

## Article 5

**Privileges and Immunities of a Family Member of a Consular Employee**

The Parties shall extend to the family member of a consular employee of the other Party privileges and immunities equivalent to those afforded to the members of the family of a member of the administrative and technical staff forming part of his or her household under the Vienna Convention on Diplomatic Relations.

## Article 6

**Consular Mission and Property**

The premises of the consular mission and its property, including means of transport, shall enjoy the same protection as those of a diplomatic mission under Article 22 of the Vienna Convention on Diplomatic Relations.

## Article 7

**Scope of Application**

The protections provided in this Agreement shall not apply to those individuals who are nationals of or permanently resident in the receiving State.

## Article 8

**Waivers**

1 — Any immunity or inviolability afforded under this Agreement may be waived by the sending State. Any waiver must always be express.

2 — Waiver of immunity from jurisdiction in respect of civil or administrative proceedings shall not be held to imply waiver of immunity in respect of the execution of the judgment, for which a separate waiver shall be necessary.

## Article 9

**Visas**

Each Party commits not to discriminate on the basis of religion or ethnic heritage in processing and issuing visas for the diplomatic and consular personnel of the other Party.

## Article 10

**Relationship to the Vienna Convention on Consular Relations**

Consistent with Article 73 of the Vienna Convention on Consular Relations, this Agreement supplements and amplifies the provisions of that Convention. The provisions of the two agreements shall be applied consistently, but in case of a conflict the provision more favorable to the sending State shall be applied.

## Article 11

**Amendment**

1 — This Agreement may be amended at any time by written agreement between the Parties.

2 — Such an amendment shall enter into force through the same procedure as specified in Article 12 of this Agreement.

## Article 12

**Entry into force and termination**

1 — This Agreement shall enter into force on the date of the later note in an exchange of notes between the Parties indicating that each Party has completed its internal procedures for entry into force.

2 — This Agreement shall remain in force unless terminated in accordance with this Article.

3 — Either Party may terminate this Agreement by providing written notice to the other Party.

4 — Termination shall take effect one year following the date of receipt of such notification.

Done at Lisbon this 14th of December, 2017, in duplicate, in the Portuguese and English languages, both texts being equally authentic.

For the Portuguese Republic:

*Pedro Costa Pereira.*

For the United States of America:

*George Glass.*

111391365

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018**

O XXI Governo Constitucional inscreveu no seu Programa, como prioridades, o combate à precariedade e à segmentação e o reforço da dignificação do trabalho, a revalorização e dinamização do diálogo social a todos os níveis, da concertação social à negociação coletiva de nível setorial e de empresa.

Estas questões, além de sublinhadas pela generalidade dos relatórios internacionais sobre Portugal, foram apontadas pelo Livro Verde das Relações Laborais 2016 como desafios estruturais do mercado de trabalho português.

Com efeito, apesar de ter registado uma evolução assinalável nos últimos dois anos, o mercado de trabalho continua a apresentar problemas persistentes e com consequências estruturais de relevo tanto do ponto de vista social como económico. A elevada segmentação do mercado de trabalho, com uma incidência excessiva de contratos precários, fragiliza a estabilidade e segurança laboral, as perspetivas de progressão na carreira e os rendimentos dos trabalhadores, em especial dos mais jovens, e prejudica igualmente os níveis de competitividade e produtividade de cada empresa e da economia no seu conjunto, pondo ainda em causa a sustentabilidade da Segurança Social. Ao mesmo tempo, apesar da negociação coletiva ter recuperado cobertura e dinamismo, permanece distante dos níveis registados no período anterior à crise financeira. Atendendo aos desequilíbrios estruturais que persistem no mercado de trabalho português, e num contexto de enormes desafios de adaptação de nível setorial e de empresa, a negociação coletiva desempenha um papel cada vez mais importante na criação de condições de equilíbrio nas relações laborais, quer na promoção dos direitos dos trabalhadores, quer na adaptação das empresas às pressões competitivas crescentes e aos desafios da inovação, sendo determinante para a competitividade da economia nacional.

Neste quadro, mais e melhor emprego continuam a ser desígnios essenciais para a competitividade económica e para a coesão social e, para isso, a promoção da cobertura e dinamismo da negociação coletiva e o combate à excessiva segmentação e à precariedade devem constituir

objetivos de um esforço partilhado que mobilize todos os agentes e setores da sociedade portuguesa para a melhoria do mercado de trabalho em Portugal.

Estas prioridades têm vindo a ser prosseguidas pelo Governo através de uma política abrangente de combate à precariedade e de reforço da dignificação do trabalho e um esforço transversal para relançar o diálogo social e devolver dinamismo à negociação coletiva. A reorientação das políticas ativas de emprego, o reforço da Autoridade para as Condições do Trabalho, a revisão do regime contributivo dos trabalhadores independentes e a criação do programa extraordinário de regularização de vínculos precários na Administração constituem elementos centrais da política do Governo em matéria laboral. Do mesmo modo, o diálogo regular com os parceiros sociais, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, tem constituído fator fundamental de previsibilidade e equilíbrio para diferentes eixos da política de emprego, incluindo o aumento do salário mínimo nacional e a revisão do enquadramento das Portarias de Extensão.

No seguimento das medidas já iniciadas, e para responder aos desafios que continuam a atravessar o mercado de trabalho português, é fundamental adotar medidas concretas para reduzir a excessiva segmentação e a precariedade no mercado de trabalho e para estimular o dinamismo da negociação coletiva em Portugal.

No decurso de um processo de discussão extenso e aprofundado, que teve por base o Livro Verde das Relações Laborais, o Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas de política que visam reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva, do qual resultou um Acordo tripartido subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva».

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Aprovar o «Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva», concretizando as propostas inscritas no Acordo tripartido subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais para «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva».

2 — Determinar que o «Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva» assenta em três eixos tendentes a:

I. Combater a precariedade e reduzir a segmentação do mercado de trabalho;

II. Promover um maior dinamismo da negociação coletiva;

III. Reforçar os meios e instrumentos públicos de regulação das relações laborais.

*Eixo I — Combater a precariedade e reduzir a segmentação do mercado de trabalho*

a) Limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção dos trabalhadores:

1) Reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo de três para dois anos, incluindo renovações,

e estabelecer que a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato;

2) Reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto de seis para quatro anos;

3) Revogar a norma que permite a contratação a termo para postos de trabalho permanentes de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, admitindo-a apenas para desempregados de muito longa duração;

4) Limitar a possibilidade de contratação a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta ou da abertura de novos estabelecimentos às empresas com menos de 250 trabalhadores, e estabelecer que a duração máxima de dois anos dos contratos a termo celebrados nestas situações está limitada ao período de dois anos a contar do lançamento de nova atividade ou do início de funcionamento da empresa ou do estabelecimento;

5) Afastar a possibilidade de as convenções coletivas alterarem o regime legal de contratação a termo, vedando a criação de motivos adicionais para a contratação a termo que não correspondam à satisfação de necessidade temporária da empresa, bem como a modificação da regra que proíbe a sucessão de contratos a termo e de outras normas que asseguram o cumprimento da diretiva comunitária sobre os contratos a termo;

6) Clarificar que, no caso de as partes acordarem que o contrato de trabalho a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade;

7) Reduzir de 180 para 120 dias o prazo de garantia para acesso ao subsídio social de desemprego inicial para os trabalhadores cujo acesso tenha origem na cessação por caducidade de contrato de trabalho a termo;

b) Diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo:

8) Criar, em substituição do atual artigo 155.º do Código dos Regimes Contributivos correspondente à adequação da taxa contributiva, uma contribuição adicional por rotatividade excessiva para a Segurança Social aplicável a todas as entidades empregadoras que apresentem um peso anual de contratação a termo superior à média do respetivo setor de atividade económica;

9) Reforçar e alargar transitoriamente o apoio à conversão de contratos a termo em contratos sem termo;

10) Estabelecer que o período experimental aplicável aos contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias;

11) Clarificar na lei que conta para efeitos de período experimental o período de estágio profissional anterior à celebração do contrato, bem como as outras relações de trabalho já prevista na lei;

12) Implementar o Contrato Geração, direcionado para a contratação simultânea e sem termo de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração e alinhar todos os instrumentos de política pública de incentivo à criação de emprego com os princípios da focalização e da seletividade dos apoios;

c) Desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado e promover a contratação por tempo indeterminado nos setores com atividade sazonal ou cujo ciclo

anual de atividade apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado:

13) Alargar de 15 para 35 dias a duração máxima dos contratos de muito curta duração, em situação de acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, preservando a duração máxima anual de 70 dias de trabalho com o mesmo empregador;

14) Reduzir o período mínimo de prestação de trabalho anual do contrato de trabalho intermitente de seis para cinco meses, reduzindo, proporcionalmente, o tempo de trabalho consecutivo de quatro para três meses e estabelecer que, caso o trabalhador exerça outra atividade remunerada durante o período de inatividade, o empregador deve informá-lo do início da atividade no âmbito do contrato de trabalho intermitente com uma antecedência de 30 dias, sendo que, nesse caso, o montante da retribuição da segunda atividade é deduzido à compensação prevista na lei ou em convenção coletiva;

d) Garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários:

15) Introduzir um limite máximo de seis renovações ao contrato de trabalho temporário, exceto quando o contrato seja celebrado para substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

16) Eliminar o prazo de aplicação das normas das convenções coletivas aos trabalhadores temporários atualmente previsto;

17) Reforçar a transparência no recurso ao trabalho temporário, tornando obrigatória a prestação de informação ao trabalhador temporário sobre o motivo subjacente à celebração de contrato de utilização entre a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário, salvaguardando os conteúdos confidenciais previstos no Código do Trabalho, e agravar a contraordenação em caso de incumprimento;

18) Estabelecer que a sanção aplicável em caso de celebração de contrato de utilização em violação das regras legais, quaisquer que elas sejam, é a integração do trabalhador na empresa utilizadora a título de contrato sem termo.

*Eixo II — Promover um maior dinamismo da negociação coletiva*

e) Promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais:

19) Eliminar o banco de horas individual e o banco de horas grupal com origem em acordos individuais, estabelecendo que os bancos de horas já instituídos por acordo individual cessam, no máximo, um ano após a entrada em vigor das novas regras, reservando-se a adoção do banco de horas para a negociação coletiva ou para acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores;

20) Prever que, no caso dos acordos de grupo referidos no número anterior, o banco de horas grupal permite que o período normal de trabalho seja aumentado até duas horas diárias com um limite de 50 horas semanais e de 150 horas por ano, podendo o mesmo ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de determinada equipa, secção

ou unidade económica se, após consulta por voto secreto dos trabalhadores a abranger, e com garantia de acompanhamento da votação por comissão de trabalhadores, comissões intersindicais, comissões sindicais, delegados sindicais existentes ou comissão representativa, pela indicada ordem de precedência, o mesmo for aprovado por pelo menos 65 % dos trabalhadores; caso o número de trabalhadores a abranger seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão da Autoridade para as Condições do Trabalho; o regime de banco de horas implementado nesta modalidade será válido pelo período máximo de quatro anos, podendo, ainda assim, 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar a realização de nova consulta, decorrido metade do período estabelecido; ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica em que resulte um total inferior a 65 % da totalidade dos trabalhadores consultados, é realizada uma nova consulta;

21) Alargar o princípio do tratamento mais favorável, incluindo no núcleo de normas do Código do Trabalho e de matérias que apenas podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se este dispuser em sentido mais favorável ao trabalhador o pagamento de trabalho suplementar;

f) Prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções coletivas:

22) Estabelecer que, sem prejuízo da respetiva validade e eficácia, as denúncias de convenções coletivas devem ser acompanhadas de fundamentação, comunicada à outra parte, reportando-se a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada;

23) Estabelecer um dever de comunicação perante a Administração do Trabalho em caso de denúncia de convenção coletiva de trabalho, mediante envio de cópia da comunicação entregue à outra parte;

24) Permitir a qualquer uma das partes requerer uma arbitragem, no período entre 90 e 60 dias antes do termo do período de sobrevivência, por um Tribunal Arbitral que funcionará no âmbito do Conselho Económico e Social, para, no período máximo de 30 dias, decidir e comunicar às partes sobre a suspensão temporária do prazo de sobrevivência da convenção coletiva denunciada por um prazo não superior a quatro meses, nos casos em que o Tribunal entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão ou celebração de nova convenção coletiva e estabelecer que, nos casos em que o Tribunal Arbitral decida suspender a sobrevivência por entender que existem condições que justificam o prolongamento das negociações, a negociação da convenção coletiva denunciada segue para mediação, podendo o Tribunal Arbitral fixar o objeto da mediação e sendo o Árbitro que presidiu ao Tribunal Arbitral responsável pelo processo de mediação;

25) Evitar a utilização indevida de mecanismos de extinção voluntária da capacidade negocial das partes para promover por essa via a caducidade das convenções coletivas de trabalho;

26) Alargar o núcleo de matérias que se mantém em vigor em caso de caducidade da convenção coletiva de trabalho, através da inclusão dos regimes da parentalidade e segurança e saúde no trabalho;

g) Promover a dimensão coletiva dos instrumentos de regulação do trabalho:

27) Fixar um prazo razoável para efeitos de adesão individual dos trabalhadores a convenções coletivas de trabalho e estabelecer uma duração máxima para a vigência dessa adesão.

*Eixo III — Reforçar os meios e instrumentos públicos de regulação das relações laborais*

h) Reforçar os meios e instrumentos da Autoridade para as Condições de Trabalho:

28) Concluir os processos de recrutamento em curso e lançar, depois de concluídos, um novo reforço para aproximar o número de inspetores de trabalho ao rácio recomendado pela Organização Internacional do Trabalho, tendo em conta a evolução prevista do quadro inspetivo nos próximos anos;

29) Criar uma previsão legal que garanta que o número efetivo de inspetores a prestar serviço corresponde aos indicadores adequados para uma cobertura eficaz das necessidades inspetivas;

30) Reforçar os quadros técnicos da Autoridade para as Condições de Trabalho, nomeadamente na área da Segurança e Saúde no Trabalho e na análise de processos contraordenacionais;

31) Reforçar a capacidade dos sistemas de informação para efeitos de fiscalização através de uma articulação estreita entre a Autoridade para as Condições de Trabalho, o Instituto da Segurança Social, I. P., e a Autoridade Tributária e Aduaneira;

32) Promover a modernização e desmaterialização dos sistemas de informação da Autoridade para as Condições de Trabalho, configurando o portal do serviço como canal privilegiado de comunicação com os cidadãos e as empresas;

33) Integrar, de modo expresso, na orgânica da Autoridade para as Condições de Trabalho, o combate à precariedade laboral como uma das suas atribuições e estabelecer mecanismos de auscultação dos parceiros sociais para a elaboração dos planos de atividade da Autoridade para as Condições de Trabalho;

i) Reforçar o papel da Administração do Trabalho na mediação e conciliação:

34) Reforçar os meios humanos da Administração do Trabalho, com a criação, na dependência da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, uma unidade de apoio à conciliação e mediação das relações laborais;

j) Simplificar e modernizar os procedimentos de comunicação relativos aos contratos de trabalho:

35) Promover a desmaterialização do contrato de trabalho sujeito a forma especial e admitir por vontade das partes, a possibilidade de aplicação de idêntico regime de desmaterialização à celebração do contrato de trabalho sem termo;

36) Iniciar o desenvolvimento, no prazo de 6 meses, de uma plataforma única de comunicação à Segurança Social e ao Fundo de Compensação do Trabalho.

3 — Determinar que a presente resolução produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação.

Presidência do Conselho de Ministros, 4 de junho de 2018. — O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

## FINANÇAS E TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 160/2018

de 6 de junho

No desenvolvimento da linha de orientação adotada no Programa do XXI Governo Constitucional de reforço das políticas sociais dirigidas às famílias, o Governo, em 2017, no âmbito do subsistema de proteção familiar deu início a um processo de convergência gradual e equitativa do valor do abono de família de que beneficiam as crianças entre os 12 e os 36 meses, com o valor que é atribuído às crianças até 12 meses, de forma que, em 2019, o valor seja o mesmo, dentro de cada escalão de rendimentos.

Nesse contexto, a presente portaria procede à atualização anual dos valores das prestações familiares para o ano de 2018, de modo a reforçar em termos reais a proteção garantida às famílias portuguesas para qualquer uma das prestações e respetivos escalões considerados e prossegue o processo de convergência do valor do abono de família relativamente às crianças até 36 meses.

As majorações em função de situações de monoparentalidade e para as famílias mais numerosas são igualmente atualizados tendo por referência os valores fixados para o abono de família para crianças e jovens.

Procede-se também à atualização do abono de família pré-natal, da bonificação por deficiência, do subsídio por assistência de terceira pessoa e do subsídio de funeral.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 14.º e no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto, republicado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 2/2016, de 6 de janeiro e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

Manda o Governo, pelos Ministros das Finanças e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

1 — A presente portaria atualiza os montantes do abono de família para crianças e jovens, do abono de família pré-natal, e respetivas majorações e do subsídio de funeral, regulados pelo Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto, republicado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 2/2016, de 6 de janeiro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

2 — A presente portaria atualiza, ainda, os montantes da bonificação por deficiência, do abono de família para crianças e jovens e do subsídio por assistência de terceira pessoa, regulados pelo Decreto-Lei n.º 133-B/97, de 30 de maio, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 248/99, de 2 de julho, 341/99, de 25 de agosto, 250/2001, de 21 de setembro, e 176/2003, de 2 de agosto, pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e pelos Decretos-Leis n.ºs 25/2017, de 3 de março e 126-A/2017, de 6 de outubro, e pelo Decreto-Lei n.º 160/80, de 27 de maio, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 133-C/97, de 30 de maio, 265/99, de 14 de julho e 126-A/2017, de 6 de outubro.