁRIO

A sétima alteração ao Código do Trabalho reduz o prazo de caducidade das convenções colectivas de 5 para 3 anos e o prazo de sobrevivência de 18 para 12 meses.

As convenções colectivas de trabalho passam a poder ser suspensas em situações de crise empresarial, se tal se revelar indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

## CONTACTOS

Sónia Lopes Ribeiro

[sribeiro@macedovitorino.com](mailto:sribeiro@macedovitorino.com)

Telmo Rodrigues

[trodrigues@macedovitorino.com](mailto:trodrigues@macedovitorino.com)

*Esta informação é de carácter genérico e não deve ser considerada como aconselhamento profissional.*

## Redução dos prazos de caducidade para as convenções colectivas de trabalho

Com a publicação da Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, são alterados os prazos de caducidade das convenções colectivas previstos no Código de Trabalho. Tais convenções estabelecem direitos e deveres laborais acordados entre sindicatos e empregadores e podem definir, entre outros, aspectos relativos ao horário de trabalho ou retribuições.

As novas regras antecipam a caducidade dos efeitos das convenções colectivas de trabalho. Anteriormente as cláusulas que estabeleçam a vigência de uma convenção até ser substituída por outra caducavam decorridos 5 anos após a ocorrência de um dos seguintes factos:

- (1) Última publicação integral da convenção;
- (2) Denúncia da convenção; e
- (3) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

Com as alterações introduzidas, o prazo de caducidade fica reduzido a 3 anos, mas os factos mantêm-se inalterados.

Após o decurso deste prazo, caso uma das partes denuncie a convenção, esta mantêm-se em regime de sobrevivência durante o período de negociação, ou no mínimo durante 12 meses, ao invés dos 18 meses que a lei estabelecia. Este é também o prazo aplicável às convenções nas quais não se regule a sua renovação.

Outra das novas regras introduzidas consiste na suspensão do prazo de sobrevivência quando as negociações forem interrompidas por um período superior a 30 dias. Porém, o período de negociação, com suspensão, não poderá ultrapassar o prazo de 18 meses.

Decorridos estes prazos, a convenção mantêm-se ainda em vigor durante 45 dias, e já não durante 60 dias como anteriormente previsto, depois de uma das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

O novo diploma introduziu, ainda, a possibilidade das convenções colectivas, no todo ou em parte, serem temporariamente suspensas em situações de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa. Contudo, tal medida tem de ser indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, e é essencial o acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes. Trata-se de uma situação similar à que permite o recurso ao *lay-off*.

As novas regras entram hoje em vigor e não se aplicam às convenções colectivas denunciadas até 31 de Maio de 2014.