

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

Análise de Risco GLOBALG.A.P para Práticas Sociais

Módulo GRASP – Interpretação para PORTUGAL

Módulo GRASP Versão 1.3-1-i Junho 2020

Válido a partir de: 1 Fevereiro 2021

Obrigatório a partir de: 1 Fevereiro 2021

Versão Portuguesa

Em caso de dúvida, favor consultar a versão em Inglês

Desenvolvido por Kiwa Sativa
Janeiro/2021



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.

O GRASP não se aplica se o operador apenas utilizar mão-de-obra da família nuclear durante todo o ano (se for usada mão-de-obra contratada em qualquer período do ano, o GRASP será aplicável). Os produtores que não têm empregados durante todo o ano têm que apresentar uma autodeclaração em como todos os pontos de controlo GRASP não são aplicáveis (se for usada mão-de-obra contratada em qualquer período do ano, o GRASP será aplicável). No entanto, o Organismo de Certificação (OC) deve preencher a lista de verificação GRASP com todos os pontos “Não Aplicáveis” e carregar a mesma na Base de Dados do GLOBALG.A.P.

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 sítios 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.

A auditoria GRASP só pode ser realizada se tiver sido efectuada uma autoavaliação anual pelo produtor e se estiverem presentes trabalhadores no dia da auditoria.

Para a correcta interpretação do guia é necessário ter em conta os restantes documentos do módulo GRASP que podem ser descarregados em [https://www.globalgap.org/uk_en/documents?fq=gg.document.type:\(\"guidelines\"\)](https://www.globalgap.org/uk_en/documents?fq=gg.document.type:(\)

Este guia foi preparado pela Kiwa 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 Kiwa Sativa.

3 LEGISLAÇÃO BASE

A legislação base que regula as relações laborais em Portugal é constituída por:

- **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 nº 102/2009 de 10 de Setembro** – Regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho
- Acordos e contratos coletivos de trabalho - atos jurídicos celebrados entre uma entidade sindical laboral e uma ou mais empresas correspondentes, no qual se estabelecem regras na relação laboral existente entre ambas as partes, que podem sobrepor-se ao código de trabalho.

Os contratos coletivos no setor da agricultura podem ser consultados em <https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados>.

4 DEFINIÇÕES

São válidas as definições dos documentos normativos, nomeadamente do Regulamento Geral e das FAQ (*Frequently Asked Questions*) disponíveis no website do GLOBALG.A.P. em: https://www.globalgap.org/uk_en/for-producers/globalg.a.p.-add-on/grasp/faq-grasp/index.html.

Mão-de-obra familiar (ver definição no Regulamento Geral – inclui as pessoas que moram na mesma casa do titular da exploração agrícola, que morando em economia comum são cônjuges ou equivalente, ascendentes ou descendentes em linha reta e irmãos, mas não podem ser tios/tias, primos/primas ou outros). Em Portugal, de acordo com a definição de agregado familiar estabelecida pelo Decreto-lei nº64/2018 que consagra o estatuto de Agricultura familiar, são incluídos os cônjuges, os ascendentes e descendentes na linha reta em primeiro e segundo grau, os parentes por afinidade, os que vivam em união de facto, e os demais a cargo que vivam em situação de economia comum com o titular da exploração agrícola e participem na atividade da exploração de forma regular. Como regra, nenhum dos membros incluídos nesta definição deve receber pagamento ou qualquer tipo de remuneração da unidade de produção.

Se existe exclusivamente mão de obra familiar, o Organismo de Certificação (OC) deve preencher a lista de verificação GRASP com todos os pontos “Não Aplicáveis” e carregar a mesma na Base de Dados do GLOBALG.A.P.

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
<p>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>	<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.</p> <p>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>Para o cumprimento do GRASP, para além da legislação local, a unidade de produção deve ter um representante dos trabalhadores ou uma forma alternativa de representação, sempre que exista 1 trabalhador (o conceito de trabalhador é definido na seção 9.2 do Regulamento Geral GRASP: um trabalhador é remunerado pelos serviços de produção agrícola e/ou serviços ligados à produção (por exemplo pessoas que prepara refeições para os trabalhadores) que este presta a um produtor. Isso inclui a mão de obra permanente, ocasional e sazonal, assim como aprendizes e subcontratantes (por empreitada) que manuseiam o produto. Poderá excluir os familiares diretos do produtor. Caso os produtores não tenham trabalhadores em nenhum momento do ano, devem fornecer uma autodeclaração em conformidade, e o GRASP não se aplicará).</p> <p>Qualquer produtor com no mínimo um (1) trabalhador deve ter uma forma de representação dos trabalhadores para atender aos requisitos GRASP, conforme indicado nos diferentes pontos de controlo em relação ao representante dos trabalhadores (RT). O RT ou em cenários alternativos, a (s) pessoa (s) responsável (is) pelo sistema de representação devem estar presentes durante a avaliação GRASP.</p> <p>A forma de representação deve ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • independente da gestão da empresa; • escolhida pelos trabalhadores; • comunicada a todos os trabalhadores; • reconhecida pelos trabalhadores <p>O representante dos trabalhadores facilita o diálogo entre os trabalhadores e a gestão, para que os problemas sejam facilmente resolvidos, e por isso quem faz parte da direcção não pode assumir essa função (caso isso aconteça, o ponto não está em cumprimento). No entanto, o responsável pela implementação do GRASP (o funcionário responsável pela saúde e segurança dos trabalhadores) pode tornar-se representante dos</p>

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
		<p>trabalhadores.</p> <p>Se os trabalhadores não escolherem um representante, deve ser estabelecido um sistema alternativo que possa desempenhar o mesmo papel de um representante.</p> <p>O código do trabalho (CT) prevê nas disposições sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores (artigos 404º a 425º) a possibilidade de constituir:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Associações sindicais; b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores; c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho; d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus. <p>O representante dos trabalhadores representa todos os trabalhadores, independentemente do vínculo à empresa.</p>
2	<p>Existe um procedimento de reclamações e sugestões implementado na empresa por meio do qual os colaboradores podem apresentar as suas reclamações ou sugestões?</p>	<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 documentados.</p> <p>O procedimento é um requisito do GRASP. Este procedimento pode ser combinado com o procedimento de reclamações do GLOBALG.A.P. IFA, se for adequado. No caso de empresas de muito reduzida dimensão não é necessária a existência de um sistema complexo para tratar reclamações. Se o empregador e os trabalhadores estão regularmente em contacto, basta existir um documento simples que garante que os trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários) sabem como, para quem e de que forma podem apresentar reclamações. É crucial deixar claro qual o período de tempo para responder às reclamações e deve existir um seguimento e retorno de melhorias para garantir que os trabalhadores sentem que as suas reclamações ou sugestões foram consideradas.</p> <p>O facto de documentar o tratamento das reclamações garante transparência para os trabalhadores acerca das decisões.</p>

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal	
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"> • N.º. 111 sobre discriminação • N.º. 138 e 182 sobre idade mínima e trabalho infantil • N.º. 29 e 105 sobre trabalho forçado • N.º. 87 sobre liberdade de associação • N.º. 98 sobre liberdade sindical e direito de negociação coletiva, • N.º. 100 sobre igualdade de remuneração • N.º. 99 sobre salário mínimo .
4	A pessoa da empresa responsável pela implementação do GRASP (RGSP) e o(s) representante(s) dos trabalhadores têm conhecimento de e/ou acesso à regulamentação de trabalho em vigor?	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, 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	No caso de os trabalhadores não elegerem um representante, um sistema alternativo deve estar em vigor que substitua a função do representante dos funcionários. A Lei nº 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 jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Ver links em anexo.

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
	trabalho na agricultura, conforme formulado no Guia de Interpretação Nacional GRASP.	<p>Para cumprir este ponto de controlo, ambos devem demonstrar ter acesso à legislação (por exemplo através de links no telemóvel ou acesso às pastas de arquivo em papel).</p> <p>A legislação base que regula as relações laborais em Portugal é constituída por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (https://dre.pt/legislacao-consolidada-/lc/34546475/view) - Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro – Regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (https://dre.pt/pesquisa/-/search/490009/details/maximized) - Acordos e contratos coletivos de trabalho - atos jurídicos celebrados entre uma entidade sindical laboral e uma ou mais empresas correspondentes, no qual se estabelecem regras na relação laboral existente entre ambas as partes, que podem sobrepor-se ao código de trabalho. <p>Os contratos coletivos no setor da agricultura podem ser consultados em https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados.</p>
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	<p>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.</p> <p>Todos os funcionários devem ser informados por escrito e de forma compreensível sobre suas condições de emprego e a sua conformidade com os requisitos legais nacionais. 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 entanto, em Portugal, o Código de trabalho em vigor permite algumas situações que se comentam aqui.</p> <p>Empresas de trabalho temporário: A mão de obra subcontratada deve ser incluída no âmbito do GRASP e nas suas obrigações. No caso da utilização de empresas de contratação</p>

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
<p>nascimento, data do início da relação de trabalho, salário e período de emprego? Esses contratos foram assinados tanto pelo colaborador como pelo empregador?</p>	<p>Os registos dos colaboradores devem ser mantidos para os últimos 24 meses.</p>	<p>de mão-de-obra temporária ou de serviços, o empregador tem que garantir que a empresa subcontratada, para além de estar legal (deve ser evidenciado o alvará e um seguro de acidentes de trabalho), cumpre com os requisitos do GRASP através do contrato estabelecido e /ou documentação complementar. Por exemplo, o contrato assinado entre o produtor e a empresa de trabalho temporário deve estabelecer que a empresa se compromete em assinar contratos com os seus trabalhadores, manter horários de trabalho de acordo com a legislação, pagar horas extra, legalização de estrangeiros, etc.</p> <p>Contratos de muito curta duração: 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 35 dias, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico. A duração total de contratos de trabalho de muito curta duração entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil. Nestas situações, deverá ser evidenciada a comunicação à segurança social onde consta a informação necessária para o GRASP.</p> <p>Contratos não escritos: de acordo com o artigo 12º do Código de Trabalho, os contratos não precisam ser escritos, podem ser acordos verbais. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
		<p>ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma.</p> <p>Existem, no entanto, algumas situações nas quais é obrigatória a existência de contratos escritos: trabalhadores estrangeiros (artigo 5º, exceto se for cidadão/a nacional de país membro do Espaço Económico Europeu), Contrato de trabalho a termo (artigo 141º), Contrato de trabalho a tempo parcial (artigo 153.º), Contrato de trabalho intermitente (artigo 158º), Contrato de trabalho temporário (artigo 181º).</p> <p>Quando não existe contrato escrito, para que seja cumprido o GRASP, deverão ser evidenciados outros documentos que permitam verificar o cumprimento dos requisitos do GRASP, como por exemplo entrevistas com os trabalhadores que demonstrem conhecer os termos do acordo verbal, inscrição e descontos para a segurança social, recibos de vencimento, folha de registo de horas, etc.</p> <p>Recibos verdes (trabalhadores independentes): Os trabalhadores poderão ser prestadores de serviços (trabalhadores independentes sem contrato nem recibos de vencimento, com a emissão de recibos verdes para pagamento da tarefa realizada), no qual não há definição de tarefas, horário, fornecimento de equipamentos, etc., o que implica responsabilidade nas tarefas e independência nas acções, sem horário de trabalho, pagamento mensal, subordinação, etc. Os trabalhadores independentes que prestam serviços através de recibos verdes não são contratados, e por isso não são contemplados no âmbito do GRASP. Nessas situações, deverão ser evidenciados os recibos verdes correspondentes à prestação do serviço e o relatório deve incluir informações sobre essa situação.</p> <p>Entreajuda ou tornajeira: é um modelo de produção ainda presente e característico de determinadas regiões rurais onde prevalece a agricultura de tipo familiar, com recurso principal ou determinante ao trabalho dos membros do agregado familiar, por contraponto a uma agricultura patronal relacionada com o</p>

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
		<p>trabalho assalariado. Naquele modelo é usual a cooperação e entre ajuda entre os diversos agregados, quer no empréstimo de alfaias e animais, quer em “braços para trabalhar”, sobretudo em determinadas ocasiões do ano como as colheitas. A entreajuda era definida como equivalente a uma troca recíproca de trabalho entre dois indivíduos, também designada por “tornajeira”, exprimindo “um dia de trabalho trocado”.</p> <p>De acordo com jurisprudência dos tribunais superiores portugueses, as pessoas que realizam esse trabalho não podem ser consideradas vinculadas por contrato de trabalho nem trabalhadores por conta de outrem, mas antes em cumprimento da prestação de um negócio jurídico de permuta de serviços (Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães processo 136/14.0TTBGC.G1 de 02/03/2017).</p> <p>Tal como na situação da prestação de serviços com recibos verdes, estes trabalhadores não são contemplados no âmbito do GRASP, no entanto devem existir comentários no relatório relativamente à “tornajeira” e o produtor deve manter uma lista com o nome das pessoas que prestaram esse serviço não remunerado.</p> <p>Trabalhadores estrangeiros: O trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa (Código do Trabalho, Artigos 4º).</p> <p>Para estar autorizado a trabalhar em Portugal, o cidadão estrangeiro originário de fora da UE necessita de uma autorização de residência e trabalho ou de um visto de trabalho. A autorização de residência é emitida pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF (com autorização para trabalhar) e é idêntica ao Cartão de Cidadão, com data de validade. Na pendência do pedido de autorização de residência e trabalho, por causa não imputável ao requerente, o candidato não está impedido de exercer uma atividade profissional, nos termos em</p>

Ponto de Controlo		CrITÉrio de Cumprimento	InterpretaÇão para Portugal
			<p>que a lei o permita, relativamente ao tipo de autorizaÇão de residênciA em causa. Nessa situaÇão, o trabalhador deverÁ evidenciar um comprovativo conforme jÁ iniciou o processo no SEF.</p> <p>De acordo com a Lei n.º 37/2006, os cidadãos da UE (e da Islândia, Liechtenstein, Noruega, Principado de Andorra e Suíça) têm o direito de residir e trabalhar em Portugal, por período até três meses, sem outras condiÇões e formalidades além da titularidade de um documento de identidade vÁlido (bilhete de identidade, cartão de cidadão ou passaporte). Se a estadia em Portugal se prolongar por mais de três meses, devem efetuar o registo que formaliza o seu direito de residênciA, recebendo o Certificado de Registo.</p> <p>Os contratos de trabalho devem estar sempre em português, mas poderÁo ser bi-lingues quando o trabalhador nÁo possui conhecimento da língua portuguesa. Nesses casos o tradutor deve estar identificado como tal no contrato e assinar o contrato que traduziu.</p> <p>No caso de contratos colectivos de trabalho para vÁrias regiões do paÍs e sectores de actividade ver anexo (SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados)).</p>
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	De acordo com o Art.º 276º do CT devem ser entregues aos trabalhadores recibos que comprovam o pagamento dos salÁrios, no qual constem a identificaÇão do empregador, o nome completo do trabalhador, 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. <p>Os recibos devem ser assinados pelos trabalhadores. No caso se ser efectuada transferênciA bancÁria a assinatura do trabalhador nÁo é obrigatÓria desde que sejam evidenciados os</p>

Ponto de Controlo	Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
	24 meses encontra-se devidamente documentado.	comprovativos das transferências. Os recibos de pagamento devem considerar a barreira do idioma ou da educação para a potencial compreensão das evidências de pagamento. Os salários devem ser pagos até ao último dia útil do mês, no caso de ser realizado pagamento mensal, ou no último dia útil do contrato se o período for inferior.
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?	As tabelas salariais das profissões que constituem as categorias profissionais são acordadas entre os sindicatos que representam uma categoria profissional e as associações patronais correspondentes. Cada uma das categorias profissionais está representada por um sindicato (nalguns casos, atualmente, até existe mais que um sindicato), que defende os seus trabalhadores em negociações coletivas e/ou individuais. Ver Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas no Boletim do trabalho e do emprego: http://bte.gep.msess.gov.pt/ No caso de contratos coletivos de trabalho para várias regiões do país e sectores de actividade ver anexo (SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados))
8	Os registos indicam que não existe o emprego de menores na empresa?	As crianças ou os jovens trabalhadores da gestão da empresa devem ser incluídos na avaliação GRASP. Para o cumprimento do GRASP, nenhum trabalhador jovem (entre 15 e 18 anos) deve exercer qualquer atividade que prejudique sua saúde e segurança, prejudique seu desenvolvimento ou o impeça de concluir a escolaridade obrigatória. O trabalho de menores rege-se com o disposto no CT e na Lei n.º

Ponto de Controlo		CrITÉrio de Cumprimento	InterpretaÇão para Portugal
		para a saúde ou segurança, que possam prejudicar o seu desenvolvimento ou impedir que terminem a educação escolar obrigatória.	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 (artigos 3º e 66º a 83º do código de trabalho). 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.
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. É uma exigência do GRASP, que quando houver menores a viver nas instalações da unidade de produção, a gerência deve: 1) manter uma lista com o endereço, nome, idade, informações dos pais dos menores; 2) fornecer evidências de que as famílias foram notificadas da necessidade de seus filhos irem à escola. Exemplos de apoio aos trabalhadores: transporte para a escola, colaboração na aquisição de livros e/ou material escolar Este ponto de controlo só pode ser considerado como não aplicável quando não houver menores a morar nas instalações.
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	Os registos devem ser revistos regularmente pelos trabalhadores e estar acessíveis para o (s) representante (s) dos trabalhadores. Se não for implementado um sistema de registo de horas diárias (por exemplo, contratos fixos, horas de trabalho fixas, salário mensal fixo), devem estar disponíveis formas alternativas de registar as horas de trabalho e devem ser fornecidas justificações e comprovativos.

Ponto de Controlo		Critério de Cumprimento	Interpretação para Portugal
		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.
11	Os horários de trabalho e os intervalos indicados no registo das horas de trabalho estão de acordo com a legislação e/ou acordos coletivos?	As horas de trabalho, pausas e dias de descanso documentados estão de acordo com a legislação e/ou acordos coletivos. Caso não exista legislação, 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 também são garantidos durante a época de pico de trabalho.	<p>Para cumprimento do GRASP, mesmo quando permitido por lei, o total de horas, incluindo horas normais e extra, NÃO DEVE ultrapassar 60 horas semanais em nenhuma semana do ano. O auditor deve verificar este requisito.</p> <p>O horário de trabalho está estabelecido no Código do Trabalho (Art.º 203 a 217º - ver Anexo). O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana (artigo 203º). O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo ou seis horas de trabalho consecutivo, caso aquele período seja superior a 10 horas (artigo 213º). O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos (artigo 214º).</p> <p>Quanto às horas extra, em dia normal de trabalho, estão limitadas a duas horas por dia, e em dia de descanso semanal ou feriado, o limite é igual ao período normal de trabalho diário (artigo 228º). Mas, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o</p>

Ponto de Controlo		CrITÉrio de Cumprimento	InterpretaÇão para Portugal
			<p>acrÉscimo por limite duzentas horas por ano (artigo 208º).</p> <p>No caso de contratos coletivos de trabalho para várias regiões do país e sectores de actividade ver anexo (SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados))</p>
APENAS APLICÁVEL A GRUPOS DE PRODUTORES			
SGQ 1	A avaliação do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) do Grupo de Produtores demonstra a implementação correta do GRASP por todos os membros do Grupo de Produtores participantes?	A avaliação 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.	(---)
Benefícios Sociais Adicionais			
R 1	Que outras formas de benefícios sociais oferece a empresa aos colaboradores, famílias e / ou comunidade? Por favor especificar os incentivos para um bom e seguro desempenho laboral, pagamento de prémios, apoio ao desenvolvimento profissional, benefícios sociais, apoio aos filhos, melhorias do ambiente social, etc.	Incentivos para um bom e seguro desempenho laboral: Pagamento de prémios: 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

Autoridade para as Condições de Trabalho:
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

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) 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

- Autoridade para as Condições de Trabalho: www.act.gov.pt

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

- SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (<https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados>)

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 SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (<https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados>).

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 filiado 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.

Trabalhador estrangeiro ou apátrida:

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 apenas 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 electrónico:
- 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:

(---)

Ponto de Controlo 7:

(---)

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 SETAAB – Sindicato da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (<https://setaab.wixsite.com/setaab/contratos-setaab-publicados>).

Ponto de Controlo SGQ1:

(---)

Ponto de Controlo R1:

(---)