



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### **Proposta de Lei n.º 230/XII**

#### Exposição de Motivos

O Programa do XIX Governo consagra um conjunto integrado de políticas direcionadas à competitividade, ao crescimento e ao emprego, salientando-se do âmbito dessas políticas as que se dirigem à modernização do mercado de trabalho e das relações laborais no quadro de uma legislação laboral mais flexível.

Para o efeito, comprometeu-se o Governo a envidar todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, o que veio a culminar na celebração, em 18 de janeiro de 2012, do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego.

No âmbito deste Compromisso destaca-se uma clara aposta na dinamização da negociação coletiva, enquanto instrumento fundamental de regulação das relações de trabalho.

Também no seguimento do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, foram adotadas diversas medidas atinentes à matéria da negociação coletiva.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

Acresce que, na 11.<sup>a</sup> Avaliação do Programa de Assistência Económica e Financeira, pretendia-se que o Governo reduzisse o valor da indemnização a atribuir ao trabalhador em caso de despedimento ilícito, fazendo-o aproximar do que resulta da compensação devida pela cessação lícita de contrato de trabalho. No âmbito da 12.<sup>a</sup>, e última, Avaliação do Programa de Assistência Económica e Financeira, o Governo apresentou, como alternativa, um conjunto de medidas que visam a dinamização da contratação coletiva, indo ao encontro quer das preocupações dos parceiros sociais, quer dos interesses dos trabalhadores e empregadores.

Decorridos que estão, aproximadamente, dois anos sobre a entrada em vigor da reforma laboral, levada a cabo, essencialmente, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, resulta da avaliação do impacto da referida reforma a necessidade de maior promoção e dinamização na negociação coletiva. Para o efeito, cumpre assegurar que se encontram reunidas as condições necessárias ao fomento e ao desenvolvimento de novos processos negociais no âmbito da contratação coletiva, apresentando soluções que respondam às efetivas preocupações dos trabalhadores e das empresas. Com efeito, dando resposta aos novos desafios, importa ver a negociação coletiva como elemento primordial do processo de modernização do mercado de trabalho.

Nestes termos, pela presente proposta de lei, procede-se à conjugação da possibilidade de suspensão do período de negociação, com a redução dos prazos de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas, atribuindo-se desta feita nova dinâmica à contratação coletiva.

Prevê-se ainda que, por acordo escrito entre o empregador e as associações sindicais outorgantes, e sem prejuízo da possibilidade de delegação, a convenção coletiva ou parte dela possa ser suspensa, temporariamente, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

### Artigo 1.º

#### Objeto

A presente lei procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio.

### Artigo 2.º

#### Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 501.º e 502.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 501.º

[...]

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

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...].



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 2 - [...].
- 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 n.ºs 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.
- 6 - Decorrido o período referido nos n.ºs 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 - [Anterior n.º 5].
- 8 - [Anterior n.º 6].
- 9 - [Anterior n.º 7].
- 10 - [Anterior n.º 8].
- 11 - [Anterior n.º 9].

Artigo 502.º



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva

- 1 - [...].
- 2 - A convenção coletiva 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 afetado gravemente a atividade 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 o empregador 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 coletiva.
- 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 coletiva, nos termos do artigo anterior.»



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 3.º

#### Disposição complementar

- 1 - 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 n.ºs 1 e 3 do artigo 501.º para, respetivamente, dois anos e seis meses, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por avaliação positiva a que resulte do parecer favorável de pelo menos metade das associações sindicais e de pelo menos metade das confederações patronais, com assento permanente na Comissão Permanente de Concertação Social.

### Artigo 4.º

#### Aplicação no tempo

O artigo 501.º do Código do Trabalho, com a redação da presente lei, não se aplica às convenções coletivas denunciadas até 31 de maio de 2014.

### Artigo 5.º

#### Entrada em vigor



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 5 de junho de 2014

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares