

**Circular nº 32/2014***22 de Setembro de 2014***Assunto: Lei nº. 55/2014, de 25 de Agosto.**

Caros Associados,

1. Foi publicada no Diário da República, 1ª. Série, nº. 162, de 25 de Agosto de 2014, a Lei nº. 55/2014, de 25 de Agosto, que procedeu à sétima alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro.
2. Este diploma entrou em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação, ou seja no passado dia 01 de Setembro de 2014, sendo que, nos termos do artº. 3º., “No prazo de um ano a contar da entrada em vigor da presente lei, deve ser promovida a alteração do Código do Trabalho no sentido da redução dos prazos referidos nos nºs. 1 e 3 do artigo 501.º para, respectivamente, dois anos e seis meses, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.”.
3. Por força da referida alteração, foram alterados, a propósito do âmbito temporal de convenção colectiva, os artºs. 501º. e 502º., do Código do Trabalho, referentes, respectivamente, à sobrevivência e caducidade de convenção colectiva e à cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva, que passam assim a ter a seguinte redacção:

**Artigo 501º*****Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva***

*1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:*

*a) Última publicação integral da convenção;*

*b) Denúncia da convenção;*

*c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.*

*2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.*

*3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.*

*4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se.*

*5 - Para efeitos dos nºs. 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.*

*6 - Decorrido o período referido nos nºs. 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer 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.*

*7 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.*

*8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.*

*9 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.*

*10 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.*

*11 - O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.*

### **Artigo 502º**

#### **Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva**

*1 - A convenção colectiva pode cessar:*

*a) Mediante revogação por acordo das partes;*

*b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.*

*2 - A convenção colectiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.*

*3 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.*

*4 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.*

*5 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.*

*6 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção colectiva, nos termos do artigo anterior.*

Com os melhores cumprimentos,

Departamento Jurídico APIRAC