

# GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) Análise de Risco GLOBALG.A.P para Práticas Sociais

## Módulo GRASP – Draft de Interpretação para PORTUGAL

Versão 1.3, Julho 2015

Baseado em GRASP Módulo Versão 1.3 - Julho 2015

Versão Portuguesa

Em caso de dúvida, favor consultar a versão em Inglês

Desenvolvido por SATIVA



## 1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este guia é de aplicação ao território português e cobre todos os produtos e âmbitos GLOBALG.A.P. (produção vegetal, material de propagação vegetativa, produção animal, aquacultura, etc.).

Aplica-se tanto à produção como ao acondicionamento (se estiver incluído no âmbito de certificação).

Na implementação do módulo GRASP não é feita distinção entre os trabalhadores (permanentes, temporários, sazonais, etc.). Os trabalhadores subcontratados (através de empresas de contratação de mão-de-obra) também estão cobertos pelo GRASP.

## 2. INTRODUÇÃO

O guia de interpretação para Portugal contém uma exposição geral sobre a legislação nacional aplicável a cada um dos pontos de controlo e, se existem, de convénios colectivos sectoriais aplicáveis, bem como indica os endereços electrónicos onde pode ser consultada a documentação integral.

Este guia serve para apoio e fornece informação para que cada operador o possa adaptar às suas condições particulares.

Para a correcta interpretação do guia é necessário ter em conta os restantes documentos do módulo GRASP que podem ser descarregados em [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).

Este guia foi preparado pela SATIVA com o apoio de especialistas em legislação laboral e foi objecto de consulta pelas várias partes interessadas, conforme requerido no Regulamento Geral, através dos membros do Conselho de Certificação da SATIVA.

## 3. LEGISLAÇÃO BASE

**Código do Trabalho** – aprovado pela **Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro** (Aprova a revisão do Código do Trabalho e transpõe para a ordem interna as Directivas Comunitárias aplicáveis) e legislação complementar

**Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro** – Regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

Ponto de Controlo		Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
1	Existe pelo menos um colaborador ou uma comissão de trabalhadores que representa os interesses dos colaboradores perante a gerência através de reuniões periódicas onde são abordadas questões laborais?	<p>Está disponível documentação que evidencia uma(s) pessoa(s) e/ou comissão de trabalhadores, claramente identificada, que representa os interesses dos colaboradores perante a gerência. Esta pessoa ou comissão foi eleita ou, em casos excepcionais, nomeada por todos os colaboradores e é reconhecida pela gerência. A eleição ou nomeação ocorreu no ano ou campanha de produção em curso e foi comunicada a todos os trabalhadores. O representante dos trabalhadores deve estar ciente do seu papel e direitos e ser capaz de discutir reclamações e sugestões com a gerência. As reuniões entre o representante dos trabalhadores e a gerência ocorrem com frequência regular. O diálogo que tem lugar nessas reuniões é devidamente documentado.</p> <p>N / A Se a organização emprega menos de 5 trabalhadores.</p>	<p>O código do trabalho (CT) prevê nas disposições sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores (artigos 404º a 414º) a possibilidade de constituir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Associações sindicais;</li> <li>b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;</li> <li>c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;</li> <li>d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.</li> </ul> <p>O representante dos trabalhadores representa todos os trabalhadores, independentemente do vínculo à empresa.</p> <p><b>Evidências:</b> Eleição (ou nomeação) do representante dos trabalhadores; Entrevista com o representante dos trabalhadores</p>
2	Existe um procedimento de reclamações e sugestões implementado na empresa por meio do qual os colaboradores podem apresentar as suas reclamações ou sugestões?	<p>Existe um procedimento de reclamações e sugestões, adequado à dimensão da empresa. Os colaboradores são informados regularmente sobre a sua existência e podem apresentar reclamações e sugestões sem serem penalizados, que são discutidas em reuniões entre o representante dos trabalhadores e a gerência. O procedimento estipula um prazo para responder às reclamações e sugestões e tomar acções correctivas. As reclamações, sugestões e o seguimento dos últimos 24 meses estão</p>	<p>O procedimento é um requisito do GRASP. Este procedimento pode ser combinado com o procedimento de reclamações do GLOBALG.A.P. IFA 4 (ponto AF.7.1), se for adequado. No caso de empresas de muito reduzida dimensão um sistema formal pode não fazer sentido (ver Guia de implementação GRASP).</p> <p><b>Evidências:</b> procedimento de reclamações e sugestões e evidências de resposta e acções tomadas para reclamações ou sugestões apresentadas; entrevista com o representante dos trabalhadores.</p>

Ponto de Controlo		Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
		documentados.	
3	Uma Auto declaração sobre boas práticas sociais relativas aos direitos humanos foi-assinada pela gerência da unidade de produção e pelo representante dos trabalhadores e foi comunicada aos colaboradores?	A gerência e o representante dos trabalhadores assinaram e colocaram em prática uma autodeclaração assegurando a aplicação de boas práticas sociais e o respeito dos direitos humanos de todos os colaboradores. Essa declaração inclui, no mínimo, o compromisso de cumprir com as principais convenções de trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Convenções da OIT número 111 sobre discriminação, 138 e 182 sobre idade mínima e trabalho infantil, 29 e 105 sobre trabalho forçado, 87 sobre liberdade de associação, 98 sobre liberdade sindical e direito de negociação coletiva, 100 sobre igualdade de remuneração e 99 sobre salário mínimo), assim como procedimentos transparentes e não-discriminadores de contratação de pessoal e o procedimento de reclamações. A autodeclaração estabelece que o representante dos trabalhadores pode apresentar reclamações sem sanções pessoais. Os colaboradores foram informados sobre a autodeclaração e ela é revista pelo menos a cada 3 anos ou sempre que necessário.	Portugal ratificou as convenções da OIT há várias dezenas de anos e incluiu-as no Código do Trabalho: <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º. 111 sobre discriminação</li> <li>• N.º. 138 e 182 sobre idade mínima e trabalho infantil</li> <li>• N.º. 29 e 105 sobre trabalho forçado</li> <li>• N.º. 87 sobre liberdade de associação</li> <li>• N.º. 98 sobre liberdade sindical e direito de negociação coletiva,</li> <li>• N.º. 100 sobre igualdade de remuneração</li> <li>• N.º. 99 sobre salário mínimo</li> </ul> <p><b>Evidências:</b> Auto declaração completa, assinada e transmitida aos colaboradores (ver exemplo em Anexo) Entrevista com o representante dos trabalhadores, responsável pela implementação do GRASP (RGSP) e gerência.</p>
4	A pessoa da empresa responsável pela implementação do GRASP (RGSP) e o(s) representante(s) dos	A pessoa responsável pela implementação do GRASP (RGSP) e o(s) representante(s) dos trabalhadores têm conhecimento de e/ou acesso à regulamentação nacional respectiva,	A Lei n.º 102/2009 estabelece, entre outras disposições, que o empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho, podendo optar por serviço interno, comum ou externo. Legislação: Código do Trabalho e legislação complementar, Contratos colectivos de trabalho para a agricultura, regime

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
	trabalhadores têm conhecimento de e/ou acesso à regulamentação de trabalho em vigor?	nomeadamente, salários brutos e mínimos, horários de trabalho, filiação em sindicatos, anti discriminação, trabalho infantil, contratos de trabalho, férias e licença de maternidade. Tanto o RGSP como o representante dos trabalhadores conhecem os pontos essenciais das condições de trabalho na agricultura, conforme formulado no Guia de Interpretação Nacional GRASP.
5	Podem ser apresentadas cópias válidas dos contratos de trabalho para todos os colaboradores? Os contratos de trabalho cumprem a legislação aplicável e/ou os acordos colectivos de trabalho e contêm, no mínimo, os nomes completos, descrição do cargo, data de nascimento, data do início da relação de trabalho, salário e período de emprego? Esses contratos foram assinados tanto pelo colaborador como pelo empregador?	A pedido do avaliador, por amostragem, pode ser apresentado um contrato de trabalho para cada colaborador Os contratos foram assinados tanto pelo colaborador como pelo empregador. Os registos contêm, no mínimo, os nomes completos, descrição do cargo, data de nascimento, data do início da relação de trabalho, salário e período de emprego (ex. permanente, sazonal, diário, etc.) e, para trabalhadores estrangeiros, o estatuto legal e o visto de trabalho. O contrato não deve ser contraditório com a Auto declaração sobre boas práticas sociais. Os registos dos colaboradores devem ser mantidos para os últimos 24 meses.
		<p>jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Ver links em anexo.</p> <p><b>Evidências:</b> legislação actualizada em papel ou formato digital e/ou links de acesso; entrevista com o representante dos trabalhadores e responsável pela-implementação do GRASP (RGSP).</p> <p>Para a implementação do módulo GRASP é necessária a existência de contratos de trabalho com a informação mínima requerida pelo critério de cumprimento.</p> <p>No caso da utilização de empresas de contratação de mão-de-obra temporária ou de serviços, o empregador tem que garantir que a empresa subcontratada, para além de estar legal, cumpre com os requisitos do GRASP através do contrato estabelecido e /ou documentação complementar.</p> <p>O Artigo 142º do Código do Trabalho estabelece a possibilidade de ser celebrado um contrato de trabalho apenas verbal que ficará limitado a actividade de muito curta duração, no máximo de 15 dias. As garantias de legalidade são "acauteladas" com a obrigatoriedade dos descontos para a Segurança Social.</p> <p>No caso de contratos de trabalho de trabalhadores estrangeiros ou apátridas ver anexo (Código do Trabalho, Artigos 4º e 5º).</p> <p>No caso de contratos colectivos de trabalho para várias regiões do país e sectores de actividade ver anexo (SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - <a href="http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html">http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html</a>).</p> <p><b>Evidências:</b> Contratos de trabalho datados e assinados pelos trabalhadores, registos da empresa com os nomes completos, descrição do cargo, data de nascimento, data do início da relação de trabalho, salário e período de emprego, registos da comunicação à Segurança Social e dos descontos efectuados pela empresa; se existem empresas de contratação de mão-de-</p>

Ponto de Controlo		Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
			obra ou serviços: contrato com a empresa subcontratada, alvará, seguro e, eventualmente, contratos desta com os trabalhadores.
6	Existe uma documentação que comprova o pagamento regular dos salários conforme o que foi estipulado por contrato?	O empregador pode apresentar documentação adequada sobre o pagamento de salários (p.ex. assinatura do colaborador no recibo do salário, comprovativo da transferência bancária). Os colaboradores assinam ou recebem uma cópia dos recibos de salários / folhas de pagamento, nos quais consta a remuneração do respectivo colaborador de forma transparente e compreensível. O pagamento regular de todos os colaboradores durante os últimos 24 meses encontra-se devidamente documentado.	De acordo com o Ar.º 276º do CT devem ser entregues aos trabalhadores recibos que comprovam o pagamento dos salários. Os recibos devem ser assinados pelos trabalhadores. No caso se ser efectuada transferência bancária a assinatura do trabalhador não é obrigatória.  <b>Evidências:</b> recibos de pagamento assinados pelos trabalhadores ou informação equivalente (evidência de transferência bancária).
7	Os recibos de salários / folhas de pagamento comprovam que a remuneração corresponde, pelo menos, aos níveis salariais mínimos oficialmente fixados por lei ou por acordos coletivos?	Os recibos de salários / folhas de pagamento documentam o pagamento de salários e horas extras prestadas em conformidade com a legislação (salários mínimos) e/ou com as disposições do acordo coletivo, como especificado no Guia de Interpretação Nacional GRASP. Quando a remuneração é calculada por unidade, os colaboradores devem ter a possibilidade de receber pelo menos o salário mínimo legal (em média) dentro do horário de trabalho regular.	Ver Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas no Boletim do trabalho e do emprego: <a href="http://bte.gep.msess.gov.pt/bteonline.php">http://bte.gep.msess.gov.pt/bteonline.php</a>  <b>Evidências:</b> recibos de pagamento e entrevista com o representante dos trabalhadores
8	Os registos indicam que não existe o emprego de menores na empresa?	Os registos comprovam o cumprimento da legislação nacional relativa à idade mínima de trabalho. Caso não haja legislação nacional a respeito, não são empregadas crianças com menos de 15 anos de idade. Se as crianças - enquanto membros da família -	O trabalho de menores rege-se com o disposto no CT e na Lei n.º 7/2009: a idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos. O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma actividade remunerada prestada com autonomia, excepto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória e se trate de trabalhos leves. Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve

Ponto de Controlo		Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
		trabalham na empresa, estas não executam tarefas que apresentem riscos para a saúde ou segurança, que possam prejudicar o seu desenvolvimento ou impedir que terminem a educação escolar obrigatória.	trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.  <b>Evidências:</b> registos da empresa referentes aos trabalhadores incluindo data de nascimento; contratos de trabalho; entrevista com o representante dos trabalhadores, responsável pela implementação do GRASP (RGSP) e gerência.
9	Todos os filhos dos colaboradores que vivem nos locais de produção / acondicionamento da empresa têm acesso à educação escolar obrigatória?	Existe evidência documental de que os filhos de colaboradores com idade para frequentar a escola (conforme a legislação nacional), que vivem nos locais de produção / acondicionamento da empresa, têm acesso à educação escolar obrigatória, seja através da disponibilização de transporte para uma escola pública ou através de ensino adequado na unidade de produção.	A legislação portuguesa estabelece a escolaridade obrigatória para as crianças e jovens com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos e consagra a universalidade da educação pré - escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.  <b>Exemplos de apoio aos trabalhadores:</b> transporte para a escola, colaboração na aquisição de livros e/ou material escolar <b>Evidências:</b> cópias da inscrição na escola dos filhos dos trabalhadores que vivem nos locais de produção / acondicionamento da empresa, recibos de material escolar; e entrevista com o representante dos trabalhadores.
10	Existe um sistema de registo das horas de trabalho que demonstra, para cada colaborador, o total das horas regulares e extra trabalhadas por dia?	Existe um sistema de registo diário implementado e adequado à dimensão da empresa, que demonstra de forma transparente aos colaboradores e ao empregador as horas de trabalho e as horas extras. As horas de trabalho dos colaboradores prestadas durante os últimos 24 meses encontram-se documentadas. Os registos são regularmente aprovados pelos colaboradores e estão acessíveis ao representante dos trabalhadores.	De acordo com o Artigo 202º do CT o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e para que permita a sua consulta imediata. O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em acréscimo ao período normal. O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho durante cinco anos.  <b>Evidências:</b> registos dos tempos de trabalho
11	Os horários de trabalho e os intervalos indicados no	As horas de trabalho, pausas e dias de descanso documentados estão de	O horário de trabalho está estabelecido no Código do Trabalho (Art.º 203 a 217º - ver Anexo).

Ponto de Controlo		CrITÉrio de Cumprimento	InterpretaÇão para Portugal
	registo das horas de trabalho estão de acordo com a legislaÇao e/ou acordos coletivos?	acordo com a legislaÇao e/ou acordos coletivos. Caso não exista legislaÇao, os registos indicam que o horário regular de trabalho semanal é de, no máximo, 48 horas, sendo que durante a época de pico de trabalho (colheita) o horário de trabalho semanal é de, no máximo, 60 horas. As pausas / dias de descanso tam bém são garantidos durante a época de pico de trabalho.	No caso de contratos coletivos de trabalho para várias regiões do país e sectores de actividade ver anexo (SETAA – Sindicato da Agricultura, AlimentaÇao e Florestas - <a href="http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html">http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html</a> ).  <b>Evidências:</b> registos dos tempos de trabalho
<b>APENAS APLICÁVEL A GRUPOS DE PRODUTORES</b>			
SGQ 1	A avaliaÇao do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) do Grupo de Produtores demonstra a implementaÇao correta do GRASP por todos os membros do Grupo de Produtores participantes?	A avaliaÇao do Sistema de Gestão da Qualidade do Grupo de Produtores demonstra que o GRASP está implementado corretamente e avaliado internamente. São identificadas as Não Conformidades e são tomadas medidas correctivas para possibilitar o cumprimento por parte de todos os membros do Grupo de Produtores participantes.	(---)
<b>Benefícios Sociais Adicionais</b>			
R 1	Que outras formas de benefícios sociais oferece a empresa aos colaboradores, familias e / ou comunidade? Por favor especificar os incentivos para um bom e seguro desempenho laboral, pagamento de premios, apoio ao desenvolvimento profissional, benefícios sociais, apoio aos filhos, melhorias do ambiente social, etc.	Incentivos para um bom e seguro desempenho laboral: Pagamento de premios: Apoio ao desenvolvimento profissional: Benefícios sociais: Apoio aos filhos: Medidas para melhorar o ambiente social: Outros benefícios:	(---)



## Anexo para o Guia de Interpretação GRASP para Portugal

### Links úteis

**CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego:**

[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)

**Autoridade para as Condições de Trabalho:**

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

**Boletim do trabalho e do emprego:** <http://bte.gep.msess.gov.pt/bteonline.php>

Contratos colectivos de trabalho para a agricultura: incluem cláusulas referentes a HST, ordenado mínimo, trabalho de menores, entre outras.

**Organização Internacional do Trabalho – Lisboa:**

[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_temas\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_temas_pt.htm)

### Ponto de Controlo 1:

**Código do Trabalho, artigos 404º a 425º** Disposições gerais sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

No caso dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho trata-se de uma obrigação, de acordo com a Lei nº 102/2009:

**Lei nº 102/2009** – Regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

«Representante dos trabalhadores» o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho (Definição)

1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 - Salvo disposição em contrário prevista no instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os representantes dos trabalhadores não podem exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 - A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

7 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

## Ponto de Controlo 2:

(---)

## Ponto de Controlo 3:

Portugal ratificou as convenções da OIT há muitas dezenas de anos ([http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_temas\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_temas_pt.htm)) e incluiu-as em diversa legislação e no Código do Trabalho:

- N.º. 111 sobre discriminação (Artigos 23º a 28º, 30 a 32º do Código do Trabalho)
- N.º. 138 e 182 sobre idade mínima e trabalho infantil (Artigos 66º a 83º do Código do Trabalho)
- N.º. 29 e 105 sobre trabalho forçado (Artigo 15º, 203º, 237º e 246º)
- N.º. 87 sobre liberdade de associação (Artigo 440º do Código do Trabalho)
- N.º. 98 sobre liberdade sindical e direito de negociação coletiva (Artigos 404º a 425º)
- N.º. 100 sobre igualdade de remuneração (Artigo 270º do Código do Trabalho)
- N.º. 99 sobre salário mínimo (Artigo 273º do Código do Trabalho)

### Exemplo:

#### **Auto declaração sobre Boas Práticas Sociais**

Através da presente declaração, garantimos que na unidade de produção / grupo de produtores \_\_\_\_\_ todos os colaboradores (incluindo todas as operações abrangidas na certificação GLOBALG.A.P. (ex. locais de embalagem, outros produtores) são tratados de acordo com os seguintes princípios:

1 Não há discriminação (distinção, exclusão ou preferência) devido a raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiências, sexo, orientação sexual, maternidade, idade, orientação política, filiação num sindicato ou partido político. Não são feitos testes obrigatórios de gravidez ou de HIV aos colaboradores.

2 Os procedimentos de contratação de pessoal são justos e transparentes, não discriminando ninguém que queira trabalhar na unidade de produção por nenhum dos motivos citados acima.

3 Todos os colaboradores que efetuam trabalhos de valor igual têm direitos semelhantes, recebem prestações sociais semelhantes e têm condições de trabalho e oportunidades de formação profissional semelhantes. Trabalho semelhante é remunerado com salário semelhante.

4 Não há sanções disciplinares como pena corporal ou abuso mental, físico ou verbal. Não são efetuadas deduções injustas aos salários (.ex. por quebra de máquina ou falta de produto). Quando existem sanções disciplinares, estas são justas e transparentes.

5 Não há emprego de menores (conforme a legislação). Se existem crianças que, enquanto membros da família, trabalham na unidade de produção, estas não executam tarefas que apresentem riscos para a saúde ou segurança, que possam prejudicar o seu desenvolvimento. Os filhos dos colaboradores que vivem na unidade de produção e que estão na idade de escolaridade obrigatória, frequentam a escola regularmente, sem nenhuma exceção.

6 Não há trabalho forçado. A família e outras pessoas a cargo têm o direito de trabalhar noutro lugar. Nenhum colaborador é obrigado a viver na unidade de produção. Os colaboradores que não vivem na unidade de produção não sofrem de discriminação.

7 Nenhum documento dos colaboradores é mantido sobre a guarda do empregador. O empregador não retém parte do salário dos colaboradores, por qualquer motivo que seja, sem a permissão explícita e por escrito do respectivo colaborador (ex. abatimentos para refeições ou um sistema de poupança para os colaboradores).

8 As horas extras são prestadas voluntariamente, os colaboradores não são forçados a fazer horas extras.

9 A gerência da unidade de produção permite negociações coletivas.

10 Os colaboradores têm direito a fundar ou juntar-se à qualquer organização à sua escolha. Os membros de sindicatos têm acesso garantido à unidade de produção, pelo menos fora do horário regular de funcionamento.

11 Em caso de acidente grave na unidade de produção, os colaboradores são transportados até ao centro de tratamento médico mais próximo.

12 Os grupos de risco, como por exemplo grávidas e lactantes, colaboradores com menos de 18 anos de idade (de acordo com a legislação), colaboradores com deficiência mental ou pessoas doentes, não efetuam tarefas que apresentem riscos para a sua saúde ou segurança ou que são susceptíveis de comprometer o seu desenvolvimento ou a segurança de outras pessoas. Não trabalham na aplicação de produtos fitofarmacêuticos. Os colaboradores menores de idade não fazem horas extras, de acordo com os requisitos legais.

13 As regras para licença de maternidade, assistência médica e pensões de reforma, cumprem no mínimo com a legislação nacional de segurança social.

14 Os colaboradores podem falar com o representante dos colaboradores ou com uma comissão de trabalhadores sobre as cláusulas dos contratos, as condições de trabalho ou qualquer outro motivo de insatisfação, além de poderem apresentar-lhes as suas reclamações. O representante dos colaboradores exerce a sua função com o consentimento de todos os agentes sociais e pode apresentar reclamações sem temer sanções pessoais. Por meio da presente declaração, a gerência da unidade de produção declara a sua disposição de resolver qualquer problema em cooperação com o representante dos colaboradores.

Garantimos que qualquer sinal de violação desses princípios será imediatamente relatado ao organismo de certificação e que serão tomadas medidas corretivas. Uma cópia assinada desta declaração foi entregue ao membro da gerência responsável pelos assuntos sociais e ao representante dos colaboradores e encontra-se anexa a cada contrato de trabalho e/ou afixada nas línguas que os colaboradores entendem.

Data: \_\_\_\_\_

Assinatura da gerência (nome e função) / produtor membro do grupo: \_\_\_\_\_

Assinatura do representante dos trabalhadores: \_\_\_\_\_

#### Ponto de Controlo 4:

##### Ver Legislação em vigor em:

- CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego:  
[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)
- Autoridade para as Condições de Trabalho: [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)
- Boletim do trabalho e do emprego: <http://bte.gep.msess.gov.pt/bteonline.php>
- SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
<http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html>

#### Serviço de segurança e saúde no trabalho: Lei nº 102/2009, Artigos 73º, 74º e seguintes

##### Artigo 73.º Disposições gerais

1 — O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas no presente capítulo.

##### Artigo 74.º Modalidades dos serviços

1 — Na organização do serviço de segurança e saúde no trabalho, o empregador pode adoptar, sem prejuízo do disposto no número seguinte, uma das seguintes modalidades:

- a) Serviço interno;
- b) Serviço comum;
- c) Serviço externo.

2 — Se na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as actividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno ou estando em causa o regime definido no artigo 81.º, deve o empregador utilizar serviço comum ou externo ou, ainda, técnicos qualificados em número suficiente para assegurar no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas actividades.

3 — O empregador pode adoptar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento.

#### Ponto de Controlo 5:

Ver **contratos colectivos de trabalho** assinados para várias regiões do país e sectores de actividade com o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

<http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html>

No que concerne à **contratação colectiva** há que ter em conta que, em regra, aquela só vincula quem a subscreve ou seja associado de quem a subscreveu, i. e., neste caso concreto, a convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou afiliado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante, razão pela qual há que fazer essa aferição caso a caso.

### **Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração:**

**Código do Trabalho, Artigo 142.º:** 1 - O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

### **Trabalhador estrangeiro ou apátrida:**

**Código do Trabalho, Artigo 4.º:** Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no artigo seguinte, o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

**Código do Trabalho, Artigo 5.º,** Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida:

1 – O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

2 – O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 – O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.

4 – O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

5 – O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

6 – O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

### Ponto de Controlo 6:

**Artigo 276º do Código do Trabalho, nº 3:** Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

### Ponto de Controlo 7:

**Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas:** Boletim do trabalho e do emprego: <http://bte.gep.msess.gov.pt/bteonline.php>

### Ponto de Controlo 8:

**Código do Trabalho, Artigos 66º a 83º.**

#### **Artigo 68.º - Admissão de menor ao trabalho:**

1 - Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 - O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 - Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 - O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do nº 3, nos oito dias subsequentes.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### **Lei nº7/2009, Artigo 3.º Trabalho autónomo de menor:**

1 - O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma atividade remunerada prestada com autonomia, exceto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e se trate de trabalhos leves.

2 - À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.

3 - Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 1 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menor.

4 - Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

**Lei nº 102/2009 - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, Secção IV - Actividades proibidas ou condicionadas a menor - Artigos 61º a 72º**

### Ponto de Controlo 9:

**Lei n.º 85/2009** - Estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

Para efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 1, consideram -se em idade escolar as crianças e jovens com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos.

### Ponto de Controlo 10:

#### **Código do Trabalho, Artigos 197º a 202º.**

##### **Artigo 202º: Registo de tempos de trabalho:**

1 – O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2 – O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em situação referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º (...Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita...).

3 – O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 – O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea f) do n.º 3 do artigo 226.º, durante cinco anos.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo

### Ponto de Controlo 11:

#### **Código do Trabalho, Artigos 203º a 217º.**

**Artigo 203º:** 1 - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 – O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 – Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 204º:** 1 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 – O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 205º:** 1 – O empregador e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2 – O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 – Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

4 – O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º

5 – O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Ver também **contratos colectivos de trabalho** assinados para várias regiões do país e sectores de actividade com o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nomeadamente quanto a Funções de horário livre (ex. Contrato coletivo entre a Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas).

<http://www.setaa.pt/index.php/Contratacao-Colectiva/SETAA-CONTRATAcao-COLECTIVA-2011.html>

#### **Ponto de Controlo SGQ1:**

(---)

#### **Ponto de Controlo R1:**

(---)