

**MANUAL DE AUDITORÍA
SOCIAL DEL CÓDIGO
DE CONDUCTA DE UNA
ORGANIZACIÓN
EN LAS FÁBRICAS
E INSTALACIONES
DE SUS FABRICANTES**

FICHA PAÍS

PORTUGAL



Càtedra
MANGO



AUTORES

Xavier Carbonell Duran, Coordinador Académico, Director de Formación Continua y Director de la Cátedra MANGO de RSC en ESCI-UPF

Rui Manuel Branquinho da Silva, traductor-interprete

José Miguel Aliaga Fernández, Socio de LBD

Josep Julià Villà, Director de Auditoría de LBD

AGRADECIMIENTOS

Sr. José Francisco Andrade Mendes, de la empresa Vimabastos Confecções, LDA.

Sr. Tiago Alexandre Cunha Gomes, de la empresa Vedette Cotton Unipessoal, LDA.

Sr. Álvaro Castro, de la empresa Fujacaltex Indústria de Confecções Unipessoal, LDA.

Sra. Natercia Peixoto, de la empresa Confecção Toque Deslumbrante Unipessoal, LDA.

ÍNDICE

01	INTRODUCCIÓN	06
1.1.	Entorno territorial	07
1.2.	Factores cualitativos	07
1.3.	Principales datos económicos 2017	07
1.4.	Principales datos de comercio exterior 2017	08
1.5.	Situación política	08
1.6.	Otras informaciones de interés	09
02	OBJETIVO DE LA FICHA DE PAÍS	10
03	ESTRUCTURA DE LA FICHA	14
3.1.	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	15
3.2.	Legislación portuguesa	15
3.3.	Niveles de cumplimiento de la ley (básico/sobrepasando expectativas)	15
3.4.	Posibles buenas prácticas	16
3.5.	Valoración de la fábrica	16
3.6.	Ejemplos de buenas prácticas y de aplicación correcta de la ley en imágenes	16
04	DETALLE LEGISLATIVO/NORMATIVA ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN PARA CADA PUNTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	17
4.1	Aspectos previos a tener en cuenta	18
4.1.0	Introducción	18
4.2	Código de Conducta social, laboral, de respeto a los Derechos Humanos y ambiental para fabricantes de la organización	20
4.2.1	Trabajo infantil	20
4.2.2	Trabajos forzados y obligatorios	23
4.2.3	Salud y seguridad en el trabajo	26
4.2.4	Libertad de asociación	95
4.2.5	Discriminación	101
4.2.6	Medidas disciplinarias, acosos y abusos	107
4.2.7	Horario de trabajo	109
4.2.8	Remuneraciones	120
4.2.9	Subcontratación	124
4.2.10	Medio ambiente	125
4.2.11	Cumplimiento de la legalidad vigente	127

05	GUÍA DE APLICACIÓN RÁPIDA (ASPECTOS FUNDAMENTALES)	128
06	SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS FÁBRICAS EN FUNCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS MÁS ALLÁ DE LA NORMATIVA OBLIGATORIA	134
07	ANEXOS (LEGISLACIÓN PORTUGUESA)	138
08	ANEXOS (CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ORGANIZACIÓN PARA FABRICANTES)	140
8.1	Código en español	141
8.2	Código en inglés	143
8.3	Código en francés	145
8.4	Código en portugués	147
8.5	Código en portugués (inglés comparado)	149

01

INTRODUCCIÓN

1.1 ENTORNO TERRITORIAL

Portugal ocupa un territorio de 91.906 Km², con una población de 10,31 millones de habitantes. Sus principales ciudades son Lisboa, con 505.000 habitantes y Oporto, con 215.000 (datos de fin de 2016).

El idioma oficial es el portugués, que se habla de un modo prácticamente exclusivo en todo el país.

1.2 FACTORES CUALITATIVOS

Mano de obra: Al tratarse de un país europeo, Portugal dispone de mano de obra cualificada, con un alto nivel de educación. Los datos de empleo son muy favorables, siendo la tasa de desempleo solamente del 8,0% en el 1er trimestre de 2018 (en España era del 16,7%), mientras que tanto el salario medio como el salario mínimo siguen siendo inferiores a los españoles.

Infraestructuras: Según el World Economic Forum Global Competitiveness Report 2017-2018, Portugal ocupa el lugar 18 de 137 en términos de calidad general de infraestructuras, el puesto 8 en carreteras, y el 25 en infraestructura portuaria. Portugal está dotado de una amplia red de carreteras y autopistas (3000 Km). Dispone de transportes públicos eficaces, incluyendo redes de Metro en Lisboa y Oporto. El país posee cerca de 65 aeropuertos, de los que el más importante es Portela, en Lisboa, y una densa red de ferrocarriles. Asimismo, dispone de buenas redes de comunicaciones: el número de teléfonos móviles excede al de la población, y están muy extendidas las redes de banda ancha. En cuanto a la energía, Portugal es un país deficitario en términos energéticos, y debe importar la totalidad de combustibles fósiles que consume. Por ello, se ha hecho un gran esfuerzo en la adopción de energías renovables, de tal modo que, en 2017, el 54,7% de la electricidad producida procedía de fuentes renovables.

Proximidad geográfica: La comunicación con Portugal, dada su proximidad geográfica, es excelente, por todos los medios de transporte: carretera, ferrocarril y marítimo, tanto en términos de viajeros como de mercancías. En los últimos años se observa cierto estancamiento en el transporte de mercancías por carretera, que es el vector más importante, mientras que aumentan notablemente los otros medios, en particular el marítimo.

1.3 PRINCIPALES DATOS ECONÓMICOS 2017

DATOS ANUALES	2017	MEDIAS HISTÓRICAS (%)	2013-17
Población (m)	10,3	Crecimiento de la población	-0.4
PIB (US\$ bn; al cambio)	218,0	Crecimiento PIB real	1,2
PIB (US\$ bn; paridad poder compra)	331,4	Crecimiento real de la demanda doméstica	1,5
PIB per cápita (US\$ al cambio)	21.146	Inflación	0.6
GDP per cápita (\$; paridad poder compra)	32.146	Balanza de pagos (% PIB)	0,6
Tasa de cambio (media) US\$:€	1,13	Inversión extranjera (% PIB)	4,2

1.4 PRINCIPALES DATOS DE COMERCIO EXTERIOR 2017

EXPORTACIONES 2017	% s/total
Maquinaria y equipos de transporte	27.2
Comidas, bebidas y tabaco	10.8
Productos químicos y asociados	8.8
Combustibles minerales, lubricantes y asociados	7.3

IMPORTACIONES 2017	% s/total
Maquinaria y equipos de transporte	30.6
Productos químicos y asociados	13.4
Comidas, bebidas y tabaco	13.0
Combustibles minerales, lubricantes y asociados	11.6

PRINCIPALES CLIENTES 2017	% s/total
España	25.9
Francia	12.6
Alemania	11.7
UK	7.1

PRINCIPALES PROVEEDORES 2017	% s/total
España	32.9
Alemania	13.4
Francia	7.7
Italia	5.5

1.5 SITUACIÓN POLÍTICA

Portugal es una república basada en una democracia parlamentaria. La constitución establece un régimen semi-presidencial para el país. El Presidente es el Jefe del Estado y es elegido por sufragio universal para un periodo de cinco años. Es también el Comandante en Jefe del Ejército. Después de las elecciones generales, el líder del partido mayoritario o de una coalición es proclamado como Primer Ministro por el Presidente. El Primer Ministro es el jefe del Gobierno y ostenta el poder ejecutivo, lo que incluye la implementación de las leyes y el control de los asuntos cotidianos del país. El Consejo de Ministros es nombrado por el Presidente por recomendación del Primer Ministro. También existe el Consejo de Estado, que actúa como un cuerpo de consulta para el Presidente. El poder legislativo portugués es unicameral. El Parlamento, llamado la Asamblea de la República, tiene 230 escaños. Los miembros se eligen por sufragio universal para un periodo de 4 años. La rama ejecutiva del gobierno es directa o indirectamente dependiente del apoyo del Parlamento, a menudo expresado a través de un voto de confianza. El Primer Ministro no puede disolver la Asamblea, pero el Presidente sí puede hacerlo y convocar elecciones anticipadas si así lo decide. Los ciudadanos portugueses disfrutan de considerables derechos políticos.

1.6 OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

1.6.1 Índice de Competitividad Global del World Economic Forum

Portugal está en la posición 42 sobre 137 países. (2017-2018).

1.6.2 Índice Doing Business (DB) del Banco Mundial

Portugal está en la posición 29 sobre 190 países (2018).

1.6.3 Índice de Desarrollo Humano (IDH) de la Organización de Naciones Unidas

Portugal está en la posición 41 sobre 188 países, clasificado como un país de desarrollo humano alto.

IDH valor 2016	Posición (sobre 188 países)	Esperanza de vida al nacer	Años medios de escolarización	Años previstos de escolarización (2015)	Renta nacional bruta per cápita (\$; PPA de 2011)
0,843	41	81,2 años	16,6 años	8,9 años	26.104 \$

02

OBJETIVO
DE LA FICHA
DE PAÍS

El objetivo del presente documento denominado: "Ficha País: Portugal", es el de destacar aquellos aspectos más significativos de la legislación y de la normativa de Portugal aplicables en la realización de una auditoría social, tomando como base un Código de Conducta de referencia tal y como se explica al final de este documento, con el objetivo de que sea plenamente operativa y práctica. Asimismo, desarrolla y complementa el estudio realizado previamente, también por la cátedra MANGO, titulado: "Manual de auditoría social", en el que se estableció una metodología básica para la realización de una auditoría de estas características.

Una auditoría social consiste fundamentalmente en verificar las condiciones sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales en una fábrica y/o instalación perteneciente a una determinada organización, normalmente de carácter industrial, aunque también se pueden llevar a cabo en organizaciones de servicios.

La práctica general es que las organizaciones (normalmente empresas) que contratan los servicios de un fabricante establezcan, en un documento denominado "Código de Conducta", los aspectos anteriormente citados: sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales, que son los mínimos (básicos) a aplicar y respetar por parte del fabricante contratado en sus fábrica/s y/o instalación/es.

En general, aunque se desarrollan para cualquier empresa y país/zona, lo habitual es que se apliquen en especial en fabricantes situados en países denominados productores y que acostumbran a ser países en vías de desarrollo y, por tanto, con un mayor riesgo de incumplimiento de los aspectos recogidos en los códigos, por diferentes razones: legislación poco desarrollada, menos recursos y consecuentemente un control menos efectivo por parte de las diferentes administraciones, etc.

Estos códigos de conducta son consecuencia de las políticas y compromisos de las organizaciones en materia de sostenibilidad. Por otro lado, estos códigos están basados, prácticamente en su totalidad, en la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU), la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplicables en cada ámbito, así como en iniciativas concretas que existen en materia de responsabilidad social como, por ejemplo, *Global Compact*, también de Naciones Unidas.

Todos los aspectos establecidos por Naciones Unidas, o por parte de sus organismos especializados, deberán estar transcritos a la legislación específica de cada país miembro firmante de los mismos, complementados o ampliados por aquella legislación que cada país/zona considere necesaria. En aquellos casos en que no se haya transcrito a la ley, parcial o completamente, estos códigos se establecen entonces como mínimos a aplicar en estas fábricas/instalaciones.

En este sentido, y para llevar a cabo este estudio, se han analizado y detallado los aspectos más importantes recogidos en la legislación (y/o recomendaciones) de Portugal.

El resto de aspectos legislativos, frecuentemente formales, se pueden consultar en los diferentes documentos completos que se incluyen en el anexo (Código de Trabajo, etc.). Estos aspectos principales citados en la ficha son los mínimos necesarios para confirmar en la auditoría del Código de Conducta que se aplica la legislación básica y se siguen las prácticas generalmente aceptadas y aplicadas en el país.

Asimismo, esta ficha se ha desarrollado en base a los diferentes puntos de un código básico de referencia establecido por la propia Cátedra MANGO, donde se recogen los aspectos más significativos y comunes de los diferentes códigos que se están aplicando actualmente por parte de las empresas que los tienen establecidos.

El citado Código de Conducta se describe a continuación:

CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES/PROVEEDORES (en adelante fabricantes) DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (en adelante organización)¹

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio.

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. DISCRIMINACIÓN

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

¹ Siempre que se hace referencia a la empresa/organización (en adelante organización), corresponde a la contratante de los servicios del fabricante y emisora del código de conducta básico de referencia.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. HORARIO DE TRABAJO

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. REMUNERACIONES

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.

10. MEDIO AMBIENTE

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.

E-mail de contacto la organización: _

En este código se han considerado en cada punto, tal y como ya se ha comentado, los aspectos básicos más comunes y significativos incluidos en la práctica habitual. Como cada organización establece el suyo propio pueden haber algunas diferencias, así como otros aspectos que algunas consideren, no incluidos en este documento por ser más específicos o estar establecidos en base a otros tipos de iniciativas. Cabe señalar que el nivel de contenido y detalle de cada punto puede variar significativamente entre las diferentes organizaciones incluyéndose, en esta ficha, lo más importante y comúnmente aplicado. En este sentido se ha tomado como base el Código de Conducta de la organización MANGO en el ámbito del sector textil que, por sus características, abarca los aspectos más destacados a tener en cuenta.

03

ESTRUCTURA DE LA FICHA

La ficha se estructura en base a los diferentes puntos del Código de Conducta para Fabricantes de la organización, incluyendo los siguientes aspectos:

3.1 CONVENIOS DE LA OIT

En primer lugar se detalla el marco general de referencia, establecido en los convenios de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con cada punto concreto del Código, señalando si Portugal ha ratificado o no cada uno de estos convenios (incluimos enlaces a los distintos convenios y recomendaciones).

3.2 LEGISLACIÓN PORTUGUESA

A continuación, presentamos los aspectos más significativos de la legislación portuguesa, que afectan a cada punto del referido Código de la organización. Nos hemos basado, fundamentalmente, en el Código do Trabalho de Portugal, ley nº 7/2009 (que abreviamos como C.T. y al que nos referimos cuando no se cita explícitamente la fuente) y en algunas de las leyes y normativas que lo desarrollan, que son referenciadas en cada caso.

En especial, en relación al punto 3 del Código: "Salud y seguridad en el trabajo", hemos seguido el criterio de detalle desarrollado en las 18 esferas de acción técnica sobre las que la OIT recomienda incidir (Recomendación 164), debido al enfoque más general de la Ley de Seguridad en el Trabajo, ley 102/09. También es el orden que se ha tomado como referencia en el documento "Manual de auditoría social" citado en el capítulo 2 (ver pág. 11).

Asimismo, con el objetivo de ofrecer una mejor información, en determinados casos, aportamos una clasificación más concreta de la referida Recomendación 164, de acuerdo con normativa específica desarrollada en el ámbito de la Unión Europea (UE)¹. El texto de la citada normativa específica es, por su obviedad y claridad, perfectamente aplicable en el desarrollo de las esferas de acción técnica en cualquier país productor.

No se ha facilitado traducción al español de los textos legislativos en portugués, por ser normalmente fácilmente comprensibles.

3.3 NIVELES DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY (BÁSICO/SOBREPASANDO EXPECTATIVAS)

En tercer lugar, cabe señalar, que diferenciamos para cada punto del código entre la aplicación básica de la ley y aquellas situaciones que suponen una aplicación de la misma que sobrepasa las expectativas, en todos aquellos casos en que sea útil.

¹ Real decreto 486/1997, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3.4 POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

En cuarto lugar se detalla, para cada punto, un serie de buenas prácticas realizadas en el sector que van más allá de la legislación aplicada actualmente, de cara a aportar elementos de mejora continua en las fábricas que trabajan para la organización en Portugal.

No obstante, cabe señalar que la interpretación de lo que se incluye en la normativa o no, debido al redactado de la misma, puede ser un tanto subjetivo. Consecuentemente, a veces, la frontera entre lo que está recogido en la legislación y lo que se puede considerar como buena práctica, más allá de la misma, puede ser difícil de determinar y ser objeto de distintas opiniones.

3.5 VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

Con el objetivo de promover la mejora continua citada en el punto anterior, en quinto lugar, se ha propuesto una escala de valoración, considerando estas buenas prácticas, de acuerdo con el nivel alcanzado utilizando esta metodología. El sistema de valoración se detalla en el punto 6 de este documento.

3.6 EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES

En este punto se incluyen una serie de fotografías con la finalidad de mostrar imágenes de algunas de las posibles buenas prácticas y de actuación correcta de la ley descritas en los apartados 3.3 y 3.4 anteriores.

04

DETALLE
LEGISLATIVO/NORMATIVA
ESPECÍFICA DE LA
ORGANIZACIÓN
PARA CADA PUNTO
DEL CÓDIGO
DE CONDUCTA

4.1 ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

Se detallan a continuación, algunos requisitos previos comunes a la mayoría de los códigos de conducta y que consideramos también importantes a tener en cuenta para la aplicación del presente código.

Hemos definido un capítulo inicial denominado: “INTRODUCCIÓN” en el se ha incluido una parte introductoria prevista normalmente en los códigos de las organizaciones. Por otro lado, hemos incorporado también en este capítulo (por sus características, ya que se acostumbra a considerar en otros aspectos adicionales de los códigos) la obligación de exponer el referido código en las principales entradas y salidas del personal, en los diferentes idiomas previstos, incorporando un e-mail de contacto por si el trabajador necesita hacer uso del mismo.

Aunque los aspectos recogidos en este punto, debido a su naturaleza, normalmente no se exponen en los códigos de las fábricas, es importante verificarlos ya que también se incorporan, por regla general, en otros ámbitos de los citados códigos y, pueden estar incluidos también, en los contratos¹.

4.1.0 INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y ambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código, deberá estar expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante, tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.²

4.1.0.1

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (convenios OIT no aplicables en este caso)

Tal y como se detalla en el punto anterior, el Código de Conducta para Fabricantes deberá estar expuesto en las entradas y salidas de los trabajadores.

Como paso previo a la realización de una auditoría social en una fábrica/instalación en Portugal, se deberán llevar a cabo los siguientes pasos:

- > Se deberá obtener información general del país/zona: PIB, situación del sector textil (si está disponible), etc.
- > Asimismo, se deberá consultar la presente ficha específica de Portugal actualizada.
- > Finalmente, se deberá obtener información por parte de las organizaciones pertinentes: IndustriALL, OIT, etc., acerca de la situación laboral / derechos humanos / sindical del país/zona.

¹ Consultar también el documento específico: “Manual de auditoría social”, también publicado por la Cátedra MANGO.

4.1.0.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

N/A

4.1.0.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A

4.1.0.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.1.0.4.1/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.1.0.1	50/100
4.1.0.4.1/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.1.0.1 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
TOTAL		60

4.2 CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

4.2.1 TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.”

4.2.1.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN³

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973.

R146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973.

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R052 Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937.

4.2.1.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Artigo 3.º CT

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 atividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.*

³ Todos los convenios han sido ratificados por Portugal.

Artigo 68.º CT

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 direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.*
- 5. O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.*
- 6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior. (Redação dos n.os 1 e 3 dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto).*

Artigo 70.º CT

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição.

- 1. É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.*
- 2. O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.*
- 3. O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.*
- 4. Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.*
- 5. No caso previsto nos n.os 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de ação de formação profissional.*
- 6. Constitui contraordenação grave o pagamento de retribuição ao menor caso haja oposição escrita dos seus representantes legais. (Redação dos n.os 1 e 2 dada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto).*

4.2.1.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

- 4.2.1.3.1 Acuerdos con escuelas profesionales (o similar) con alumnos en prácticas.*
- 4.2.1.3.2 Inserción profesional (sistemática) en la fábrica posterior de los alumnos en prácticas.*
- 4.2.1.3.3 Existencia de centro de formación de la propia empresa para aprendices.*
- 4.2.1.3.4 Existencia de guardería para los hijos de los empleados.*

4.2.1.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.1.4.1/1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.1.2	50/100
4.2.1.4.1/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.1.2 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.1.4.2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.1.4.2.1 Acuerdos con escuelas profesionales (o similar) con alumnos en prácticas	10/100
4.2.1.4.2.2 Inserción profesional (sistemática) en la fábrica posterior de los alumnos en prácticas	10/100
4.2.1.4.2.3 Existencia de centro de formación de la propia empresa para aprendices	10/100
4.2.1.4.2.4 Existencia de guardería para los hijos de los empleados	10/100
TOTAL	100

4.2.2 TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

4.2.2.1 CONVENIOS DE LA OIT DE APLICACIÓN⁴

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso

4.2.2.2 LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 28/2016 DE 23 DE AGOSTO CONTRA AS FORMAS MODERNAS DE TRABALHOS FORÇADOS.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 174.º e 551.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, e 8/2016, de 1 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 174.º

[...]

2. A empresa de trabalho temporário e o utilizador de trabalho temporário, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a empresa de trabalho temporário ou com o utilizador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

Artigo 551.º

[...]

4. O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.»

⁴ Ambos convenios han sido ratificados por Portugal.

LEI N.º 59/2007, DE 04 DE SETEMBRO (QUE ALTERA O ART. 160.º DO CÓDIGO PENAL APROVADO PELO DECRETO-LEI N.º 400/82, DE 23 DE SETEMBRO)

Artigo 160.º

1. *Quem oferecer, entregar, aliciar, aceitar, transportar, alojar ou acolher pessoa para fins de exploração sexual, exploração do trabalho ou extracção de órgãos:*
 - a) *Por meio de violência, rapto ou ameaça grave;*
 - b) *Através de ardil ou manobra fraudulenta;*
 - c) *Com abuso de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica, de trabalho ou familiar;*
 - d) *Aproveitando-se de incapacidade psíquica ou de situação de especial vulnerabilidade da vítima; ou*
 - e) *Mediante a obtenção do consentimento da pessoa que tem o controlo sobre a vítima;**é punido com pena de prisão de três a dez anos.*
2. *A mesma pena é aplicada a quem, por qualquer meio, aliciar, transportar, proceder ao alojamento ou acolhimento de menor, ou o entregar, oferecer ou aceitar, para fins de exploração sexual, exploração do trabalho ou extracção de órgãos.*
3. *No caso previsto no número anterior, se o agente utilizar qualquer dos meios previstos nas alíneas do n.º 1 ou actuar profissionalmente ou com intenção lucrativa, é punido com pena de prisão de três a doze anos.*

4.2.2.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.2.3.1 Transparencia documentada y efectiva con intervención de los trabajadores en la asignación de las horas extraordinarias (a través de cualquier mecanismo: representantes de los trabajadores, etc.).

4.2.2.3.2 Intervención efectiva y demostrable de los trabajadores en la definición de sus puestos /condiciones de trabajo: rotaciones frecuentes (en especial en los trabajos más duros como la plancha), ventilación, disposición de la planta (*lay out*), a través de los mecanismos de agrupación de trabadores previstos en la ley (comité de seguridad, representantes de los trabajadores, etc.) u otro tipo de mecanismo.

4.2.2.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.2.4.1/1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.2.2	50/100
4.2.2.4.1/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.2.2 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.2.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN	
4.2.2.4.2.1	Transparencia documentada y efectiva con intervención de los trabajadores en la asignación de las horas extraordinarias (a través de cualquier mecanismo: representantes de los trabajadores, etc.).	20/100
4.2.2.4.2.2	Intervención efectiva y demostrable de los trabajadores en la definición de sus puestos / condiciones de trabajo: rotaciones frecuentes (en especial en los trabajos más duros como la plancha), ventilación, disposición de la planta (lay out), a través de los mecanismos de agrupación de trabadores previstos en la ley (comité de seguridad, representantes de los trabajadores, etc.) u otro tipo de mecanismo.	20/100
TOTAL		100

4.2.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.”

LA RECOMENDACIÓN R164 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES ESTABLECE LAS ESFERAS DE ACCIÓN SOBRE LAS QUE RECOMIENDA INCIDIR⁵:

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA⁶;

A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL

4.2.3.1/A1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN⁷

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

4.2.3.2/A1

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 5º (Projecto)

Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos industriais deve ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa e ainda a necessidade de se reservarem espaços livres para parques de material e para operações de carga e descarga.

A disposição relativa dos edifícios, é, obviamente condicionada pelo diagrama de fabrico e pela economia da circulação do pessoal e dos materiais.

⁵ En los recuadros sombreados en gris se detallan las diferentes esferas de acción técnica previstas en la Recomendación 164 de la OIT, manteniendo su clasificación original (A, B, C, etc.), para una mayor claridad.

⁶ En los recuadros sombreados en rojo, se detallan los diferentes apartados de clasificación propuestos por el Real Decreto 486/1997, adaptando su clasificación (A1, B2, etc.) a la prevista en la Recomendación 164 para una mayor claridad.

Ambos son independientes de la numeración de los diferentes apartados de cada capítulo, con el objetivo de simplificar y facilitar su lectura.

⁷ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal

Artigo 6º (Segurança das construções)

1. Todas as construções, permanentes ou temporárias, seja qual for a sua natureza, devem possuir os requisitos necessários para que lhe fiquem asseguradas as condições de estabilidade, resistência e salubridade mais adequadas à sua utilização.
2. No projecto e na execução de quaisquer obras devem ser observadas todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis.
3. Não devem ser Excedidas as sobrecargas máximas admissíveis para os pavimentos, mesmo temporariamente.

Artigo 7º (Altura e separação das construções)

1. A altura das construções deve ser condicionada pela sua maior ou menor resistência ao fogo, pela natureza dos materiais e mercadorias que comportem e ainda pelos riscos de incêndio inerentes aos processos de fabrico.
2. Todas as operações industriais que impliquem riscos graves de explosão e de fogo devem ser efectuadas em construções separadas, e as instalações, dispostas por forma a reduzir ao mínimo o número de trabalhadores expostos simultaneamente a tais riscos.
3. As operações industriais que impliquem elevados riscos de incêndio devem ser efectuadas em locais separados entre si por paredes resistentes ao fogo, desde que não seja possível localizá-las em edifícios separados.

4.2.3.3/A1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A1 Certificación del arquitecto/ingeniero (organismo competente o similar) respecto a la adecuación de la estructura del edificio.

4.2.3.3.2/A1 Edificio adecuado para una correcta evacuación y acceso de los medios de emergencia (facilidad de acceso, ubicación en calles anchas, etc.)

4.2.3.3.3/A1 Existencia de instrucciones y controles de acceso para vehículos y personas.

4.2.3.4/A1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A1/1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A1	50/100
4.2.3.4.1/A1/2	Cumplimiento del punto 4.2.3.2/A1 sobrepasando las expectativas	10/100
4.2.3.4.2/A1	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A1	Certificación del arquitecto/ingeniero (organismo competente o similar) respecto a la adecuación de la estructura del edificio.	20/100
4.2.3.4.2.2/A1	Edificio y entorno adecuado para una correcta evacuación y acceso de los medios de emergencia (facilidad de acceso, ubicación en calles anchas, etc.)	10/100
4.2.3.4.2.3/A1	Existencia de instrucciones y controles de acceso para vehículos y personas.	10/100
	TOTAL	100

4.2.3.5/A1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplos de entornos adecuados con fácil acceso y evacuación.

A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS

4.2.3.1/A2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN⁸

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 8º (*Pé-direito, superfície e cubagem dos locais de trabalho*)

1. O pé-direito livre mínimo dos pisos destinados a locais de trabalho é de 3 m. Para estabelecimentos já em laboração admite-se, excepcionalmente, uma tolerância de 0,2 m. No caso de locais com coberturas sem interposição de tecto a altura deve medir-se entre o pavimento e a parte mais baixa daquelas.
2. Sobre caldeiras de vapor, fornos, estufas ou equipamentos em cuja parte superior se devem efectuar correntemente manobras de comando, trabalhos de reparação, afinação, desmontagem ou lubrificação, deve dispor-se de uma distância mínima de 2m até ao tecto ou às partes inferiores das coberturas.
3. A superfície dos locais de trabalho deve ser tal que a cada trabalhador correspondam, pelo menos, 2 m², com uma tolerância de 0,2 m², depois de deduzidos os espaços ocupados pelas máquinas e outros meios de trabalho, matérias-primas e todos os produtos, bem como os reservados à circulação, distanciamento entre máquinas e entre equipamentos e os componentes da construção.
4. A cubagem mínima dos locais de trabalho deve ser de 11,5 m³ por trabalhador; em casos particulares pode haver uma tolerância de 1 m³, desde que se renove o ar suficientemente. No cálculo da cubagem não devem considerar-se valores que ultrapassam 3 m de altura no que respeita ao pé-direito.
No cálculo da cubagem de ar não é obrigatório fazer-se qualquer dedução para móveis, mesmo de trabalho, máquinas ou materiais.

4.2.3.3/A2

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A2 Existencia de espacios o áreas de control especial que impidan la contaminación del producto final (control de metales, seguridad final en mercancías destinadas a aeropuertos en cuanto a almacenamiento y contenido, etc.).

⁸ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.4/A2

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A2/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/A2	50/100
4.2.3.4.1/A2/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A2 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN	
4.2.3.4.2.1/A2 Existencia de espacios o áreas de control especial que impidan la contaminación del producto final (control de metales, seguridad final en mercancías destinadas a aeropuertos en cuanto a almacenamiento y contenido, etc.).	20/100
TOTAL	80

4.2.3.5/A2

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de espacios de trabajo adecuados.

A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES Y BARANDILLAS

4.2.3.1/A3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN⁹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A3

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 12º (*Aberturas nos pavimentos e paredes*)

1. *As aberturas existentes nos pavimentos dos locais de trabalho ou de passagem devem ser resguardadas com coberturas resistentes, ou com guarda-corpos colocados á altura de 0,9 m e rodapés com a altura mínima de 0,14 m. Quando os referidos resguardos não forem aplicáveis, as aberturas devem ser devidamente sinalizadas.*
2. *As diferenças de nível entre pavimentos e as aberturas nas paredes que apresentem perigo de queda devem ser resguardadas com guarda-corpos resistentes e, se necessário, com rodapés.*
4. *As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída do pessoal e, salvo no caso de darem para a via pública, abrir no sentido da saída com fácil manobra pelo interior. Estas portas devem ser de batentes, podendo autorizar-se nos casos em que o risco de incêndio seja pouco elevado, portas de correr horizontalmente, em especial quando se trate de portas para a via pública.*
5. *As portas de caixas de escada e de saídas de emergência devem ser do tipo corta-fogo e poder abrir-se facilmente por ambos os lados. Consideram-se como de tipo corta-fogo as portas que resistam ao fogo durante, pelo menos, uma hora e trinta minutos.*
6. *As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.*

Artigo 13 (*Comunicações verticais*)

1. *A largura das escadas deve ser proporcionada ao número provável de utilizadores, com um mínimo de 1,2 m. Pode, em casos especiais, nomeadamente quando o número de trabalhadores for muito pequeno, ser admitida menor largura, mas nunca inferior a 0,9 m.*
2. *Os lanços e os patins devem ser providos, nos lados abertos, de guarda ou protecções equivalentes com a altura mínima de 0,9 m, devendo, quando limitados por duas paredes, existir, pelo menos um corrimão.*

⁹ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.3/A3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/A3

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A3/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/A3	50/100
4.2.3.4.1/A3/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A3 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A3 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (completo con la aplicación de la ley).	
TOTAL	60

4.2.3.5/A3

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de desniveles protegidos y barandillas adecuadas y en buenas condiciones de uso.

A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS¹⁰

4.2.3.1/A4

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A4

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 9º (Paredes)

1. *As paredes dos locais de trabalho, quando não sejam construídas com material preparado para fitar à vista, serão guarne-cidas com revestimentos apropriados que garantam as indispensáveis, condições de salubridade.*
2. *As paredes devem ser de preferência lisas, de fácil limpeza e revestidas ou pintadas de cores claras não brilhantes, se ou-tras cores não forem impostas por condições especiais.*
3. *Quando for necessário, as paredes devem ser revestidas com materiais impermeáveis até, pelo menos, 1,50 m de altura.*
4. *Sempre que necessário, as paredes devem ser incombustíveis.*

Artigo 12º (Aberturas nos pavimentos e paredes)

3. *Os peitoris das janelas devem estar a altura não inferior a 0,9 m, sua espessura não deve exceder 0,28 m. O limite de es-
pessura indicado visa a permitir o engate das escadas de bombeiros em caso de incêndio.*

Artigo 19º (Iluminação natural)

1. *As superfícies de iluminação natural devem ser dimensionadas e distribuídas de tal forma que a luz diurna seja uniforme-
mente repartida e serem providas, se necessário, de dispositivos destinados a evitar o encadeamento.*
2. *As superfícies de iluminação natural devem ser mantidas em boas condições de limpeza.*

Artigo 22º Condições atmosféricas dos locais de trabalho (Ventilação)

1. *Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial complementar-
mente quando, aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração o determinem.
O caudal médio de ar fresco e puro deve ser, pelo menos, de 30 m³ a 50 m³, por hora e por trabalhador, devendo evitar-se
correntes de ar perigosas ou incómodas.*
2. *Sem prejuízo do disposto no número anterior, os locais onde, por imposições tecnológicas, seja necessário manter fecha-
das as portas janelas durante o período labora devem ser convenientemente arejados durante uma ou mais horas no início
e no fim de cada período de trabalho.*

¹⁰ Hueco en paredes.

¹¹ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.3/A4

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/A4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A4/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/A4	50/100
4.2.3.4.1/A4/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A4 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A4 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (completo con la aplicación de la ley).	
TOTAL	60

4.2.3.5/A4

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de ventanas adecuadas.

A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN

4.2.3.1/A5

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹²

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A5

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Orden n.º 53/71 de 3 de Fevereiro: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 10º (Vias de passagem e saídas)

1. A largura das superfícies de circulação e das saídas deve ser suficiente. Estas vias de circulação devem, quando necessário, estar sinalizadas e ser dimensionadas tendo em atenção as distâncias a percorrer, o número de utentes e o maior ou menor risco de incêndio ou de explosão, não podendo a sua largura ser inferior a 1,20 m quando o número de utilizadores não ultrapasse cinquenta. É recomendável que para larguras superiores estas sejam múltiplas de 0,60 m.
2. Quando as vias de passagem se destinem ao trânsito simultâneo de pessoas e veículos, a sua largura deve ser suficiente para garantir a segurança na circulação de uns e de outros.
3. As vias de passagem no interior das construções, as partes de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho; as distâncias a percorrer para atingir a saída devem ser tanto menores quanto maior for o risco de incêndio ou de explosão. É recomendável a existência de, pelo menos, duas saídas em cada oficina ou estabelecimento industrial.
4. Nos locais de trabalho, os intervalos entre as máquinas, instalações ou materiais devem ter uma largura de, pelo menos, 0,6 m.
5. As plataformas de elevadores, os corredores, rampas, escadas e outros meios de acesso fixos devem possuir boa iluminação e ventilação proporcionar boa utilização e ter piso não escorregadio ou anti-derrapante.
6. Nas vias de passagem e saídas em que haja perigo de queda livre devem existir resguardos laterais com a altura de 0,90 m e, se necessa rio, rodapés com a altura mínima de 0,14 m.

Artigo 11º (Ocupação dos pavimentos)

1. Os pavimentos não devem ser ocupados por máquinas, materiais ou mercadorias de forma a constituírem qualquer risco para os trabalhadores.
Quando existam razões de ordem técnica que não permitam a eliminação do risco acima referido, devem os objectos susceptíveis de o ocasionarem ser adequadamente sinalizados.
2. Quando existam razões de ordem técnica que não permitam a eliminação do risco referido no número anterior, devem os objectos susceptíveis de o ocasionar ser adequadamente sinalizados.
3. Em redor de cada máquina ou de cada elemento de produção deve ser reservado um espaço suficiente, devidamente assinalado, para assegurar o seu funcionamento normal e permitir as afinações e reparações correntes, assim como o empilhamento dos produtos brutos em curso de fabricação e dos acabados.

¹² El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

Artigo 14º (Qualidade dos pavimentos)

1. *As zonas dos pavimentos destinadas à passagem de pessoas e à circulação de veículos devem ser isentas de cavidades e saliências e livres de obstáculos.*
2. *Os pavimentos dos locais de trabalho e as passagens, bem como os degraus e patins de escadas, não devem ser escorregadios. Quando os pavimentos dos locais de trabalho, passagens, de graus e patins de escadas sejam constituídos por chapas de aço, estas devem ser esfriadas e, quando não fixadas, ter peso suficiente para que não possam ser deslocados facilmente.*
3. *As escadas, rampas, plataformas de elevadores e outros locais onde o escorregamento comporte consequências graves devem ter superfície anti-escorregante.*
4. *Nos locais onde se vertam substâncias putrescíveis ou líquidas sobre o pavimento, este deve Ter superfície lisa e impermeável e inclinação suficiente para conduzir rapidamente os líquidos ou águas de lavagem para os pontos de recolha ou de descarga.*
5. *Nos locais de trabalho húmidos onde haja longa permanência os trabalhadores devem dispor de estrados de madeira, de preferência nivelados com o pavimento circundante.*

4.2.3.3/A5

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/A5

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4/A5/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/A5	50/100
4.2.3.4.1/A5/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A5 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	
4.2.3.4.2/A5	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A (COMPLETO CON LA APLICACIÓN DE LA LEY)	10/100
	TOTAL	60

A6) PUERTAS Y PORTONES¹³

4.2.3.1/A6

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹⁴

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A6

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Orden n.º 53/71 de 3 de Fevereiro: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 12º (*Aberturas nos pavimentos e paredes*)

4. As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída do pessoal e, salvo no caso de darem para a via pública, abrir no sentido da saída com fácil manobra pelo interior.

Estas portas devem ser de batentes, podendo autorizar-se nos casos em que o risco de incêndio seja pouco elevado, portas de correr horizontalmente, em especial quando se trate de portas para a via pública.

5. As portas de caixas de escada e de saídas de emergência devem ser do tipo corta-fogo e poder abrir-se facilmente por ambos os lados.

Consideram-se como de tipo corta-fogo as portas que resistam ao fogo durante, pelo menos, uma hora e trinta minutos.

6. As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

4.2.3.3/A6

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

¹³ Puertas principales (normalmente de mayores dimensiones).

¹⁴ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.4/A6

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A6/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.3.3.2/A6	50/100
4.2.3.4.1/A6/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.3.3.2/A6 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A6 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A6 N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

4.2.3.5/A6

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de puertas adecuadas.

A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

4.2.3.1/A7

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹⁵

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A7

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Orden n.º 53/71 de 3 de Fevereiro: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 13º (Comunicações verticais)

1. A largura das escadas deve ser proporcionada ao número provável de utilizadores, com um mínimo de 1,2 m. Pode, em casos especiais, nomeadamente quando o número de trabalhadores for muito pequeno, ser admitida menor largura, mas nunca inferior a 0,9 m.
2. Os lanços e os patins devem ser providos, nos lados abertos, de guarda ou protecções equivalentes com a altura mínima de 0,9 m, devendo, quando limitados por duas paredes, existir, pelo menos um corrimão.
3. Quando as escadas não conduzam directamente ao exterior deve existir, para esse fim, via de passagem resistente ao fogo e proporcionada ao número de pessoas a evacuar, com o sentido da saída claramente indicado.
4. Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento. especial, de segurança e não devem ser considerados como saída de emergência.
5. As rampas destinadas a serem utilizadas por pessoas não devem ter inclinação superior a 10 por cento e, no que respeita a largura a protecções laterais, devem obedecer às disposições relativas a escadas.
6. As escadas fixas conduzindo a plataforma de serviço das máquinas e outras escadas análogas devem ter largura igual ou superior a 0,6m e declive inferior a 60º,devem ser devidamente resguardadas e os seus degraus terem largura não inferior a 0,15 m.
7. As escadas de mão fixas devem ser instaladas de modo que a distância entre a frente dos degraus.-e o ponto fixo mais próximo do lado da subida seja. pelo menos, de 0,75 m e a distancia entre a parte posterior dos degraus e o objecto fixo mais próximo seja, pelo menos, de 0,15 m; e que exista um espaço livre de 0,4 m de ambos os lados do eixo da escada.
8. As escadas de mão fixas de altura superior a 9 m devem dispor de plataforma de descanso por cada 9 m ou fracção e estarem providas de resguardo de protecção dorsal a partir de 2,5 m.

4.2.3.3/A7

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

¹⁵ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.4/A7

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A7/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.3.3.2/A7	50/100
4.2.3.4.1/A7/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.3.3.2/A7 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A7 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

4.2.3.5/A7

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de escaleras fijas.

A8) ESCALAS FIJAS

4.2.3.1/A8

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹⁶

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A8

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Incluido en el punto A7) anterior.

4.2.3.3/A8

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/A8

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A8/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.3.3.2/A8	50/100
4.2.3.4.1/A8/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.3.3.2/A8 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A8	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
	TOTAL	60

¹⁶ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.5/A8

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de escalas fijas adecuadamente dispuestas y protegidas.

A9) ESCALERAS DE MANO

4.2.3.1/A9

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹⁷

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A9

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Orden n.º 53/71 de 3 de Fevereiro: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 13º-A (Escadas de mão móveis)

1. As escadas de mão podem ser usadas quando não haja possibilidade de utilizar outros meios, permanentes ou provisórios, mais seguros.
2. As escadas de mão devem ser resistentes, rígidas e construídas com materiais sólidos e isentos de defeitos e estarem em bom estado de conservação e de utilização.
3. As escadas de mão devem ser fixadas ou colocadas, de forma a não poderem tombar, oscilar ou escorregar.
4. Os degraus das escadas devem ser solidamente fixados nas pernas destas em intervalos iguais e nunca superiores a 0,33 m.
5. As escadas de mão devem ultrapassar em, pelo menos, 1 m o limite superior do local que pretende atingir-se.
6. As peças de madeira das escadas de mão não podem ter acabamento opaco que encubra defeitos daquelas.
7. É proibida a articulação ou ligação de duas ou mais escadas de mão, salvo se estiverem construídas com dispositivos apropriados para o efeito.
8. É proibida a utilização das escadas de mão quando as superfícies de apoio não forem horizontais ou não oferecerem resistência bastante.

Artigo 13º-B (Escadas duplas ou escadotes)

1. As escadas duplas ou escadotes devem satisfazer, na parte aplicável, as condições previstas para as escadas de mão.
2. A altura de uma escada dupla não deve exceder 3 m.
3. As escadas duplas devem ser providas de sistemas articulados ou outros que impeçam o seu fecho intempestivo, bem como a abertura para além do ângulo para que foram previstas.

Artigo 13º-C (Plataformas de trabalho)

1. As plataformas de trabalho, fixas ou móveis, devem ser construídas com materiais apropriados, não escorregadios, ter a resistência ou ficiente para suportar cargas e esforços a que irão ser submetidas e as segurar a estabilidade de modo eficaz.
2. As plataformas de trabalho devem ser horizontais, regulares, contínuas e convenientemente fixadas nos pontos de apoio.
3. É proibida a acumulação de pessoas ou de materiais nas plataformas de trabalho além do estritamente indispensável aos trabalhos em curso.
4. Sempre que as plataformas de trabalho se apresentem escorrega dias por se encontrarem cobertas de detritos, em especial gorduras sólidas ou líquidas, geada ou neve, devem ser tomadas precauções que garantam as necessárias condições de segurança.

¹⁷ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

5. Todos os lados das plataformas fixas por onde haja perigo de queda livre devem ser protegidos por um guarda-corpos colocado à altura do 0,90 m e por um rodapé; com altura não inferior a 0,14 m.
6. Nas plataformas móveis os resguardos laterais devem ser construídos de modo a impedir a passagem de pessoas.
7. As plataformas móveis a utilizar só em casos especiais devem ser manobradas por meio de sistemas mecânicos com dispositivos de segurança e de forma a garantir permanente horizontalidade.
8. Para as plataformas móveis devem utilizar-se guias ou outros dispositivos que impeçam ou reduzam a oscilação daquelas, tendo especial atenção quando estiverem sujeitas à acção do vento.
9. A estabilidade, condições de funcionamento e conservação dos elementos de estrutura e mecanismos de fixação que compõem as plataformas móveis devem ser examinados periodicamente por técnico habilitado que verifique o seu perfeito estado de segurança.
10. Em cada plataforma móvel deve figurar, por forma bem visível indicação da carga máxima admissível.
11. Devem usar-se as necessárias precauções para que, ao subir ou descer, as plataformas não vão embater em qualquer obstáculo.
1. Os cabos de suspensão utilizados em plataformas móveis devem ser metálicos, ter um coeficiente de segurança de, pelo menos, 8 em relação ao máximo de carga a suportar o comprimento suficiente para que fiquem de reserva, na posição mais baixa da plataforma, duas voltas no respectivo tambor.

4.2.3.3/A9

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/A9

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A9/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/A9	50/100
4.2.3.4.1/A9/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A9 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A9 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

4.2.3.1/A10

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹⁸

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A10

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 10º (*Vias de passagem e saídas*)

..

3. *As vias de passagem no interior das construções, as partes de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho; as distâncias a percorrer para atingir a saída devem ser tanto menores quanto maior for o risco de incêndio ou de explosão.*

Artigo 13º (*Comunicações verticais*)

..

3. *Quando as escadas não conduzam directamente ao exterior deve existir, para esse fim, via de passagem resistente ao fogo e proporcionada ao número de pessoas a evacuar, com o sentido da saída claramente indicado.*

4.2.3.3/A10

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A10 Existencia de señalización clara horizontal (suelo) con un adecuado mantenimiento (pintura, actualización a la situación de planta, etc.).

4.2.3.4/A10

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A10/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.3.3.2/A10	50/100
4.2.3.4.1/A10/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.3.3.2/A10 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/A10	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A10	Existencia de señalización clara horizontal (suelo) con un adecuado mantenimiento (pintura, actualización a la situación de planta, etc.).	20/100
TOTAL		80

¹⁸ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.5/A10

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplo de salida de evacuación bien señalizada.

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO;

B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

4.2.3.1/B1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹⁹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/B1

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 18º (*Disposições gerais*)

1. Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente. Exceptuam-se os casos em que razões de ordem técnica impossibilitem utilização de luz natural.
2. A iluminação dos locais referidos no número anterior deve ser adequada às operações e tipos de trabalho a realizar.
3. As vias de passagem devem ser, de preferência iluminadas, com luz natural.
4. Deve intensificar-se a iluminação geral onde existe perigo particular de acidente, designadamente nas zonas de risco de quedas.
5. As grandes variações de iluminação entre zonas contíguas devem ser atenuadas através de uma adequada graduação.
6. Os níveis de iluminação não devem ser inferiores aos limites mínimos recomendados pelas entidades competentes.

Artigo 19º (*Iluminação natural*)

1. As superfícies de iluminação natural devem ser dimensionadas e distribuídas de tal forma que a luz diurna seja uniformemente repartida e serem providas, se necessário, de dispositivos destinados a evitar o encadeamento.
2. As superfícies de iluminação natural devem ser mantidas em boas condições de limpeza.

Artigo 20º (*Iluminação artificial*)

1. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.
2. A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e de modo a evitar sombras prejudiciais.
3. Quando for necessária iluminação local intensa esta deve ser obtida por uma conveniente combinação de iluminação geral com iluminação suplementar no local onde o trabalho for executado.
4. Os sistemas de iluminação geral e suplementar devem ser instalados de forma a evitar o encandeamento.
5. Nos locais de trabalho onde se possa verificar o efeito estroboscópico a instalação de iluminação deve obedecer às disposições regulamentares em vigor.
6. Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de funcionamento e de limpeza.

¹⁹ El Convenio 155 está retificado por Portugal.

Artigo 21º (Iluminação de emergência de segurança)

Os estabelecimentos industriais com mais de duzentas pessoas devem estar Providos com iluminação de emergência de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saldas, conforme as disposições regulamentares em vigor. Quando houver perigo especial de incêndio que possa inutilizar um sistema de iluminação eléctrica de segurança, devem instalar-se indicadores munidos de dispositivos do tipo cata-focos, pinturas fosforescentes ou ainda lâmpadas alimentadas por pilhas ou acumuladores, ou qualquer outro dispositivo análogo, ao abrigo de perigo de incêndio.

4.2.3.3/B1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/B1 Existencia de un adecuado control de flujo lumínico mediante aparatos de medición (fotómetros).

4.2.3.4/B1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/B1/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/B1	50/100
4.2.3.4.1/B1/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/B1 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/B1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/B1 Existencia de un adecuado control de flujo lumínico mediante aparatos de medición (fotómetros)	20/100
TOTAL	80

4.2.3.5/B1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplo de locales bien iluminados.

B2) VENTILACIÓN

4.2.3.1/B2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²⁰

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/B2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 22º *Condições atmosféricas dos locais de trabalho (Ventilação)*

1. *Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial complementarmente quando, aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração o determinem.*
O caudal médio de ar fresco e puro deve ser, pelo menos, de 30 m³ a 50 m³, por hora e por trabalhador, devendo evitar-se correntes de ar perigosas ou incómodas.
2. *Sem prejuízo do disposto no número anterior, os locais onde, por imposições tecnológicas, seja necessário manter fechadas as portas janelas durante o período labora devem ser convenientemente arejados durante uma ou mais horas no início e no fim de cada período de trabalho.*

Artigo 23º *(Pureza do ar)*

Todos os gases, vapores, fumos, névoas ou poeiras que se produzam ou desenvolvam no decorrer das operações industriais ou no aquecimento do ambiente devem ser captados, tanto quanto possível, no seu ponto de formação ou eliminados pela utilização de outros meios, de modo a evitar a poluição da atmosfera dos locais de trabalho e sem causar prejuízo ou incómodos para terceiros.

Os níveis de concentração de substâncias nocivas existentes no ar dos locais de trabalho não devem ultrapassar os definidos em norma portuguesa específica.

4.2.3.3/B2

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/B2 Existencia de una instalación de climatización adecuada (aires acondicionados y calefacción).

²⁰ El Convenio 155 está retificado por Portugal.

4.2.3.4/B2

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/B2/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/B2	50/100
4.2.3.4.1/B2/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/B2 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/B2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	20/100
4.2.3.4.2.1/B2 Existencia de una instalación de climatización adecuada (aires acondicionados y calefacción).	
TOTAL	80

4.2.3.5/B2

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplo de instalación de climatización en el lugar de trabajo.

B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

4.2.3.1/B3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/B3

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 135º (*Limpeza dos locais de trabalho*)

1. *As oficinas, postos de trabalho, locais de passagem e todos os outros locais de serviço devem ser mantidos em boas condições de higiene.*
2. *As paredes, tectos, janelas e superfícies envidraçadas devem ser mantidos limpos e em bom estado de conservação.*
3. *Os pavimentos das oficinas devem ser conservados limpos e, tanto quanto possível, secos e não escorregadios. Quando se utilizem processos de trabalho por via húmida, deve assegurar-se um escoamento eficaz.*
4. *As oficinas devem ser limpas com a frequência requerida pela natureza do trabalho. Na medida do possível, a limpeza deve efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho e de modo a evitar o desprendimento de poeiras. Se, por razões de ordem técnica, a limpeza se realizar durante as horas de trabalho, deverá ser feita por aspiração, tomando-se as precauções necessárias para evitar que a atmosfera seja poluída.*

Artigo 136º (*Evacuação dos resíduos*)

1. *Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser construídos de maneira a não darem lugar a extravasamentos e a serem facilmente limpos. Os recipientes devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade.*
2. *Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. Esta remoção deve fazer-se, pelo menos uma vez por dia e, sempre que possível, fora das horas de trabalho.*
3. *As canalizações destinadas a assegurar a evacuação eficaz das águas residuais devem ser instaladas e mantidas em boas condições e munidas de sifões hidráulicos ou outros dispositivos destinados a evitar os cheiros.*

Artigo 3º (*Deveres da entidade patronal*)

São obrigações gerais da entidade patronais:

...

- c) *Promover as acções necessárias à manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho em devidas condições de segurança;*

...

²¹ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

Artigo 4º (Deveres dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente Regulamento e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir.

...

4.2.3.3/B3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/B3 Los productos de limpieza deben estar adecuadamente almacenados en un lugar separado y correctamente identificados.

4.2.3.3.2/B3 En el caso de suelos húmedos después de la limpieza, estos deben estar adecuadamente indicados.

4.2.3.3.3/B3 Existencia de separación y de suficientes medios (papeleras, etc.) e indicadores de residuos (papel, etc).

4.2.3.4/B3

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/B3/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/B3	50/100
4.2.3.4.1/B3/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/B3 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/B3	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/B3	Los productos de limpieza deben estar adecuadamente almacenados en un lugar separado y correctamente identificados.	10/100
4.2.3.4.2.2/B3	En el caso de suelos húmedos después de la limpieza, estos deben estar adecuadamente indicados.	10/100
4.2.3.4.2.3/B3	Existencia de separación y de suficientes medios (papeleras, etc.) e indicadores de residuos (papel, etc).	10/100
	TOTAL	90

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

4.2.3.1/C

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²²

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/C

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 22º - Condições atmosféricas dos locais de trabalho (Ventilação)

1. Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial complementarmente quando, aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração o determinem.
O caudal médio de ar fresco e puro deve ser, pelo menos, de 30 m³ a 50 m³, por hora e por trabalhador, devendo evitar-se correntes de ar perigosas ou incómodas.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os locais onde, por imposições tecnológicas, seja necessário manter fechadas as portas janelas durante o período labora devem ser convenientemente arejados durante uma ou mais horas no início e no fim de cada período de trabalho.

Artigo 23º (Pureza do ar)

Todos os gases, vapores, fumos, névoas ou poeiras que se produzam ou desenvolvam no decorrer das operações industriais ou no aquecimento do ambiente devem ser captados, tanto quanto possível, no seu ponto de formação ou eliminados pela utilização de outros meios, de modo a evitar a poluição da atmosfera dos locais de trabalho e sem causar prejuízo ou incómodos para terceiros. Os níveis de concentração de substâncias nocivas existentes no ar dos locais de trabalho não devem ultrapassar os definidos em norma portuguesa específica.

Artigo 24º (Temperatura e humidade)

1. As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro de limites convenientes para ar evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.
Quando, por condicionalismos tecnológicos, não for possível ou conveniente modificar as condições de temperatura e humidade, deve providenciar-se de modo a proteger os trabalhadores contra temperaturas e humidades prejudiciais através de medidas técnicas localizadas ou meios de protecção individual ou, ainda, pela redução da duração dos períodos de trabalho no local. Não devem ser adoptados sistemas de aquecimento que possam prejudicar a qualidade do ar ambiente.
2. Nas indústrias em que os trabalhadores estejam expostos a temperaturas extremamente altas ou baixas devem existir câmaras de transição para que aqueles trabalhadores possam arrefecer-se ou aquecer-se gradualmente até à temperatura ambiente.
3. As tubagens de vapor e água quente ou qualquer outra fonte de calor devem ser isoladas, por forma a evitar radiações, térmicas sobre os trabalhadores.

²² El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4. Sempre que necessário, serão colocados resguardos, fixos ou amovíveis, de preferência à prova de fogo, para proteger os trabalhadores contra radiações intensas de calor.
5. Os radiadores e tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação de calor ou circulação de ar quente. Debe assegurar-se a protecção contra queimaduras ocasionadas por radiadores.

4.2.3.3/C

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/C Existencia de un sistema de control de la temperatura y humedad (termómetros, etc.).

4.2.3.3.2/C Existencia de un adecuado sistema de renovación del aire (ventiladores, corrientes, etc.).

4.2.3.4/C

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/C/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/C	50/100
4.2.3.4.1/C/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/C SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/C PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/C Existencia de un sistema de control de la temperatura y humedad (termómetros, etc.).	10/100
4.2.3.4.2.2/C Existencia de un adecuado sistema de renovación del aire (ventiladores, corrientes, etc.).	10/100
TOTAL	80

4.2.3.5/C

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplos de diversos sistemas de ventilación.

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRAÑAR RIESGOS Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

4.2.3.1/D

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²³

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/D

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 40º (*Protecção e segurança das máquinas*)

1. *Os elementos móveis de motores e órgãos de transmissão, bem como todas as partes perigosas das máquinas que acionem, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de molde a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.*
2. *As máquinas, antigas construídas e instaladas sem dispositivos de segurança eficientes, devem ser modificadas ou protegidas sempre que o risco existente o justifique.*

Artigo 41º (*Partes salientes de órgãos de máquinas*)

Os órgãos de união e fixação, tais como parafusos, chavetas e similares, existentes em veios, tambores, uniões, juntas ou outros elementos móveis de máquinas devem estar embebidos em cavidades apropriadas ou serem revestidos de protectores de modo que a superfície exteriores apresente lisa.

Artigo 42º (*Manivelas e bielas*)

Os órgãos para transformação do movimento rotativo em alternativo ou vice versa, tais como cruzetas, bielas, excêntricos, manivelas e similares, devem estar convenientemente protegidos, a menos que se encontrem em posição inacessível

Artigo 43º

(Protecção em caso de rotura de máquinas)

As máquinas que pela velocidade dos seus órgãos, pela natureza dos seus materiais de que são construídos ou em virtude de condições particulares de laboração apresentem riscos de rotura, com consequentes projecções violentas de elementos ou materiais em laboração, devem ter invólucros ou blindagens protectoras que resistam ao choque ou que retenham os elementos ou os materiais projectados, a menos que sejam adoptadas outras medidas convenientes de segurança.

²³ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

Artigo 44º (*Protectores de Máquinas*)

1. *Os protectores e os resguardos devem ser concebidos, construídos e utilizados de modo a assegurar uma protecção eficaz que interdição o acesso à zona perigosa durante as operações não causar embaraço ao operador, nem prejudicar a produção; funcionar automaticamente ou com um mínimo de esforço; estar bem adaptados à máquina e ao trabalho a executar, fazendo, de preferência, parte daquela; permitir a lubrificação, a inspecção, a afinação e a reparação da máquina. Poderão ser constituídos por elementos metálicos, de madeira, material plástico ou outro que resista ao uso normal, não apresentando arestas vivas rebarbas ou outros defeitos que possam ocasionar acidentes.*
2. *Todos os protectores devem ser solidamente fixados à máquina, pavimento, parede ou tecto e manter-se aplicados enquanto a máquina estiver em serviço*

Artigo 45º (*Remoção temporária das protecções ou dos dispositivos de segurança.*)

Não deve ser um protector retirado ou tornado ineficaz um protector mecanismo ou dispositivo de segurança de uma máquina ou seu elemento perigoso, a não ser que se pretenda executar imediatamente uma reparação ou regulação de máquina, protector, mecanismo ou dispositivo de segurança.

Logo que a reparação ou regulação esteja concluída, os protectores, mecanismos ou dispositivos de segurança devem ser imediatamente repostos

Artigo 46º (*proibição de efectuar operações de conservação em máquinas em movimento*)

As operações de limpeza, lubrificação e outras não podem ser feitas com órgãos ou elementos de máquinas em movimento, a menos que tal seja imposto por particulares exigências técnicas, caso em que devem ser utilizados meios apropriados que evitem qualquer acidente.

Esta proibição deve estar assinalada por aviso bem visível

Artigo 47º (*Reparação das máquinas*)

As avarias ou deficiências das máquinas, protectores, mecanismos ou dispositivos de protecção devem ser imediatamente denunciadas pelo operador ou qualquer outro pessoal do estabelecimento, e, quando tal aconteça, deve ser cortada a força motriz, encravando o dispositivo de comando e colocando na máquina um aviso bem visível proibindo a sua utilização Até que a regulação ou reparações necessárias tenham terminado e a máquina esteja de novo em condições de funcionamento.

Artigo 56º *Protecção de máquinas na zona de operação (Disposições gerais)*

Os órgãos de máquinas e as correspondentes zonas de operação devem estar protegidos por forma eficaz, sempre que possam constituir perigo para os trabalhadores.

Quando não seja possível, por razões de ordem técnica, conseguir uma protecção eficaz da zona de operação das máquinas ou afastar os, respectivos órgãos em movimento para local inacessível, devem adoptar-se outras medidas para diminuir ou reduzir o perigo tais como dispositivos mecânicos de alimentação e de ejeção, dispositivos suplementares de arranque e paragem e outros, limitando ao mínimo a zona de operação não protegida.

Artigo 56-A (*Disposições específicas*)

1. *As máquinas de trabalhar madeira ou produtos similares devem ter a ferramenta de corte protegida de modo a impedir que o trabalhador contactem com ela.*
2. *Nas mós devem ser acopladas protecções laterais e periféricas eficazes, formando um conjunto resistente ao impacto de fragmentos de peças ou do eventual estilhaçamento dos, rebolos.*
3. *Nos tornos, os pratos de grampos e de ponto devem Ter um resguardo que os envolva de maneira a impedir o contacto com o trabalhador quando estão em movimento.*
4. *As prensas devem ter protecções em grade ou de outro tipo, de forma a envolverem completamente a ferramenta e a torná-la inacessível às mãos do trabalhador quando o punção desce.*
Os comandos devem ser de preferência bianuais para que as mãos do trabalhador estejam sempre afastadas da ferramenta quando esta desce.

5. *As guilhotinas devem ter um sistema eficaz de frenagem que impeça o acesso das mãos do trabalhador à zona de corte, durante a descida da lâmina.*

Os comandos devem ser de preferência bianuais de modo que as mãos do trabalhador estejam sempre afastadas da lâmina quando esta desce.

Artigo 57º *(Encravamento dos dispositivos de protecção)*

Os dispositivos amovíveis de protecção da zona de operação ou de outros órgãos perigosos das máquinas devem, quando seja tecnicamente possível e se trate de eliminar o risco grave e específico, dispor de encravamento em ligação com os órgãos de arranque e de movimento da máquina por forma a impedir a remoção ou abertura do protector quando a máquina esteja em movimento ou a provocar a paragem da máquina no acto da remoção ou abertura do protector.

O mesmo encravamento não deve permitir a movimentação da máquina se o protector não estiver na devida posição

Artigo 101º *Conservação e reparação (Edifícios, máquinas, instalações e equipamentos)*

1. *Os edifícios e outras construções que fazem parte de fábricas ou oficinas ou que a estes estejam directamente ligados, as máquinas, instalações mecânicas, eléctricas ou outras e todos os utensílios e equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.*

2. *os trabalhos de conservação e reparação devem ser devidamente executados por pessoal habilitado, sob direcção competente e responsável.*

Sempre que qualquer pessoa que trabalhe num estabelecimento encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, numa construção, máquina, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que faça parte de fábrica ou nesta seja utilizado, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar qualquer acidente.

3. *Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam a retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança das máquinas aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estas máquinas, aparelhos ou instalações estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.*

O responsável pelos trabalhos deve assegurar-se de que os protectores e outros dispositivos de segurança foram recolocados de maneira conveniente, antes de autorizar que sejam repostos em serviço as máquinas, aparelhos ou instalações considerados.

3. *Deve impedir-se a limpeza ou lubrificação de qualquer elemento de uma máquina ou instalação mecânica em movimento que apresente riscos de acidente, a não ser que se utilizem os meios necessários à eliminação desses riscos.*

Artigo 102º *(Utilização de ferramentas, equipamentos e utensílios)*

As pessoas encarregadas dos trabalhos de conservação e reparação devem dispor de ferramentas apropriadas aos serviços que têm de executar, bem como do equipamento e outros meios necessários à execução daqueles trabalhos em boas condições de segurança.

Estas ferramentas, equipamentos e utensílios devem, por sua vez, ser mantidos em bom estado de conservação e ser examinados a intervalos regulares pelo responsável dos trabalhos de conservação e reparação. Devem, ainda, ser convenientemente arrumados em caixas, armários ou locais próprios.

Artigo 103º *(Medidas de segurança nos trabalhos de conservação e reparação)*

Na execução dos trabalhos de conservação e reparação, nomeadamente no que se refere a edifícios, locais subterrâneos, máquinas e instalações mecânicas, instalações eléctricas, caldeiras, reservatórios e canalizações, devem tomar-se as medidas de segurança necessárias.

Em andaimes ou outras construções provisórias devem adoptar-se as prescrições regulamentares em vigor sobre a matéria. Na reparação de máquinas devem adoptar-se dispositivos de aferrolhamento dos órgãos de comando para impedir que sejam postos em movimento antes de terminados os trabalhos de reparação.

Em instalações de vapor, gases ou líquidos sob pressão também se deve impedir que seja feita qualquer reparação enquanto se encontrarem sob pressão.

Artigo 104º (Uso de equipamento de protecção individual)

As pessoas empregadas em trabalhos de conservação ou reparação devem usar, caso seja necessário, equipamento especial de protecção individual, conforme as prescrições gerais do capítulo IX deste Regulamento.

4.2.3.3/D

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.4/D

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/D/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/D N/A (Completo con la aplicación de la ley)	50/100
4.2.3.4.1/D/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/D SUPERANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/D	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
	TOTAL	60

E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJUDICIALES PARA LA SALUD

4.2.3.1/E

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²⁴

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/E

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro.

Artigo 15.º *Obrigações gerais do empregador*

1. *O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.*
2. *O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:*
 - a) *Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;*
 - b) *Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;*
 - c) *Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;*
 - d) *Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;*
 - e) *Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;*
 - f) *Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;*
 - g) *Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;*
 - h) *Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;*
 - i) *Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.*
3. *Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador.*

²⁴ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4. Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde.
5. Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.
6. O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.
7. O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.
8. O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.
9. O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.
10. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar.
11. As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

4.2.3.4/E

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.5/E

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.5.1/E/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/E	50/100
4.2.3.5.1/E/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/E SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.5.2/E PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

4.2.3.1/F

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²⁵

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/F

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 78º (*Carros de transporte manual e carros de mão*)

1. Os carros de transporte manual e os carros de mão devem ser projectados, construídos e utilizados tendo especialmente em atenção a segurança do seu comportamento em serviço e serem apropriados para o transporte a efectuar.
2. Se possível, as rodas devem ser de borracha ou material com características equivalentes.
3. Os carros manuais devem ser dotados de travões quando se utilizem em rampas ou superfícies inclinadas.
4. Nunca se deve proceder ao carregamento dos carros enquanto estes permanecerem em rampas.
5. As pegas ou varões de empurrar devem dispor de guarda-mãos

Artigo 78º-A (*Carros de transporte mecânico, tractores, empilhadores e outros*)

1. Os carros de transporte mecânico devem ser projectados, construídos e utilizados tendo especialmente em atenção a segurança do seu comportamento em serviço e, para o, efeito ser dotados de dispositivos de comando e sinalização adequados.
2. Os comandos de arranque, aceleração, elevação e travagem devem reunir condições que impeçam movimentos involuntários.
3. Os veículos devem dispor de cabina de segurança ou, alternativamente, estar providos de armação de segurança (quadro, arco ou partido) para salvaguardar o trabalhador em caso de reviramento, capotagem ou empinamento.
4. A indicação da capacidade de carga a transportar deve ser afixada em local bem visível do veículo.

Artigo 80 (*Manobras, cargas e descargas*)

1. Os carros automotores e reboques devem apresentar, de forma bem visível, indicação da capacidade máxima de carga. O carregamento deve fazer-se de maneira a baixar, tanto quanto possível o centro de gravidade da carga. Os carros em que a descarga se efectue por basculamento devem estar providos de dispositivos que impeçam que o mesmo se faça acidentalmente.
2. A velocidade dos meios mecânicos de transporte deve ser condicionada às características do percurso, natureza da carga e possibilidades de travagem.
Os carros automotores e os reboques devem ser munidos de engates automáticos concebidos de maneira que não se afastem da via escolhida.

²⁵ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

3. Os carros accionados Por motores de combustão não devem ser utilizados na proximidade de locais onde se evolem poeiras explosivas ou vapores inflamáveis e no interior de edifícios onde a ventilação não seja suficiente para eliminar os riscos ocasionados pelos gases de escape.
- Quando não estejam em serviço, os carros devem ser recolhidos em locais reservados para o efeito, protegidos das intempéries e devidamente imobilizados.

Artigo 86º (Empilhamento de materiais)

1. O empilhamento de materiais deve efectuar-se por forma a oferecer segurança devendo tomar-se precauções especiais sempre que a natureza daqueles o exija.
- Os materiais devem ser empilhados sobre bases resistentes, devendo, além disso, verificar-se se o seu peso não excede a sobrecarga prevista para os pavimentos.
- Não se deve permitir o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias dos edifícios que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos impulsos laterais. A altura de empilhamento dos materiais não deve comprometer a estabilidade da pilha. O empilhamento dos materiais deve realizar-se de maneira que não prejudique a 2 conveniente distribuição da luz natural ou artificial, o bom funcionamento das máquinas ou de outras instalações, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

4.2.3.3/F

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

- 4.2.3.3.1/F Almacenes bien organizados y señalizados.
- 4.2.3.3.2/F Cargas paletalizadas con sistemas mecánicos (carretillas elevadoras).
- 4.2.3.3.3/F Adecuadas instrucciones para el manejo de cargas de forma manual.

4.2.3.4/F

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/F/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.4.2/F	50/100
4.2.3.4.1/F/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.4.2/F SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/F	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/F	Almacenes bien organizados y señalizados.	10/100
4.2.3.4.2.2/F	Cargas paletalizadas con sistemas mecánicos (carretillas elevadoras).	10/100
4.2.3.4.2.3/F	Adecuadas instrucciones para el manejo de cargas de forma manual.	10/100
	TOTAL	90

4.2.3.5/F

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplo de almacén bien ordenado.



G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD

G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES (GENERADORES DE VAPOR PARA LAS PLANCHAS, SISTEMAS DE CALEFACCIÓN, ETC..)

4.2.3.1/G1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²⁶

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/G1

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 93º (*Segurança de caldeiras de vapor e instalações, aparelhos e recipientes sob pressão*)

As caldeiras de vapor e as instalações, aparelhos e recipientes de líquidos, gases ou vapores sob pressão devem ser construídos, montados e utilizados de acordo com as disposições regulamentares de segurança em vigor.

As instalações que não forem abrangidas pelas disposições acima referidas devem por igual forma, possuir resistência adequada à sua utilização.

Artigo 94º (*Segurança das instalações eléctricas*)

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor

4.2.3.3/G1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/G1 La instalación eléctrica está adecuadamente dimensionada con un mantenimiento correcto.

4.2.3.3.2/G1 Los cuadros eléctricos principales y secundarios se encuentran en perfecto estado de uso, son accesibles solamente al personal autorizado, están adecuadamente señalizados, disponen de alfombras de goma de seguridad y extintores de CO₂ en sus inmediaciones.

²⁶ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.4/G1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/G1/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/G1	50/100
4.2.3.4.1/G1/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/G1 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/G1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/G1 La instalación eléctrica está adecuadamente dimensionada con un mantenimiento correcto.	10/100
4.2.3.4.2.2/G1 Los cuadros eléctricos principales y secundarios se encuentran en perfecto estado de uso, son accesibles solamente al personal autorizado, están adecuadamente señalizados, disponen de alfombras de goma de seguridad y extintores de CO2 en sus inmediaciones.	10/100
TOTAL	80

4.2.3.5/G1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplo de instalación eléctrica correctamente mantenida.

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUS DESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

4.2.3.1/H

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²⁷

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/H

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 88º (Armazenagem de Líquidos perigosos)

1. A armazenagem de líquidos inflamáveis ou combustíveis em reservatórios deve ser sempre submetida à autorização da entidade competente, por forma a garantir a aplicação das necessárias disposições de segurança.
Consideram-se abrangidos nesta classificação os líquidos cujo ponto de inflamação é inferior a 100°C (aparelho de Abel). Consideram-se líquidos inflamáveis aqueles cujo ponto de inflamação é inferior a 60°C e que têm uma pressão de vapor absoluta não superior a 2,8 kg/cm², a 35°C.
Consideram-se líquidos combustíveis aqueles cujo ponto de inflamação é igual ou superior a 60°C e inferior a 100°C.
As disposições referidas respeitam, nomeadamente, a zonas de isolamento, maciços de fundação, bacias colectoras, equipamento de combate em incêndios, protecção contra a corrosão, protecção contra a acumulação de cargas de electricidade estática, tubos de ventilação, etc.
A armazenagem de líquidos inflamáveis que apresentam ponto de inflamação inferior a 21°C deve fazer-se de acordo com as prescrições do artigo 33º do capítulo II.
2. A armazenagem de líquidos perigosos inflamáveis deve ser feita em reservatórios situados acima do solo ou fossas, dotados dos dispositivos necessários para garantir a sua manutenção segura.
Consideram-se líquidos inflamáveis aqueles cujo ponto de inflamação é igual ou superior a 100°C. Os dispositivos referidos respeitam nomeadamente, as precauções contra a corrosão, localização, isolamento e ventilação.
3. A armazenagem de líquidos inflamáveis contidos em tambores ou barris no interior de fábricas ou pequenos entrepostos deve ser feita em compartimentos especiais, contruídos com materiais resistentes ao fogo, com pavimento impermeável, inclinado e drenado para bacia colectora não ligada a esgoto, devendo os tambores ou barris ser dispostos sobre plataformas elevadas em relação ao pavimento.
4. Os barris ou garrações que contenham ácidos devem ser arrumados em locais frescos, e a sua manipulação deve ser cuidadosa, tendo em especial atenção impedir aumentos de pressão interior mediante aberturas periódicas.
O transporte e esvaziamento de garrações deve fazer-se, respectivamente, por meios de carrinhos e aparelhos destinados a esses fins.
Os tambores ou barris vazios de quaisquer líquidos devem ser afastados dos recipientes cheios e permanecer abertos e limpos.
5. Os materiais e produtos susceptíveis de reagirem entre si dando lugar à formação de gases ou misturas explosivas ou inflamáveis devem ser conservados em locais suficientemente distanciados e adequadamente isolados uns dos outros.

²⁷ El convenio 155 ha sido ratificado por Portugal.

4.2.3.3/H

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/H Los trabajadores reciben formación adecuada en esta materia.

4.2.3.4/H

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/H/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/H	50/100
4.2.3.4.1/H/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/H SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/H	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/H	Los trabajadores reciben formación adecuada en esta materia.	10/100
	TOTAL	70

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

4.2.3.1/I

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/I

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 28º (*protecção contra radiações ionizantes*)

Nos locais onde se armazenem, manipulem ou utilizem quaisquer substâncias radioactivas ou funcionem quaisquer aparelhos capazes de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores e observarem-se as prescrições constantes da regulamentação especial em vigor.

Artigo 24º (*Temperatura e humidade*)

...

3. As tubagens de vapor e água quente ou qualquer outra fonte de calor devem ser isoladas, por forma a evitar radiações, térmicas sobre os trabalhadores.

4. Sempre que necessário, serão colocados resguardos, fixos ou amovíveis, de preferência à prova de fogo, para proteger os trabalhadores contra radiações intensas de calor.

...

Artigo 90º (*segurança de fornos e estufas*)

...

4. Os postos de trabalho e de manobra dos operadores dos fornos devem ser protegidos contra as radiações, térmicas e luminosas.

...

Artigo 95º (*Instalações e operações de soldadura e corte (Locais de trabalho)*)

...

2. Quando os trabalhos de soldadura ou corte a arco eléctrico tiverem de ser executados em lugares onde haja permanência ou circulação de pessoas, devem efectuar-se ao abrigo de paredes ou biombo ou outros anteparos apropriados, fixos ou móveis, cuja superfície absorva e impeça a reflexão de radiações nocivas.

Artigo 145º (*Protecção da face e dos olhos*)

Os trabalhadores que realizem trabalhos que possam apresentar qualquer perigo para a face e para os olhos, por projecção de estilhaços, de materiais quentes ou cáusticos, de poeiras, fumos perigosos ou incómodos, ou que estejam sujeitos a deslumbramento por luz intensa ou radiações perigosas, devem usar óculos bem adaptados à configuração do rosto, viseiras ou anteparos, consoante os casos

4.2.3.3/I

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/I

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/I/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/I	50/100
4.2.3.4.1/I/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/I SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/I PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A(completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

4.2.3.1/J

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/J

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS.

Artigo 26º (*Ruído e vibrações*)

1. *Nos locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações prejudiciais ou incómodos.*
2. *Os Critérios de avaliação do risco de trauma auditivo por exposição ao ruído, bem como o de avaliação do risco devido à exposição a vibrações devem ser os previstos em normas portuguesas específicas.*
Recomenda-se que os valores limites de exposição ao ruído e às vibrações não ultrapassem os indicados em normas portuguesas.

Artigo 27º (*Medidas de prevenção e protecção*)

Nas situações em que haja riscos devidos ao ruído e às vibrações devem os mesmos ser eliminados ou reduzidos através de medidas técnicas adequadas e ou pela adopção de medidas complementares de organização do trabalho. Quando estas medidas não reduzirem o ruído e as vibrações até aos limites recomendados, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados.

Artigo 146º (*Protecção do ouvido*)

1. *As pessoas que trabalhem num meio de ruído intenso e prolongado devem, normalmente, usar protectores auriculares apropriados.*
Estes protectores devem ser limpos e esterilizados, quando usados por outra pessoa.
2. *Os protectores das orelhas contra chispas, partículas de metal fundido e outros materiais devem, ser constituídos por rede resistente, inoxidável e leve, sobre armação de couro ou protecção equivalente, e mantidos em posição por mola regulável que passe atrás da cabeça.*

4.2.3.3/J

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/J Existencia de un adecuado control periódico de ruidos y vibraciones mediante aparatos de medición (sonómetros).

4.2.3.4/J

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/J/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/J	50/100
4.2.3.4.1/J/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/J SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/J	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/J	Existencia de un adecuado control periódico de ruidos y vibraciones mediante aparatos de medición (sonómetros)	20/100
	TOTAL	80

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

4.2.3.1/K

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/K

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 23º (Pureza do ar)

Todos os gases, vapores, fumos, névoas ou poeiras que se produzam ou desenvolvam no decorrer das operações industriais ou no aquecimento do ambiente devem ser captados, tanto quanto possível, no seu ponto de formação ou eliminados pela utilização de outros meios, de modo a evitar a poluição da atmosfera dos locais de trabalho e sem causar prejuízo ou incómodos para terceiros.

Os níveis de concentração de substâncias nocivas existentes no ar dos locais de trabalho não devem ultrapassar os definidos em norma portuguesa específica.

Artigo 106º (meios de protecção)

- 1. As operações que apresentem riscos elevados devem efectuar-se em locais ou em edifícios isolados, com um mínimo de trabalhadores possível, tomando-se precauções especiais. Estas operações devem efectuar-se em aparelhos ou recipientes fechados a fim de evitar o contacto entre as pessoas e as substâncias, e agentes perigosos e incómodos, impedindo que as poeiras, fumos, gases vapores ou névoas se escapem para a atmosfera dos locais ocupados pelos trabalhadores.*
- 2. Quando não for possível empregar aparelhos ou recipientes fechados, as poeiras, fumos, gases, vapores ou névoas nocivos devem ser captados no seu ponto de formação ou na proximidade do mesmo, por meio de bocas ou de cúpulas convenientemente ligadas a sistemas de aspiração eficazes, e a atmosfera ambiente deve ser convenientemente ventilada. Em caso de necessidade, os trabalhadores devem usar vestuário e equipamento de protecção individual de harmonia com as prescrições do capítulo IX deste regulamento*

Artigo 107º (Controle da atmosfera)

A atmosfera das oficinas deve ser analisada periodicamente tantas as necessárias, a fim de se verificar se a concentração das substâncias nocivas ultrapassa os limites os limites admitidos.

Devem instalar-se, para o efeito e sempre que possível aparelhos indicadores automáticos.

Artigo 135º (Limpeza dos locais de trabalho)

- 1. As oficinas, postos de trabalho, locais de passagem e todos os outros locais de serviço devem ser mantidos em boas condições de higiene.*
- 2. As paredes, tectos, janelas e superfícies envidraçadas devem ser mantidos limpos e em bom estado de conservação.*

3. Os pavimentos das oficinas devem ser conservados limpos e, tanto quanto possível, secos e não escorregadios
Quando se utilizem processos de trabalho por via húmida, deve assegurar-se um escoamento eficaz.
4. As oficinas devem ser limpas com a frequência requerida pela natureza do trabalho.
Na medida do possível, a limpeza deve efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho e de modo a evitar o desprendimento de poeiras.
Se, por razões de ordem técnica, a limpeza se realizar durante as horas de trabalho, deverá ser feita por aspiração, tomando-se as precauções necessárias para evitar que a atmosfera seja poluída.

4.2.3.3/K

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/K

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/K/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2	50/100
4.2.3.4.1/K/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/K PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/K 4.2.3.5.2.1/K N/A (completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

4.2.3.1/L

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/L

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO: REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 51.º *Actividades proibidas a trabalhadora grávida e lactante: Agentes físicos*

É proibida à trabalhadora grávida a realização de actividades em que esteja ou possa estar exposta aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;*
- b) Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.*

Artigo 62.º *Actividades proibidas ou condicionadas a menor: Agentes físicos*

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;*
- b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;*
- c) Contacto com energia eléctrica de alta tensão.*

4.2.3.3/L

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/L

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/L/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.3.3.2/L	50/100
4.2.3.4.1/L/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.3.3.2/L SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/L PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN

M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

4.2.3.1/M1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/M1

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO: REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 15º (*Obrigações gerais do empregador*)

...

9. O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidade

Artigo 19º (*Informação dos trabalhadores*)

1. O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação actualizada sobre:

- a) As matérias referidas na alínea j) do n.º 1 do artigo anterior;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

Artigo 20.º (*Formação dos trabalhadores*)

1. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.
2. Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.
3. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Artigo 75.º (*Primeiros socorros, combate a incêndios*
e evacuação de trabalhadores)

1. *A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações a que se refere o n.º 9 do artigo 15.º*

Artigo 98.º (*Actividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho*)

1. *O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:*
 - a) *Planear a prevenção, integrando a todos os níveis e, para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;*
 - b) *Proceder a avaliação dos riscos, elaborando os respectivos relatórios;*
 - c) *Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e protecção exigidos por legislação específica;*
 - d) *Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;*

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 10º (*Vias de passagem e saídas*)

1. *A largura das superfícies de circulação e das saídas deve ser suficiente. Estas vias de circulação devem, quando necessário, estar sinalizadas e ser dimensionadas tendo em atenção as distâncias a percorrer, o número de utentes e o maior ou menor risco de incêndio ou de explosão, não podendo a sua largura ser inferior a 1,20 m quando o número de utilizadores não ultrapasse cinquenta.*
É recomendável que para larguras superiores estas sejam múltiplas de 0,60 m.
2. *Quando as vias de passagem se destinem ao trânsito simultâneo de pessoas e veículos, a sua largura deve ser suficiente para garantir a segurança na circulação de uns e de outros.*
3. *As vias de passagem no interior das construções, as partes de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho; as distâncias a percorrer para atingir a saída devem ser tanto menores quanto maior for o risco de incêndio ou de explosão.*
É recomendável a existência de, pelo menos, duas saídas em cada oficina ou estabelecimento industrial.
4. *Nos locais de trabalho, os intervalos entre as máquinas, instalações ou materiais devem ter uma largura de, pelo menos, 0,6 m.*
5. *As plataformas de elevadores, os corredores, rampas, escadas e outros meios de acesso fixos devem possuir boa iluminação e ventilação proporcionar boa utilização e ter piso não escorregadio ou anti-derrapante.*
6. *Nas vias de passagem e saídas em que haja perigo de queda livre devem existir resguardos laterais com a altura de 0,90 m e, se necessária, rodapés com a altura mínima de 0,14 m.*

Artigo 12º (*Aberturas nos pavimentos e paredes*)

1. *As aberturas existentes nos pavimentos dos locais de trabalho ou de passagem devem ser resguardadas com coberturas resistentes, ou com guarda-corpos colocados á altura de 0,9 m e rodapés com a altura mínima de 0,14 m.*
Quando os referidos resguardos não forem aplicáveis, as aberturas devem ser devidamente sinalizadas.
2. *As diferenças de nível entre pavimentos e as aberturas nas paredes que apresentem perigo de queda devem ser resguardadas com guarda -corpos resistentes e, se necessário, com rodapés.*
3. *Os peitoris das janelas devem estar a altura não inferior a 0,9m sua espessura não deve exceder 0,28 m.*
O limite de espessura indicado visa a permitir o engate das escadas de bombeiros em caso de incêndio.

Artigo 21º (*Iluminação de emergência de segurança*)

Os estabelecimentos industriais com mais de duzentas pessoas devem estar providos com iluminação de emergência de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saldas, conforme as disposições regulamentares em vigor. Quando houver perigo especial de incêndio que possa inutilizar um sistema de iluminação eléctrica de segurança, devem instalar-se indicadores munidos de dispositivos do tipo cata-focos, pinturas fosforescentes ou ainda lâmpadas alimentadas por pilhas ou acumuladores, ou qualquer outro dispositivo análogo, ao abrigo de perigo de incêndio.

Artigo 29º (*Prevenção dos incêndios e protecção contra o fogo - Disposições gerais*)

- 1. Nos estabelecimentos industriais devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.*
- 2. O equipamento e as instalações que apresentem elevados riscos de incêndio devem ser, tanto quanto possível, construídos de maneira que, em caso de incêndio, possam ser facilmente isolados, de preferência automaticamente.*

Artigo 30º (*Meios de combate a incêndios*)

- 1. Os estabelecimentos industriais devem estar providos de equipamento adequado para a extinção, de incêndios em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados, e dispor, durante os períodos no mais de trabalho, de pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso deste equipamento. Devem ser instaladas em local criteriosamente escolhido, máscaras antigas e, nalguns casos máscaras de respiração autónoma apropriadas.*
- 2. O agente de extinção deve estar de acordo, em termos de utilização com a classe de fogo, determinada pela natureza do material combustível*
Para casos particulares, como em relação a instalações eléctricas o extintor deverá possuir na etiqueta a referência, dada pelo fabricante, da sua possível utilização até ao limite máximo de segurança, especificado em unidade de tensão.
- 3. Deve ser verificado a intervalos regulares o estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios de acordo com as respectivas instruções de utilização*
Devem ser tomadas medidas eficazes para impedir a fuga de tais líquidos para caves, poços ou canalizações de esgoto, reter-se em zonas de segurança qualquer fuga de líquidos evitar-se a formação de misturas explosivas ou inflamáveis, nomeadamente quando haja transvasamento.

Artigo 31º (*Sistemas de alarme e de extinção automática*)

Os edifícios que apresentam riscos elevados de incêndio devem ser munidos de sistemas de alarme ou de alarme e de extinção automática.

Quando accionados à mão os dispositivos de aviso de incêndio devem ser, em cada andarem número suficiente e distribuídos por forma a não se percorrer as de 30 M para os manobrar.

As campainhas de alarme devem emitir um som distinto em qualidade e altura do de todos os outros dispositivos acústicos e ser alimentados, na medida do possível por fonte de energia independente

Artigo 86º (*Empilhamento de materiais*)

- 1. O empilhamento de materiais deve efectuar-se por forma a oferecer segurança devendo tomar-se precauções especiais sempre que a natureza daqueles o exija.*
Os materiais devem ser empilhados sobre bases resistentes, devendo, além disso, verificar-se se o seu peso não excede a sobrecarga prevista para os pavimentos.
Não se deve permitir o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias dos edifícios que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos impulsos laterais. A altura de empilhamento dos materiais não deve comprometer a estabilidade da pilha. O empilhamento dos materiais deve realizar-se de maneira que não prejudique a 2 conveniente distribuição da luz natural ou artificial, o bom funcionamento das máquinas ou de outras instalações, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

Artigo 150º (*Protecção de outras regiões do corpo*)

Os trabalhadores que estejam expostos a riscos que afectem outras partes do corpo devem dispor vestuário adequado, aventais, capuzes, peitilhos ou outras protecções de forma e material apropriados.

Em casos de especial exposição a risco de incêndio deve evitar-se o uso de equipamento de protecção individual confeccionado com fibras artificiais, facilmente inflamáveis.

4.2.3.3/M1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/M1 Existencia de sistemas de detección de humo.

4.2.3.4/M1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/M1/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/M1	50/100
4.2.3.4.1/M1/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/M1 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/M1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/M1 Existencia de sistemas de detección de humo.	10/100
TOTAL	70

4.2.3.5/M1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de medios de extinción, planes de emergencia e indicaciones de seguridad adecuadas.

4.2.3.1/N

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/N

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 3º (Deveres da entidade patronal)

...

f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;

Artigo 4º (Deveres dos trabalhadores)

...

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado e conservação

Artigo 27º (Medidas de prevenção e protecção)

Nas situações em que haja riscos devidos ao ruído e às vibrações devem os mesmos ser eliminados ou reduzidos através de medidas técnicas adequadas e ou pela adopção de medidas complementares de organização do trabalho. Quando estas medidas não reduzirem o ruído e as vibrações até aos limites recomendados, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados.

Artigo 104º (Uso de equipamento de protecção individual)

As pessoas empregadas em trabalhos de conservação ou reparação devem usar, caso seja necessário, equipamento especial de protecção individual, conforme as prescrições gerais do capítulo IX deste Regulamento.

Artigo 142º (Equipamento de protecção individual - Disposições gerais)

1. Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.
O equipamento de protecção individual não deve ser utilizado como meio de substituir qualquer protecção técnica eficaz a que se possa recorrer, mas antes como recurso de segurança suplementar.
2. O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado, ao organismo humano.
3. O equipamento de protecção individual deve ser mantido em bom estado de conservação e ser objecto de revisões e higienização periódicas.

Artigo 143º (vestuário de trabalho)

O vestuário de trabalho deve ser concebido tendo em conta os riscos a que os trabalhadores possam ser expostos.
Deve ser bem justo ao corpo e não apresentar partes soltas.

Artigo 144º (*Protecção da cabeça*)

1. *Os trabalhadores expostos ao risco de traumatismos na cabeça devem usar capacetes adequados.
Os capacetes devem ser suficientemente resistentes, incombustíveis, com armação interior apropriada, câmara de ventilação e, sempre que necessário, com abas que projectama face e a nuca.*
2. *Os trabalhadores que operem ou transitem na proximidade de máquinas ou de elementos móveis de máquinas ou junto de chamas ou materiais incandescentes devem proteger completamente os cabelos por meio de boina bem ajustada ou protector equivalente.
As boinas ou protectores devem ser de material dificilmente inflamável e suficientemente resistente para suportar a lavagem e desinfecção regulares.*

Artigo 145 (*Protecção da face e dos olhos*)

*Os trabalhadores que realizem trabalhos que possam apresentar qualquer perigo para a face e para os olhos, por projecção de estilhaços, de materiais quentes ou cáusticos, de poeiras, fumos perigosos ou incómodos, ou que estejam sujeitos a deslumbramento por luz intensa ou radiações perigosas, devem usar óculos bem adaptados à configuração do rosto, viseiras ou anteparos, consoante os casos. Os protectores dos olhos devem ter qualidades ópticas apropriadas e ser resistentes, leves e mantidos limpos.
Os óculos devem ser concebidos por forma a evitar-se o seu fácil embaciamento.*

Artigo 146º (*Protecção do ouvido*)

1. *As pessoas que trabalhem num meio de ruído intenso e prolongado devem, normalmente, usar protectores auriculares apropriados.
Estes protectores devem ser limpos e esterilizados, quando usados por outra pessoa.*
2. *Os protectores das orelhas contra chispas, partículas de metal fundido e outros materiais devem, ser constituídos por rede resistente, inoxidável e leve, sobre armação de couro ou protecção equivalente, e mantidos em posição por mola regulável que passe atrás da cabeça.*

Artigo 147º (*Protecção das mãos e braços*)

1. *Nas operações que apresentem risco de corte, abrasão, queimadura ou corrosão das mãos, os trabalhadores devem usar luvas especiais, de forma e materiais adequados.
Os operários que trabalham com máquinas de furar, prensas mecânicas e outras máquinas onde as mãos possam ser colhidas por órgãos em movimento não devem usar luvas.*
2. *Os trabalhadores que manipulem substâncias tóxicas irritantes ou infectantes devem usar luvas decanhão alto, de forma a proteger os antebraços.
Estas luvas devem ajustar-se perfeitamente aos antebraços na abertura do canhão.*

Artigo 148º (*Protecção dos pés e das pernas*)

1. *Nos trabalhos que apresentem risco de queimadura, corrosão, ou perfuração ou esmagamento dos pés, os trabalhadores devem dispor de calçado de segurança resistente e adequado à natureza do risco.*
2. *As pernas e os joelhos devem porteger-se, sempre que necessário, por polainas ou joalheiras resistentes de material apropriado à natureza do risco e de forma que possam ser retirados instantaneamente em caso de emergência.*

Artigo 149º (*Protecção das vias respiratórias*)

1. *Os trabalhadores expostos ao risco de inalação de poeiras, gases fumos ou vapores nocivos devem dispor de máscaras ou outros dispositivos adequados à natureza dos riscos.*
2. *As máscaras poderão ser utilizadas isoladamente ou acopladas a outros dispositivos de protecção individual, formando conjuntos adequados aos vários riscos inerentes a determinados postos de trabalho.
Os aparelhos respiratórios devem ser, de preferência, individuais
Quando usados por outro indivíduo, devem ser esterilizados.*

Artigo 150º (*Protecção de outras regiões do corpo*)

Os trabalhadores que estejam expostos a riscos que afectem outras partes do corpo devem dispor vestuário adequado, aventais, capuzes, peitilhos ou outras protecções de forma e material apropriados.

Em casos de especial exposição a risco de incêndio deve evitar-se o uso de equipamento de protecção individual confeccionado com fibras artificiais, facilmente inflamáveis.

4.2.3.3/N

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/N

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/N/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/N	50/100
4.2.3.4.1/N/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/N	10/100
4.2.3.4.2/N	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A (completo con la aplicación de la ley)	
	TOTAL	60

4.2.3.5/N

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplo de elemento de seguridad en el puesto de trabajo.

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIOS, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LUGARES DE DESCANSO

O1.1) Agua potable

4.2.3.1/O1.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.1

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo134º (Abastecimento de água)

1. Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente. Não devem ser usados, para conter água, celhas barris ou outros recipientes que obriguem à basculação dos mesmos ou ao mergulho de vasilhas para obtenção de água.
2. A água destinada a ser bebida deve provir de origem aprovada pela entidade competente e ser vigiada em conformidade com as instruções dela emanadas.
Quando não se dispuser de água potável corresponde às condições fixadas pela entidade, deverá proceder-se à sua depuração de acordo com as instruções da referida entidade
3. A água destinada a ser bebida deve ser utilizada em condições higiénicas, sendo proibido o uso de copos colectivos.
É aconselhável a instalação de bebedouros de jacto ascendente
4. Quando a água não for potável e se destinar a operações industriais ou a combate contra incêndios, devem ser afixados avisos junto dos respectivos postos de alimentação, com a indicação de "imprópria para beber."

4.2.3.3/O1.1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/O1.1 Existencia de fuentes de agua en los lugares de trabajo sin restricciones de acceso.

4.2.3.4/O1.1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.1/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.1	50/100
4.2.3.4.1/O1.1/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.1 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/O1.1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/O1.1 Existencia de fuentes de agua en los lugares de trabajo sin restricciones de acceso.	20/100
TOTAL	80

4.2.3.5/O1.1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplo de fuentes de agua en los lugares de trabajo.

O1.2) Vestuarios, duchas, lavabos y retretes

4.2.3.1/O1.2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 139º (Instalações sanitárias)

1. As instalações sanitárias devem satisfazer aos seguintes requisitos.

a) Serem separadas por cada sexo;

b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho e terem acesso fácil e cómodo.

A comunicação com os locais de trabalho deve fazer-se, de preferência, por passagens cobertas, no caso de as instalações sanitárias se situarem em edifício separado;

c) Disporem de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;

d) Serem iluminadas e ventiladas conforme as disposições do capítulo II respeitantes a esta matéria;

e) Os pavimentos serem revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;

f) As paredes serem de cor clara e revestias de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos, 1,5 m de altura.

2. As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

a) Um lavatório fixo por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;

b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade, e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;

c) Uma retrete com bacia à turca ou de assento aberto na extremidade anterior por cada grupo de vinte e cinco homens ou fracção trabalhando simultaneamente;

d) Um urinol por cada grupo de vinte e cinco homens ou fracção trabalhando simultaneamente;

e) Uma retrete com bacia de assento por cada grupo de quinze mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente. A contagem do número de lavatórios e de cabines de chuveiro referidos nas alíneas A) e B) faz-se separadamente para cada sexo. Quando os estabelecimentos tenham instalações de retrete e urinol anexos às diversas secções fabris, pode o respectivo equipamento ser considerado para o efeito das proporções estabelecidas nas alíneas C), D) e E), devendo, porém, aquelas instalações dispor de lavatórios.

3) O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer às seguintes condições:

a) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante, não devendo permitir-se a utilização de toalhas colectivas. Quando se utilizem lavatórios colectivos, entende-se que cada 0,6m correspondem a um lavatório individual. As torneiras devem ser, de preferência, comandadas por pedal.

b) As cabinas de banho com chuveiro devem estar instaladas em local próprio, separado do das retretes e dos urinóis, Ter antecâmara de vestir com cabide e banco, dispor de água fria e quente, Ter piso antiderrapante e ser providas de portas ou construídas de modo a manter resguardo conveniente.

Devem ser mantidas em bom estado de conservação e higiene

c) Cada grupo de retretes deve ser instalado em local independente, com antecâmara onde se coloquem os urinóis e lavatórios na proporção de um por cada vinte daqueles aparelhos.

Estes lavatórios não devem ser considerados para efeito das proporções estabelecidos na alínea a) do nº 2 deste artigo;

d) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados com, pelo menos, 0,8m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente abrindo para fora e provida de fecho. As divisórias dos compartimentos devem ter altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento.

Devem ser mantidas em bom estado de conservação e higiene e, as reservadas às mulheres, providas de recipientes com tampa;

e) Os urinóis, munidos de dispositivos de descarga de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem e separados por baías laterais distantes entre si pelo menos 0,6 m.

Artigo 140º (Instalações de vestiário)

1. As instalações de vestiário devem situar-se em salas próprias separadas por sexos, com boa iluminação e ventilação, em comunicação directa com as cabinas de chuveiro e os lavatórios, e disporem de armários individuais, bancos ou cadeiras em número bastante.

No caso de estabelecimentos que empreguem mais de vinte e cinco operários, as instalações de vestiário, cabinas de chuveiro e lavatórios anexos devem, no seu conjunto, ocupar área não inferior à correspondente a 1 m² por operário.

2. Os armários individuais devem ter as dimensões fixadas pela entidade competente, ser munidos de fechadura ou cadeado e terem aberturas de arejamento na parte superior da porta.

3. Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa do trabalho.

Deve, sempre que possível, reservar-se um local destinado a guardar roupa molhada.

O vestuário e outros objectos de uso pessoal não devem ser colocados noutros locais que não os vestiários. Os vestiários e armários devem ser mantidos em boas condições de higiene.

4.2.3.3/O1.2

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/O1.2

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.2/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.2	50/100
4.2.3.4.1/O1.2/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.2 SOBREPASANDO LAS ESPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/O1.2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	60

4.2.3.5/O1.2

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplos de taquillas y aseos limpios y adecuados.

O1.3) Locales de descanso

4.2.3.1/O1.3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.3

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 141º (Refeitórios)

- Os estabelecimentos que empreguem cinquenta ou mais trabalhadores e aqueles em que lhes seja autorizado tomarem as suas refeições devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.*
- A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os mínimos seguintes:*
25 pessoas ou menos, 18,5 m²;
26 a 74 pessoas, 18,5 m² mais 0,65 m² por pessoa acima de 25;
75 a 149 pessoas, 50 m² mais 0,55 m² por pessoa acima de 75;
150 a 499 pessoas, 92 m² mais 0,50 m² por pessoa a acima de 149;
500 pessoas ou mais, 255 m² mais 0,40 m² por pessoa acima de 499;
- Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas últimas ter tampo liso, sem fendas e de material impermeável.*
Cada mesa deve destinar-se, de preferência, a quatro pessoas e, neste caso, ter as dimensões mínimas de 0,8m x 0,8m.
Na vizinhança dos refeitórios devem existir lavatórios em número suficiente, que não devem ser considerados para efeito das proporções estabelecidas na alínea a) do nº 2 do artigo 139º.
- As paredes e pavimentos devem ser lisos e laváveis, e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara. As janelas ou bandeiras devem ser providas, quando necessário, de redes mosquiteiras.*
Também se aplicam aos refeitórios as disposições do capítulo II relativas a iluminação e ventilação.
- Não deve permitir-se que as refeições sejam tomadas nas oficinas ou noutros locais de trabalho.*
Não deve permitir-se que os trabalhadores entrem no refeitório antes de despirem os fatos de trabalho, quando estes estejam particularmente sujos ou impregnados de substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4.2.3.3/O1.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.4.1/O1.3 Suministro de una comida al día financiada en parte por la empresa y de calidad.

4.2.3.4.2/O1.3 Suministro de una comida al día gratuita y de calidad.

4.2.3.4/O1.3

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.3/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.3	50/100
4.2.3.4.1/O1.3/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.3 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/O1.3 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.2/O1.3 Suministro de una comida al día financiada en parte por la empresa y de calidad.	10/100
4.2.3.4.2.3/O1.3 Suministro de una comida al día gratuita y de calidad.	10/100
TOTAL	80

O1.4) Locales provisionales y trabajos al aire libre y servicios adicionales

4.2.3.1/O1.4

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.4

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 25º (Trabalhos no exterior)

Os trabalhadores que actuem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra a exposição excessiva ao sol e às intempéries. Esta protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigo ou pelo uso de vestuário e calçado apropriados.

4.2.3.3/O1.4

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/O1.4 Facilitación de transporte gratuito a los empleados a/desde la fábrica en los casos no previstos en normativas específicas.

4.2.3.4/O1.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.4/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.4	50/100
4.2.3.4.1/O1.4/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.4 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/O1.4 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/O1.4 Facilitación de transporte gratuito a los empleados a/desde la fábrica en los casos no previstos en normativas específicas.	20/100
TOTAL	80

P) PRIMEROS AUXILIOS

P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

4.2.3.1/P1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/P1

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 102/2009 DE 10 DE SETEMBRO - REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 75.º (*Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores*)

1. A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações a que se refere o n.º 9 do artigo 15.º
2. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

ORDEN N.º 53/71 DE 3 DE FEVEREIRO: REGULAMENTO GERAL DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS

Artigo 138º-A (*Caixas de primeiros socorros*)

Nos locais de trabalho onde não haja serviços médicos do trabalho ou postos de primeiros socorros devem existir caixas de primeiros socorros devidamente assinaladas e criteriosamente colocadas contendo o material adequado.

4.2.3.3/P1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/P1 Personas formadas convenientemente en la plantilla.

4.2.3.4/P1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/P1/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/P1	50/100
4.2.3.4.1/P1/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/P1 SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/P1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/P1 Personas formadas convenientemente en la plantilla.	20/100
TOTAL	80

4.2.3.5/P1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Aplicación correcta de la ley: Ejemplo de accesibilidad de material de primeros auxilios.

Q) ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

4.2.3.1/Q

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/Q

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 102/2009 DE 10 DE SETEMBRO - REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 98.º (Actividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho)

1. O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:

[...]

d) Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;

4.2.3.3/Q

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/Q Formación al personal para actuar en caso de emergencia.

4.2.3.3.2/Q En los ejercicios de evacuación se toman fotografías y se cronometran los tiempos.

4.2.3.3.3/Q Existencia de un punto de encuentro.

4.2.3.4/Q

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/Q/1 CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/Q	50/100
4.2.3.4.1/Q/2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/Q SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/Q PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/Q Formación al personal para actuar en caso de emergencia.	20/100
4.2.3.4.2.2/Q En los ejercicios de evacuación se toman fotografías y se cronometran los tiempos.	10/100
4.2.3.4.2.3/Q Existencia de un punto de encuentro.	10/100
TOTAL	100

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

4.2.3.1/R

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/R

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 102/2009 DE 10 DE SETEMBRO - REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 98.º (*Actividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho*)

[...]

g) Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter actualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;

Artigo 108.º (*Exames de saúde*)

- 1. O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.*
- 2. As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas por médico que reúna os requisitos previstos no artigo 103.º*
- 3. Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:*
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;*
 - b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;*
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.*
- 4. O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.*
- 5. O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.*
- 6. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.*

Artigo 109.º (*Ficha clínica*)

- 1. As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.*
- 2. A ficha clínica está sujeita ao segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos afectos ao organismo com competência para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.*
- 3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, a ficha clínica não deve conter dados sobre a raça, a nacionalidade, a origem étnica ou informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, salvo quando estes últimos estejam relacionados*

com patologias específicas ou com outros dados de saúde.

4. *O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da ficha clínica.*
5. *Em caso de cessação da actividade, as fichas clínicas devem ser enviadas para o serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social.*
6. *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo, imputável ao empregador no caso de serviço interno, ou à entidade titular de serviço comum ou de serviço externo que não seja convencionado.*

4.2.3.3/R

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

4.2.3.4/R

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/R/1	CUMPLIMIENTO BÁSICO DEL PUNTO 4.2.3.2/R	50/100
4.2.3.4.1/R/2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/R SOBREPASANDO EXPECTATIVAS	10/100
4.2.3.4.2/R	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
	TOTAL	60

¹ Portugal ha ratificado los convenios 87, 98 y 135, pero no el 154.

4.2.4 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

4.2.4.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

C98. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

C135. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

C154. Convenio sobre la negociación colectiva, 1971.

R143. Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1981.

R163. Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

4.2.4.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 45/77 DE 7 DE JULHO - RATIFICA A CONVENÇÃO N.º 87 DA OIT, SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E PROTECÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Artigo 2.º

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Artigo 3.º

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.
2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

Artigo 4.º

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Artigo 11.º

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical.

CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 282.º (Informação, consulta e formação dos trabalhadores)

1. O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspetos relevantes para a proteção da sua segurança e saúde e a de terceiros.
2. O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.
3. O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respetiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respetivas funções.
4. Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores.

Artigo 286.º (Informação e consulta de representantes dos trabalhadores)

1. O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes.
2. A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.
3. O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.
4. Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respetivas empresas.
5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 287.º (Representação dos trabalhadores após a transmissão)

1. Caso a empresa ou estabelecimento mantenha a autonomia após a transmissão, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afetados por esta não se alteram, desde que se mantenham os requisitos necessários para a instituição da estrutura de representação coletiva em causa.
2. Caso a empresa, estabelecimento ou unidade económica transmitida seja incorporada na empresa do adquirente e nesta não exista a correspondente estrutura de representação coletiva dos trabalhadores prevista na lei, a existente na entidade incorporada continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova estrutura entretanto eleita inicie as respetivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.
3. No caso de incorporação de estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento prevista no número anterior:
 - a) A subcomissão exerce os direitos próprios de comissão de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido;
 - b) Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho afetados à entidade incorporada exercem os direitos próprios desta estrutura, nos termos da alínea anterior.
4. Os membros de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da proteção estabelecida nos n.os 3 a 6 do artigo 410.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, até à data em que o respetivo mandato terminaria.

Artigo 308.º (Direitos dos representantes dos trabalhadores durante a redução ou suspensão)

1. A medida de redução ou suspensão relativa a trabalhador que seja delegado sindical ou membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não prejudica o direito ao exercício das correspondentes funções na empresa.

Artigo 408.º (Crédito de horas de representantes dos trabalhadores)

1. Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código ou em legislação específica, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.
2. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.
3. Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.
4. Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.
5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 415.º (Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras)

1. Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
2. Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.
3. Qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas nos números anteriores e na aprovação dos respetivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.
4. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de atividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e neste Código.

Artigo 416.º (Personalidade e capacidade de comissão de trabalhadores)

1. A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
2. A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 417.º (Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão)

1. O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
 - a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
 - b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
 - c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;
 - d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;
 - e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.
2. O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
 - a) Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três;
 - b) Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco.
3. Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.
4. O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

Artigo 418.º (Duração do mandato)

O mandato de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 419.º (Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores)

1. A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:
 - a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;
 - b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
2. O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contraordenação muito grave.

Artigo 420.º (Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho)

1. A comissão de trabalhadores deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
2. No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
3. Após receber a comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do n.º 1 do artigo anterior.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 421.º (Apoio à comissão de trabalhadores e difusão de informação)

1. O empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.
2. É aplicável à comissão e subcomissão de trabalhadores o disposto no artigo 465.º, com as necessárias adaptações.
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 422.º (Crédito de horas de membros das comissões)

1. Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:
 - a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
 - b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
 - c) Comissão coordenadora, vinte horas.
2. Em microempresa, os créditos de horas referidos no número anterior são reduzidos a metade.
3. Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.
4. O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.
 - Em empresa do setor empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5.

Artigo 423.º (Direitos da comissão e da subcomissão de trabalhadores)

1. A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:
 - a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo da gestão da empresa;

- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
 - g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.
2. Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:
- a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;
 - b) Informar a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a atividade desta;
 - c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respetivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;
 - d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea g) do número anterior.
3. O órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento, consoante o caso, elabora a ata da reunião referida na alínea g) do n.º 1 ou na alínea d) do n.º 2, que deve ser assinada por todos os participantes.
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas e) ou g) do n.º 1, na alínea d) do n.º 2 ou no número anterior.

Artigo 424.º (Conteúdo do direito a informação)

1. A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:
- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
 - c) Situação do aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
 - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa.
2. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 425.º (Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores)

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

4.2.4.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.4.3.1 Los representantes de los trabajadores se reúnen periódicamente (mínimamente de forma trimestral) y levanta actas de sus reuniones.

4.2.4.3.2 Los representantes de los trabajadores tratan de temas relevantes tales como: salarios, horarios, horas extraordinarias y levanta actas de sus reuniones.

4.2.4.3.3 Seguimiento estricto y documentado (actas) del procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores.

4.2.4.3.4 La empresa considera efectivamente las proposiciones realizadas por los representantes de los trabajadores.

4.2.4.3.5 Existencia de un buzón de sugerencias con una gestión adecuada.

4.2.4.3.6 Existencia de actividades de tipo social ajenas a la actividad de la empresa para crear cohesión interna entre los trabajadores: clubs deportivos, celebraciones, etc.

4.2.4.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.4.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.4.2	50/100
4.2.4.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.4.4.2.1	Los representantes de los trabajadores se reúnen periódicamente (mínimamente de forma trimestral) y levanta actas de sus reuniones.	10/100
4.2.4.4.2.2	Los representantes de los trabajadores tratan de temas relevantes tales como: salarios, horarios, horas extraordinarias y levanta actas de sus reuniones.	10/100
4.2.4.4.2.3	Seguimiento estricto y documentado (actas) del procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores.	10/100
4.2.4.4.2.4	La empresa considera efectivamente las proposiciones realizadas por los representantes de los trabajadores.	10/100
4.2.4.4.2.5	Existencia de un buzón de sugerencias con una gestión adecuada.	5/100
4.2.4.4.2.6	Existencia de actividades de tipo social ajenas a la actividad de la empresa para crear cohesión interna entre los trabajadores: clubs deportivos, celebraciones, etc.	5/100
	TOTAL	100

² Todos los convenios han sido ratificados por Portugal.

4.2.5 DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

4.2.5.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN²

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad.

R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración.

R111 recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación).

R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad.

4.2.5.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 7.º (Condições de trabalho de trabalhador destacado)

1. Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei e em regulamentação coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável que respeitem a:

- a) Segurança no emprego;
- b) Duração máxima do tempo de trabalho;
- c) Períodos mínimos de descanso;
- d) Férias;
- e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
- f) Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
- g) Cedência ocasional de trabalhadores;
- h) Segurança e saúde no trabalho;
- i) Proteção na parentalidade;
- j) Proteção do trabalho de menores;
- l) Igualdade de tratamento e não discriminação.

Artigo 10.º (Situações equiparadas)

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

Artigo 23.º (Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação)

1. Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

- b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;*
- c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;*
- d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.*
2. *Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.*

Artigo 24.º *(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho)*

1. *O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.*
2. *O direito referido no número anterior respeita, designadamente:*
- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;*
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;*
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;*
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.*
3. *O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:*
- a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;*
- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
4. *O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.*
5. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.*

(Redação do n.º 1 dada pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril)

Artigo 25.º *(Proibição de discriminação)*

1. *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.*
2. *Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.*
3. *São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.*

4. *As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.*
5. *Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.*
6. *O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.*
7. *É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.*
8. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.*

Artigo 26.º *(Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação)*

1. *A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.*
2. *A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.*
3. *O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.*
4. *A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da proteção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.*

Artigo 27.º *(Medida de ação positiva)*

Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 28.º *(Indemnização por ato discriminatório)*

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 30.º *(Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação)*

1. *A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.*
2. *O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à préseleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.*
3. *Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.*
4. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.*

Artigo 31.º (*Igualdade de condições de trabalho*)

1. *Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.*
2. *A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:*
 - a) *Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;*
 - b) *A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.*
3. *As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.*
4. *Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.*
5. *Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.*
6. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.*

Artigo 33.º (*Parentalidade*)

1. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
2. *Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.*

Artigo 35.º (*Proteção na parentalidade*)

- 1 - *A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:*
 - a) *Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;*
 - b) *Licença por interrupção de gravidez;*
 - c) *Licença parental, em qualquer das modalidades;*
 - d) *Licença por adoção;*
 - e) *Licença parental complementar em qualquer das modalidades;*
 - f) *Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;*
 - g) *Dispensa para consulta pré-natal;*
 - h) *Dispensa para avaliação para adoção;*
 - i) *Dispensa para amamentação ou aleitação;*
 - j) *Faltas para assistência a filho;*
 - l) *Faltas para assistência a neto;*
 - m) *Licença para assistência a filho;*
 - n) *Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;*
 - o) *Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;*
 - p) *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;*
 - q) *Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;*
 - r) *Dispensa de prestação de trabalho suplementar;*
 - s) *Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.*
2. *Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.*

Artigo 36.º (Conceitos em matéria de proteção da parentalidade)

1. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
 - a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
 - b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
 - c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2. O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 47.º (Dispensa para amamentação ou aleitação)

1. A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
2. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
4. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
5. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
6. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º (Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação)

1. Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
2. Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º (Falta para assistência a filho)

1. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
2. O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
3. Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
4. A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
5. Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;*
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.*
6. *No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.*
7. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.*

4.2.5.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.5.3.1 Medidas de transparencia tales como publicación de información general sobre la política de salarios, de primas, etc.

4.2.5.3.2 Condiciones de trabajo más favorables para mujeres embarazadas (plancha, prioridad en el acceso al transporte, lavabos reservados, etc.)

4.2.5.3.3 Trabajadores contratados con discapacidades.

4.2.5.3.4 Todas aquellas que faciliten el acceso al trabajo (discriminación positiva) a personas en condiciones de posible exclusión social: mujeres divorciadas, ex reclusos, jóvenes procedentes de barrios marginales, u otras personas en condiciones de dificultad.

4.2.5.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.5.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.5.2	50/100
4.2.5.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.5.4.2.1	Medidas de transparencia tales como publicación de información general sobre la política de salarios, de primas, etc.	20/100
4.2.5.4.2.2	Condiciones de trabajo más favorables para mujeres embarazadas (plancha, prioridad en el acceso al transporte, lavabos reservados, etc.)	10/100
4.2.5.4.2.3	Trabajadores contratados con discapacidades.	10/100
4.2.5.4.2.4	Todas aquellas que faciliten el acceso al trabajo (discriminación positiva) a personas en condiciones de posible exclusión social: mujeres divorciadas, ex reclusos, jóvenes procedentes de barrios marginales, u otras personas en condiciones de dificultad.	10/100
	TOTAL	100

4.2.6 MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

4.2.6.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN³

C158. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

4.2.6.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 29.º (Assédio)

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicándose o disposto no artigo anterior.
5. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
6. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 390.º (Compensação em caso de despedimento ilícito)

1. Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
2. Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:
 - a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
 - b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
 - c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

⁴ Todos los convenios han sido ratificados por Portugal.

4.2.6.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley).

4.2.6.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.6.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.6.4	50/100
4.2.6.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL		50

4.2.7 HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

4.2.7.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN⁴

C1. Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

C14. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.

4.2.7.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

CODIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Artigo 197.º (*Tempo de trabalho*)

1. *Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.*
2. *Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:*
 - a) *A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;*
 - b) *A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;*
 - c) *A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;*
 - d) *O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;*
 - e) *A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.*
3. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.*

Artigo 198.º (*Período normal de trabalho*)

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

Artigo 200.º (Horário de trabalho)

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
2. O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.
3. O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

Artigo 201.º (Período de funcionamento)

1. Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade.
2. O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura.
3. O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.
4. O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica.

Artigo 202.º (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
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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 203.º (Limites máximos do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia equarenta 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 coletiva de trabalho.
3. Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional 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 coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.
5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 204.º (Adaptabilidade por regulamentação coletiva)

1. Por instrumento de regulamentação coletiva 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 205.º (*Adaptabilidade individual*)

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 coletiva de trabalho que incida sobre a matéria.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º (*Banco de horas por regulamentação coletiva*)

1. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.
2. O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.
3. O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.
4. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:
 - a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
 - i) Redução equivalente do tempo de trabalho;
 - ii) Aumento do período de férias;
 - iii) Pagamento em dinheiro;
 - b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
 - c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

Artigo 208.º-A (*Banco de horas individual*)

1. O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordado regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.
 2. O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador nos termos previstos no n.º 4 do artigo 205.º
 3. Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.
- (Artigo aditado pela Lei n.º 23/2012, de 14 de outubro)

Artigo 208.º-B (*Banco de horas grupal*)

1. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º

2. *Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 206.º*
3. *Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:*
 - a) *Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou*
 - b) *Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.*
4. *Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.*

Artigo 209.º (Horário concentrado)

1. *O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:*
 - a) *Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;*
 - b) *Por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.*
2. *Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.*
3. *O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o horário concentrado regula a retribuição e outras condições da sua aplicação.*

Artigo 211.º (Limite máximo da duração média do trabalho semanal)

1. *Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º*
2. *No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.*
3. *Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.*
4. *O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219.º*

Artigo 213.º (Intervalo de descanso)

1. *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.*
2. *Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.*
3. *Compete ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.*

4. *Considera-se tacitamente deferido o requerimento a que se refere o número anterior que não seja decidido no prazo de 30 dias.*
5. *Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, exceto quanto a atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.*
6. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.*
(Redação dos n.os 1, 4 e 6 dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, passando o anterior n.º 4 a n.º 5)

Artigo 214.º (Descanso diário)

1. *O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.*
2. *O disposto no número anterior não é aplicável:*
 - a) *A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;*
 - b) *Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;*
 - c) *Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza;*
 - d) *Em atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, com exceção da subalínea viii) da alínea e), e em caso de acréscimo previsível de atividade no turismo, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.*
3. *Em caso previsto na alínea a) ou b) do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.*
4. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 3.*

Artigo 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

1. *O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
2. *Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
3. *O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
 - a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
 - b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
 - c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
4. *O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*
5. *O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.*
6. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*
(Redação do n.º 5 dada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, passando o anterior n.º 5 a n.º 6)

Artigo 226.º (Noção de trabalho suplementar)

1. *Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.*
 2. *No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.*
 3. *Não se compreende na noção de trabalho suplementar:*
 - a) *O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;*
 - b) *O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;*
 - c) *A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;*
 - d) *A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;*
 - e) *O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;*
 - f) *O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordó do empregador.*
 - g) *O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.*
 4. *Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º*
- [Redação da alínea g) dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho]*

Artigo 227.º (Condições de prestação de trabalho suplementar)

1. *O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.*
2. *O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.*
3. *O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.*
4. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.*

Artigo 228.º (Limites de duração do trabalho suplementar)

1. *O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:*
 - a) *No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;*
 - b) *No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;*
 - c) *No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;*
 - d) *Em dia normal de trabalho, duas horas;*
 - e) *Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;*
 - f) *Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.*
2. *O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*
3. *O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, até duzentas horas por ano.*
4. *O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.º*
5. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.*

Artigo 229.º *(Descanso compensatório de trabalho suplementar)*

1. *(Revogado.)*
2. *(Revogado.)*
3. *O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.*
4. *O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.*
5. *O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.*
6. *(Revogado.)*
7. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 3 e 4.*

(Redação do n.º 7 dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e n.os 1, 2 e 6 revogados pelo mesmo diploma)

Artigo 231.º *(Registo de trabalho suplementar)*

1. *O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.*
2. *O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efetuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.*
3. *O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa ou mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.*
4. *Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respetivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.*
5. *A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado atividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.*
6. *O registo de trabalho suplementar é efetuado em suporte documental, adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.*
7. *O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 227.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.*
8. *O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 228.º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.*
9. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 4 ou 7 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 8.*

Artigo 232.º *(Descanso semanal)*

1. *O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.*
2. *O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:*

- a) *Em empresa ou setor de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;*
 - b) *Em empresa ou setor de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;*
 - c) *Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;*
 - d) *Em atividade de vigilância ou limpeza;*
 - e) *Em exposição ou feira.*
3. *Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.*
4. *O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.*
5. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

Artigo 233.º *(Cumulação de descanso semanal e de descanso diário)*

1. *Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º*
2. *O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.*
3. *O disposto no n.º 1 não é aplicável:*
- a) *A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;*
 - b) *Quando o período normal de trabalho é fracionado ao longo do dia com fundamento em características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;*
 - c) *Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do n.º 2 do artigo 207.º, com exceção da subalínea viii) da alínea e);*
 - d) *Em situação de acréscimo previsível de atividade no turismo.*
4. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

Artigo 237.º *(Direito a férias)*

1. *O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.*
2. *O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.*
3. *O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.*
4. *O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.*

Artigo 238.º *(Duração do período de férias)*

1. *O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.*
2. *Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.*
3. *Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.*
4. *(Revogado.)*
5. *O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.*
6. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.*
- (Redação dos n.os 3 e 6 dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e n.º 4 revogado pelo mesmo diploma)*

Artigo 239.º (Casos especiais de duração do período de férias)

1. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
2. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
4. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
5. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
6. No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.os 1 e 2.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 4, 5 ou 6.

Artigo 240.º (Ano do gozo das férias)

1. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
3. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 241.º (Marcação do período de férias)

1. O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
2. Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
3. Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, a menos que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.
4. Na falta de acordo, o empregador que exerça atividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, entre 1 de maio e 31 de outubro, que é gozado de forma consecutiva.
5. Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.
6. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
7. Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
8. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
9. O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
10. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4 e constitui contraordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 243.º (Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa)

1. O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
2. A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
3. Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º
4. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 244.º (Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador)

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
2. Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º
3. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
4. À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º
5. O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 245.º (Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias)

- 1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:
 - a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
 - b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
2. No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
3. Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.
4. Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.
5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 246.º (Violação do direito a férias)

1. Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.
2. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 247.º (Exercício de outra atividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.
2. Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

4.2.7.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.7.3.1 Adecuado sistema informatizado de control horario.

4.2.7.3.2 Ausencia de horas extras con equilibrio de producción en la totalidad del año.

4.2.7.3.3 Transparencia completa en el cálculo e información a los trabajadores de las horas realizadas (incluyendo las horas extraordinarias, distinguiendo las diferentes clases y sus tramos de remuneración).

4.2.7.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.7.4.1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.7.4	50/100
4.2.7.4.2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.7.4.2.1 Adecuado sistema informatizado de control horario..	20/100
4.2.7.4.2.2 Ausencia de horas extras con equilibrio de producción en la totalidad del año.	10/100
4.2.7.4.2.3 Transparencia completa en el cálculo e información a los trabajadores de las horas realizadas (incluyendo las horas extraordinarias, distinguiendo las diferentes clases y sus tramos de remuneración).	10/100
TOTAL	90

4.2.7.5

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS Y DE APLICACIÓN CORRECTA DE LA LEY EN IMÁGENES



Buenas prácticas: Ejemplos de adecuados sistemas informatizados de control horario.

4.2.8 REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

4.2.8.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN⁵

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

C95 Convenio sobre la protección del salario.

C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.

R85 Recomendación sobre la protección del salario, 1949.

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

4.2.8.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO

Artigo 270.º (Critérios de determinação da retribuição)

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

Artigo 271.º (Cálculo do valor da retribuição horária)

- 1. O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: $(R_m \times 12) : (52 \times n)$*
- 2. Para efeito do número anterior, R_m é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.*

Artigo 272.º (Determinação judicial do valor da retribuição)

- 1. Compete ao tribunal, tendo em conta a prática da empresa e os usos do setor ou locais, determinar o valor da retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.*
- 2. Compete ainda ao tribunal resolver dúvida suscitada sobre a qualificação como retribuição de prestação paga pelo empregador.*

Artigo 273.º (Determinação da retribuição mínima mensal garantida)

- 1. É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.*
- 2. Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.*
- 3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.*
- 4. A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efetuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.*

Artigo 274.º *(Prestações incluídas na retribuição mínima mensal garantida)*

1. *O montante da retribuição mínima mensal garantida inclui:*
 - a) *O valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal;*
 - b) *Comissão sobre vendas ou prémio de produção;*
 - c) *Gratificação que constitua retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 260.º*
2. *O valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida, total ou do determinado por aplicação de percentagem de redução a que se refere o artigo seguinte:*
 - a) *35 % para a alimentação completa;*
 - b) *15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal;*
 - c) *12 % para o alojamento do trabalhador;*
 - d) *27,36 (euro) por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar;*
 - e) *50 % para o total das prestações em espécie.*
3. *O valor mencionado na alínea d) do número anterior é atualizado por aplicação do coeficiente de atualização das rendas de habitação, sempre que seja aumentado o valor da retribuição mínima mensal garantida.*
4. *O montante da retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídio, prémio, gratificação ou outra prestação de atribuição accidental ou por período superior a um mês.*

Artigo 275.º *(Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador)*

1. *A retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a:*
 - a) *Praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, 20 %;*
 - b) *Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, a redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efetiva para a atividade contratada, se a diferença for superior a 10 %, com o limite de 50 %.*
2. *A redução prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável por período superior a um ano, incluindo o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma qualificação.*
3. *O período estabelecido no número anterior é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão.*
4. *A certificação do coeficiente de capacidade efetiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde.*

Artigo 276.º *(Forma de cumprimento)*

1. *A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259.º*
2. *A parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição.*
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.*
4. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e contraordenação leve a violação do disposto no n.º 3.*

Artigo 277.º (Lugar do cumprimento)

1. *A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutro lugar que seja acordado, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior.*
2. *Caso a retribuição deva ser paga em lugar diverso do local de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.*

Artigo 278.º (Tempo do cumprimento)

1. *O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário.*
2. *A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.*
3. *Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais.*
4. *O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.*
5. *O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.*
6. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.*

Artigo 279.º (Compensações e descontos)

1. *Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.*
2. *O disposto no número anterior não se aplica:*
 - a) *A desconto a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;*
 - b) *A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;*
 - c) *À sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 328.º;*
 - d) *A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;*
 - e) *A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;*
 - f) *A abono ou adiantamento por conta da retribuição.*
3. *Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.*
4. *Os preços de refeições ou outros bens fornecidos ao trabalhador por cooperativa de consumo, mediante acordo entre esta e o trabalhador, não estão sujeitos ao limite mencionado no número anterior.*
5. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.*

DECRETO-LEI N.º 156/2017 DE 28 DE DEZEMBRO

Artigo 1.º (Objeto)

O presente decreto -lei fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida a partir de 1 de janeiro de 2018.

Artigo 2.º (Valor da retribuição mínima mensal garantida)

O valor da retribuição mínima mensal garantida a que se refere o n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é fixado em 580.

4.2.8.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.8.3.1 Políticas efectivas de salario digno (living wage).

4.2.8.3.2 Existencia de sistemas de reconocimiento, premios y primas (incluyendo la productividad).

4.2.8.3.3 Existencia de primas adicionales en circunstancias especiales para los trabajadores.

4.2.8.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.8.4.1/A	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.8.2	50/100
4.2.8.4.2	Políticas efectivas de salario digno (living wage)	10/100
4.2.8.4.2.1	Existencia de sistemas de reconocimiento, premios y primas (incluyendo la productividad)	10/100
4.2.8.4.2.2	Existencia de primas adicionales en circunstancias especiales para los trabajadores	10/100
TOTAL (máximo)		80

4.2.9 SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.”

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

4.2.9.1

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (convenios OIT no aplicables en este caso)

Existencia de contrato, instrucciones y control de calidad por parte de la organización (subcontratación sólo en casos autorizados)

4.2.9.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

N/A

4.2.9.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A

4.2.9.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.9.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.9.2	50/100
4.2.9.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
	N/A	
TOTAL		50

4.2.10 MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

“Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.”

4.2.10.1

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (convenios OIT no aplicables en este caso)

General:

Los fabricantes han de cumplir todas las legislaciones y reglamentos medioambientales aplicables en cada país.

Los fabricantes deberán suscribir todas las políticas medioambientales establecidas por la organización en el Código de Conducta o documentos relacionados, en caso de existir (protocolo de químicos, tratamiento de aguas y vertidos, residuos, envases, etc.).

4.2.10.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

LEI N.º 11/87, DE 7 DE ABRIL, LEI DE BASES DO AMBIENTE

Artigo 8.º (Ar)

1. O lançamento para a atmosfera de quaisquer substâncias, seja qual for o seu estado físico, susceptíveis de afectarem de forma nociva a qualidade do ar e o equilíbrio ecológico ou que impliquem risco, dano ou incómodo grave para as pessoas e bens será objecto de regulamentação especial.
2. Todas as instalações, máquinas e meios de transporte cuja actividade possa afectar a qualidade da atmosfera devem ser dotados de dispositivos ou processos adequados para reter ou neutralizar as substâncias poluidoras.
3. É proibido pôr em funcionamento novos empreendimentos ou desenvolver aqueles já existentes e que, pela sua actividade, possam constituir fontes de poluição do ar sem serem dotados de instalações e dispositivos em estado de funcionamento adequado para reter e neutralizar as substâncias poluentes ou sem terem tomado medidas para respeitar as condições de protecção da qualidade do ar estabelecidas por organismos responsáveis.

Artigo 11.º (Medidas especiais)

1. Todas as utilizações da água carecem de autorização prévia de entidade competente, devendo essa autorização ser acompanhada da definição dos respectivos condicionamentos.
2. O lançamento nas águas de efluentes poluidores, resíduos sólidos, quaisquer produtos ou espécies que alterem as suas características ou as tornem impróprias para as suas diversas utilizações será objecto de regulamentação especial.

Artigo 24.º (Resíduos e efluentes)

5. *Os resíduos sólidos poderão ser reutilizados como fontes de matérias-primas e energia, procurando eliminar os tóxicos pela adopção das seguintes medidas:*
 - a) *Da aplicação de «tecnologias limpas»;*
 - b) *Da aplicação de técnicas preventivas orientadas para a reciclagem e reutilização de productos como matérias-primas;*
 - c) *Da aplicação de instrumentos fiscais e financeiros que incentivem a reciclagem e utilização de resíduos e efluentes.*
2. *A emissão, transporte e destino final de resíduos e efluentes ficam condicionados a autorização prévia.*
3. *A responsabilidade do destino dos diversos tipos de resíduos e efluentes é de quem os produz.*
4. *Os resíduos e efluentes devem ser recolhidos, armazenados, transportados eliminados ou reutilizados de tal forma que não constituam perigo imediato ou potencial para a saúde humana nem causem prejuízo para o ambiente.*
5. *A descarga de resíduos e efluentes só pode ser efectuada em locais determinados para o efeito pelas entidades competentes e nas condições previstas na autorização concedida.*
6. *As autarquias locais, isoladamente ou em conjunto, poderão proceder à constituição de planos reguladores de descargas de resíduos e efluentes e sua recuperação paisagística.*

Artigo 26.º (Proibição de poluir)

1. *Em território nacional ou área sob jurisdição portuguesa é proibido lançar, depositar ou, por qualquer outra forma, introduzir nas águas, no solo, no subsolo ou na atmosfera efluentes, resíduos radioactivos e outros e produtos que contenham substâncias ou microrganismos que possam alterar as características ou tornar impróprios para as suas aplicações aqueles componentes ambientais e contribuam para a degradação do ambiente.*
2. *O transporte, a manipulação, o depósito, bem como a reciclagem e deposição de quaisquer produtos susceptíveis de produzirem os tipos de poluição referidos no n.º1, serão regulamentados por legislação especial;*
3. *Diplomas regulamentares apropriados definirão os limites de tolerância admissível da presença de elementos poluentes na atmosfera, água, solo e seres vivos, bem assim como as proibições ou condicionamentos necessários à defesa e melhoria da qualidade do ambiente.*

4.2.10.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.10.3.1 Sistema de gestión ambiental propio, completo, en funcionamiento y documentado.

4.2.10.3.2 Sistema de gestión ambiental certificado (ISO14001, etc.).

4.2.10.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.10.4.1	CUMPLIMIENTO DE LOS PUNTOS 4.2.10.1 y 4.2.10.2	50/100
4.2.10.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN Y DE LA NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN:	
4.2.10.4.2.1	Sistema de gestión ambiental propio, completo, en funcionamiento y documentado.	20/100
4.2.10.4.2.2	Sistema de gestión ambiental certificado (ISO14001, etc.).	10/100
TOTAL		80

4.2.11 CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”

En aquellos casos en que algún punto no esté previsto en la ley o no se aplique, esté claramente obsoleto o sea contrario a la razonabilidad o a la práctica general se aplicará lo previsto en este documento y a las referencias internacionales que en este sentido sean aplicables. Destacamos a continuación, entre estos aspectos de cumplimiento de la legalidad vigente, los relativos a corrupción:

4.2.11.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT/ONU Y REGLAMENTACIONES/GUÍAS INTERNACIONALES DE APLICACIÓN

Convención de las Naciones Unidas sobre corrupción¹, 2004.

Para un mayor detalle de información en aspectos de corrupción, se pueden consultar las siguientes referencias:

- Reglas de la International Chamber of Commerce (ICC) para combatir la corrupción.
- Cláusula ICC contra la corrupción.
- The Global Compact. Documento Guía. Implementación del 10º Principio contra la corrupción.

4.2.11.2

LEGISLACIÓN PORTUGUESA

Anticorrupción

N/A

4.2.11.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.11.3.2 Existencia de una normativa interna y externa anticorrupción.

4.2.11.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.11.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.11.2	50/100
4.2.11.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.11.4.2.1	Existencia de una normativa interna y externa anticorrupción.	20/100
TOTAL		70

05

GUÍA DE APLICACIÓN RÁPIDA (ASPECTOS FUNDAMENTALES)

PUNTO DEL CÓDIGO	NORMATIVA /LEGISLACIÓN	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
PREVIO A LA AUDITORÍA	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN Autorización previa del fabricante/fábrica por parte de la organización.	Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº)
	Formación previa realizada. (Si es aplicable)	Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº)
	Contrato firmado previamente. (Si es aplicable)	Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº)
0. INTRODUCCIÓN	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN 0.1) Código firmado y expuesto en inglés/francés/español, etc. (en función del idioma de influencia del país/zona) e idioma local.	0.1) Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº) 0.1) Observación durante la inspección de las instalaciones.
1. TRABAJO INFANTIL	LEGISLACIÓN PORTUGUESA 1.1) Artículo 3 C.T.: La edad mínima establecida para trabajar es 16 años.	1.1.) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 1.1) Observación durante la inspección de las instalaciones. 1.1) En caso de duda sobre la edad de algún trabajador, seleccionarlo de forma inmediata (durante la inspección de las instalaciones) para revisar su documentación e incluirlo en las entrevistas.
2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS	LEGISLACIÓN PORTUGUESA 2.1) Artículo 160 Código Penal: No se puede dar explotación en el trabajo por la fuerza.	2.1.) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 2.1) Observación durante la inspección de las instalaciones.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la Cátedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	LEGISLACIÓN PORTUGUESA 3.1) Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RGHST), artículos 5-8 Requisitos sobre proyecto, seguridad, altura, separación y dimensiones de los edificios y locales. 3.2) Artículos 9-13 RGHST: Requisitos sobre paredes, pasillos, suelos, puertas, escaleras y ascensores. 3.3) Artículos 18-24 RGHST: Requisitos sobre iluminación, ventilación y temperatura. 3.4) Artículos 135-136 RGHST: Requisitos sobre limpieza. 3.5) Artículos 3-4 RGHST: Deberes generales de patrón y trabajadores (en particular, en relación con el mantenimiento de las instalaciones). 3.6) Artículos 40-47 RGHST: Requisitos sobre seguridad de las máquinas. 3.7) Artículos 56-57 RGHST: Requisitos sobre la zona de operación de las máquinas. 3.8) Artículos 101-104 RGHST: Requisitos sobre mantenimiento. 3.9) Ley n.º 102/2009 de promoción de seguridad y salud en el trabajo, art. 15, obligaciones generales del empleador (en particular, apartado e) ..reducir riesgos psicosociales). 3.10) Artículos 78-86 RGHST: Requisitos sobre carretillas, carros y movimiento de materiales. 3.11) Artículos 93-94 RGHST: Requisitos sobre calderas e instalaciones eléctricas. 3.12) Artículo 88 RGHST: Requisitos sobre almacenamiento de líquidos peligrosos. 3.13) Artículo 28 RGHST: Requisitos sobre protección contra radiaciones ionizantes. 3.14) Artículos 26-27 RGHST: Requisitos sobre protección contra el ruido. 3.15) Artículo 146 RGHST: Requisitos sobre uso de auriculares. 3.16) Artículos 106-107 RGHST: Requisitos sobre trabajo con sustancias o agentes peligrosas o incómodos. 3.17) Artículo 135 RGHST: Requisitos sobre limpieza de los lugares de trabajo. 3.18) Artículos 51 y 62 RGHST: Sobre actividades prohibidas a embarazadas, lactantes y menores (en particular, acerca de la exposición a radiaciones ionizantes). 3.19) Artículos 26-27 RGHST: Requisitos sobre información y formación a los trabajadores. 3.20) Ley n.º 102/2009 de promoción de seguridad y salud en el trabajo, Artículo 75: Requisitos sobre medidas en caso de emergencia. 3.21) Artículos 29-31 RGHST: Requisitos sobre protección de incendios. 3.22) Artículos 142-150 RGHST: Requisitos sobre equipos de protección individual. 3.23) Artículo 134 RGHST: Requisitos sobre abastecimiento de agua en los lugares de trabajo. 3.24) Artículos 139 - 141 RGHST: Requisitos sobre instalaciones sanitarias, vestuarios y comedores en los lugares de trabajo. 3.25) Artículo 135 RGHST: Requisitos sobre protección del trabajador en los trabajos en el exterior. 3.26) Artículo 138 A RGHST: Requisitos sobre botiquines. 3.27) Ley n.º 102/2009 de promoción de seguridad y salud en el trabajo, Artículo 98: Actividades de los servicios de seguridad y salud 3.28) Ley n.º 102/2009 de promoción de seguridad y salud en el trabajo, Artículo 108-109: Vigilancia de la salud y ficha clínica.	3.1- 3.28) Preguntas trabajadores/ representantes. 3.1- 3.28) Observación y verificación durante la inspección de instalaciones en la visita a la fábrica. 3.1- 3.28) Especial atención en edificios antiguos y dentro de los cascos urbanos y edificios de varias plantas.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la Cátedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	4.1) Ley 45/77, de 7 de julio ratifica el convenio de la OIT sobre libertad sindical. 4.2) Artículo 135 CT: Requisitos sobre información consulta y formación de los trabajadores. 4.3) Artículos 286- 287 CT: Requisitos sobre información y consulta a los representantes de los trabajadores. 4.4) Artículos 415-425 CT: Funcionamiento de las comisiones de trabajadores.	4-1- 4.4) Revisión de las actas de constitución y reuniones, de los representantes de los trabajadores. 4.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
5.DISCRIMINACIÓN	5.1) Artículos 23 - 31 CT: Sobre igualdad y no discriminación: No se puede discriminar. 5.2) Artículos 33 - 36 CT: Sobre maternidad: La madre tiene derecho a 2h diarias de lactancia durante el tiempo de lactancia. Si no hay lactancia materna, durante un año. 5.3) Artículo 49 CT: Asistencia a los hijos: Se puede faltar al trabajo hasta 30 días/año por hijo menor de 12 años, o 15 días por mayor de 12 años.	5.1-5.3) Revisión de la documentación de los trabajadores (expediente, contrato, nóminas, etc.) En particular, salarios de hombres/ mujeres que realizan el mismo trabajo. 5.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS	6.1) Artículo 29 CT: se prohíbe el acoso.	6.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 6.1) Observar clima, trato.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la Cátedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
7. HORARIO DE TRABAJO	Artículos 200-214, y 232 CT: Sobre el tiempo de trabajo: 7.1) El empleador debe mantener un registro de los tiempos de trabajo. El período normal de trabajo no puede exceder 8h/día y 40/semana. 7.2) Se pueden pactar en término medio, y hacer hasta 2h/día más /menos 7.3) Por convenio colectivo, se puede hacer hasta 4hDía/60 h/semana. Límite: 200 horas/año. 7.4) Pactando individualmente, se puede hacer hasta 2hDía/50 h/semana. Límite: 150 horas/año. 7.5) Salvo lo anterior, las horas máximas de trabajo semanales son 48. 7.6) Es obligatorio un período de descanso de 1h (máximo 5h consecutivas). Puede haber dispensa escrita. 7.7) Es obligatorio un período de descanso de 11h como mínimo entre días consecutivos. 7.8) Es obligatorio un descanso semanal de un día. 7.9) Artículos 226-231 CT: Sobre horas extraordinarias: El máximo de horas extras es de 175 horas/año en pequeña empresa; en mediana o grande, 150 horas. Se puede pactar hasta 200. 7.10) Máximo diario, 2h. Máximo en festivo, la jornada normal El empleador debe llevar un registro en tiempo real de las horas extras.	7.1 – 7.10) Comprobar registros de entrada y salida. 7.1 – 7.10) Comprobar nóminas verificando la coincidencia de información entre todos los registros. 7.1 – 7.10) Realizar preguntas a los trabajadores/representantes. 7.1 – 7.10) Llevar a cabo un seguimiento efectivo de la compensación así como el cálculo anual y el pago de diferencias.
	7.11) Artículos 237-247 CT: Derecho a vacaciones: El mínimo es 22 días útiles anuales.	7.11) observar registros de entrada en meses estivales. 7.11) Preguntar a trabajadores y representantes.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la Cátedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
8. REMUNERACIONES	Artículos 270-279 CT: Retribuciones. 8.1) Decreto-ley 156/2017 fija el salario mínimo a partir del 01.01.2018 en 580€ mensuales 8.2) Existencia boletín de pago (C.T. art. 276).	8.1-8.2) Revisión de la documentación de los trabajadores (expediente, contrato, nóminas, boletines, etc). 8.1-8.2) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
	8.3) Lei 4_2007 Segurança social establece la obligación de los trabajadores de estar asegurados, y de cotizar.	8.3) Comprobar el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social por parte de las empresas. 8.3) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
9. SUBCONTRATACIÓN	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN 9.1) Existencia de contrato firmado, instrucciones y control de calidad por parte de la organización (sólo se acepta subcontratar en casos autorizados, previa revisión).	9.1) Verificar capacidades de producción. 9.1) Contrastar y verificar con control de calidad (en caso de ser aplicable).
10. MEDIO AMBIENTE	10.1) Ley 11/87 de Bases del medio ambiente: Principios generales.	10.1) Inspección instalaciones (ver existencia y destino residuos sólidos, líquidos (si los hay, deben ser tratados). Humos caldera.) 10.1) Análisis de documentos solicitados.
	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN 10.2) Suscripción de todas las políticas medioambientales establecidas por la organización.	10.2) Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº) 10.2) Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº)
11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE	11.1) Legislación Portuguesa. Punto 11 Código de Conducta.	11.1) Verificar normativa expuesta. 11.1) Análisis de documentos solicitados previamente.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la Cátedra MANGO.

SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS FÁBRICAS EN FUNCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS MÁS ALLÁ DE LA NORMATIVA OBLIGATORIA

6.1 INTRODUCCIÓN

Tal y como ya se ha comentado al inicio de este documento, con el objetivo de promover la mejora continua y avanzar en el ámbito de la sostenibilidad, se ha propuesto una escala de valoración para las fábricas auditadas, de acuerdo con dos factores básicos:

1. El cumplimiento de la legislación.
2. Buenas prácticas que van más allá de la legislación específica.

Los conceptos recogidos en la legislación no ofrecen dudas, más allá de la posible interpretación de algún aspecto de forma puntual. En lo que hace referencia a las buenas prácticas, se han propuesto algunas muy concretas (las que consideramos más aplicables y posibles), pero también se podrían haber considerado otras de adicionales, desglosado y detallado más algunas de ellas o escalado su valor. No obstante, el objetivo de esta propuesta es facilitar una referencia y punto de partida, pudiéndose adaptar y aplicar como se crea necesario en función de las circunstancias.

6.2 METODOLOGÍA

A cada punto del Código: “0. INTRODUCCIÓN”, “1. TRABAJO INFANTIL”, etc.” se le ha dado una valoración concreta, en base a los criterios especificados en este documento (con un mayor desglose en el punto: “3. SALUD Y SEGURIDAD”, valorando y promediando cada uno de sus 18 apartados y subapartados, pero estableciendo un único valor medio final como en el resto de puntos del Código).

Los citados valores de cada punto del Código pueden oscilar entre 0 y 100. No obstante, hay que señalar que no es posible obtener en todos los puntos este valor máximo, ya que no hay el mismo número de buenas prácticas en cada punto ni todos se valoran igual.

En nuestros ejemplos hemos considerado en la valoración todos los puntos previstos como aplicables (el efecto de los no aplicables es inmaterial), no obstante, en el caso de que esto no suceda, no se deberían incluir y habría que rehacer la fórmula en este sentido.

6.3 INCUMPLIMIENTOS

En el caso de que se produzca un incumplimiento, que implicaría una valoración en el punto en concreto por debajo de 50, aunque la suma del resto de puntos promediados sea en total igual o superior a este valor (50), la fábrica no se valorará y se considerará de tipo D (ver apartado de puntuación final) hasta que no se resuelva la situación. En este sentido, establecemos el valor mínimo posible para una fábrica en 50 (para cada punto del Código y en total).

6.4 PONDERACIÓN

Una vez obtenida la valoración de los 12 puntos del Código, planteamos las dos opciones de ponderación siguientes:

1) Que todos los puntos del Código (12) tengan entre ellos la misma importancia, dándoles a cada uno la misma ponderación ("1") y, finalmente, promediándolos para obtener un valor único final.

A continuación mostramos esta fórmula de valoración (considerando, como ejemplo, el valor máximo posible) para cada punto del Código, expresando el valor final (máximo y mínimo) en base 100 para una mayor claridad.

Valoración máxima de la fábrica (nombre) = $\left[1_0 \times 60 + 1_1 \times 100 + 1_2 \times 100 + 1_3 \times \left[\left[(1_{3,A1} \times 100 + 1_{3,A2} \times 80 + 1_{3,A3} \times 60 + 1_{3,A4} \times 60 + 1_{3,A5} \times 60 + 1_{3,A6} \times 60 + 1_{3,A7} \times 60 + 1_{3,A8} \times 60 + 1_{3,A9} \times 60 + 1_{3,A10} \times 80) / 10 \right] + 1 \times \left[(1_{3,B1} \times 80 + 1_{3,B2} \times 80 + 1_{3,B3} \times 90) / 3 \right] + 1_{3,C} \times 80 + 1_{3,D} \times 60 + 1_{3,E} \times 60 + 1_{3,F} \times 90 + 1_{3,G} \times 80 + 1_{3,H} \times 70 + 1_{3,I} \times 60 + 1_{3,J} \times 80 + 1_{3,K} \times 60 + 1_{3,L} \times 60 + 1_{3,M} \times 70 + 1_{3,N} \times 60 + 1 \times \left[(1_{3,O1} \times 80 + 1_{3,O2} \times 60 + 1_{3,O3} \times 80 + 1_{3,O4} \times 80) / 4 \right] + 1_{3,P} \times 80 + 1_{3,Q} \times 100 + 1_{3,R} \times 60 \right] / 18 \right] + 1_4 \times 100 + 1_5 \times 100 + 1_6 \times 50 + 1_7 \times 90 + 1_8 \times 80 + 1_9 \times 50 + 1_{10} \times 80 + 1_{11} \times 70 \right] / 12 = 79,34$ (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

2) Ponderar el valor de cada uno de los 12 puntos del Código de forma diferente entre ellos, en función de la importancia que se quiera dar en cada país a cada uno (se ha propuesto una en concreto para Portugal).

A continuación mostramos esta fórmula de valoración (considerando, como ejemplo, el valor máximo posible) para cada punto del Código, expresando también el valor final (máximo y mínimo) en base 100 para una mayor claridad:

Valoración máxima de la fábrica (nombre) = $\left[1 \times (1_0 \times 60) + 1 \times (1_1 \times 100) + 1 \times (1_2 \times 100) + 2 \times (1_3 \times \left[\left[(1_{3,A1} \times 100 + 1_{3,A2} \times 80 + 1_{3,A3} \times 60 + 1_{3,A4} \times 60 + 1_{3,A5} \times 60 + 1_{3,A6} \times 60 + 1_{3,A7} \times 60 + 1_{3,A8} \times 60 + 1_{3,A9} \times 60 + 1_{3,A10} \times 80) / 10 \right] + 1 \times \left[(1_{3,B1} \times 80 + 1_{3,B2} \times 80 + 1_{3,B3} \times 90) / 3 \right] + 1_{3,C} \times 80 + 1_{3,D} \times 60 + 1_{3,E} \times 60 + 1_{3,F} \times 90 + 1_{3,G} \times 80 + 1_{3,H} \times 70 + 1_{3,I} \times 60 + 1_{3,J} \times 80 + 1_{3,K} \times 60 + 1_{3,L} \times 60 + 1_{3,M} \times 70 + 1_{3,N} \times 60 + 1 \times \left[(1_{3,O1} \times 80 + 1_{3,O2} \times 60 + 1_{3,O3} \times 80 + 1_{3,O4} \times 80) / 4 \right] + 1_{3,P} \times 80 + 1_{3,Q} \times 100 + 1_{3,R} \times 60 \right] / 18 \right]) + 2 \times (1_4 \times 100) + 1 \times (1_5 \times 100) + 1 \times (1_6 \times 50) + 2 \times (1_7 \times 90) + 4 \times (1_8 \times 80) + 1 \times (1_9 \times 50) + 2 \times (1_{10} \times 80) + 1 \times (1_{11} \times 70) \right] / 12 = 127,84$ (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

6.5 PUNTUACIÓN FINAL

Una vez obtenido el valor final de la fábrica, ésta se clasificará entre A, B, C o D, de acuerdo con los límites expresados a continuación, en función de la ponderación utilizada: 1) o 2) anteriormente descrita. Estos límites para clasificar la fábrica son una propuesta y, lógicamente, pueden variar en función de lo que finalmente se pueda establecer:

PONDERACIÓN OPCIÓN 1

TIPO DE EMPRESA	PUNTUACIÓN
A	> 70
B	Entre 60 y 70
C	Entre 50 y 60
D	< 50

Valor máximo opción 1): 79,34 (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

Valor mínimo opción 1): 50 (sin base 100) / Valor expresado en base 100 (en relación al valor máximo: 79,34) = 69,32

PONDERACIÓN OPCIÓN 2

TIPO DE EMPRESA	PUNTUACIÓN
A	> 120
B	Entre 108 y 120
C	Entre 95,80 y 108
D	< 95,80

Valor máximo opción 2): 127,84 (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

Valor mínimo opción 2): 95,80 (sin base 100. Es mayor que 50, ya que al estar ponderado hay valores mínimos que se repiten) / Valor expresado en base 100 (en relación al valor máximo: 127,84) = 95,80

ANEXOS (LEGISLACIÓN
PORTUGUESA)

- 7.1 Employment Criteria and Guidelines of the International Labour Organization - ILO (see appendices).
- 7.2 Código do trabalho (Versão atualizada - 1 de outubro de 2017).
- 7.3 Lei n.º 45/77 de 7 de Julho Ratifica a Convenção n.º 87 da OIT, sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical.
- 7.4 Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.
- 7.5 Lei n.º 4/2007 de 16 de Janeiro Aprova as bases gerais do sistema de segurança social.
- 7.6 Lei n.º 11/87, de 7 de Abril Lei de Bases do Ambiente.
- 7.7 Decreto-Ley n.º 86-B/2016, del 29 de diciembre de 2016, sobre salario mínimo 2017.
- 7.8 Auditing Requirements specified by Learning by Doing.

ANEXOS (CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ORGANIZACIÓN PARA FABRICANTES)

8.1 CÓDIGO EN ESPAÑOL

CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio.

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. DISCRIMINACIÓN

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. HORARIO DE TRABAJO

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. REMUNERACIONES

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.

10. MEDIO AMBIENTE

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.

E-mail de contacto la organización:

8.2 CÓDIGO EN INGLÉS

SOCIAL, EMPLOYMENT, ENVIRONMENTAL AND RESPECT FOR HUMAN RIGHTS CODE OF CONDUCT, FOR MANUFACTURERS

This code is based on the principles and philosophy of the United Nations Global Compact, as well as the principles established in the Universal Declaration of Human Rights and Convention on the Rights of the Child of the United Nations.

It also includes all the applicable conventions and recommendations of the International Labour Organisation (ILO) are included (in particular conventions 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 and 183, and recommendations 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 and 190).

1. CHILD LABOUR

Adopting the criteria established in the ILO conventions, manufacturers shall not use child labour. In addition, our policy on child labour is based on the United Nations Convention on the Rights of the Child.

2. FORCED AND OBLIGATORY LABOUR

Manufacturers shall not use any form of forced or obligatory labour.

3. HEALTH AND SAFETY AT WORK

Manufacturers shall guarantee their employees a working environment which is secure (fire prevention, machinery, etc.) and healthy (lighting, ventilation, hygienic conditions, etc.) and also comply with all the provisions stipulated in the application legislation in this regard. In addition, they shall guarantee that said conditions are extended, wherever applicable, to all the facilities allocated to their employees.

4. FREEDOM OF ASSOCIATION

Manufacturers will respect the rights of their employees to associate, organise themselves or negotiate collectively without incurring any form of sanction as a result.

5. DISCRIMINATION

Manufacturers shall not discriminate in employment and recruitment practices based on the grounds of race, nationality, religion, disability, gender, age, sexual orientation, political association or affiliation or any other situation.

6. DISCIPLINARY MEASURES, HARASSMENT AND ABUSE

Manufacturers shall not use corporal punishment, physical or psychological abuse and/or any other type of harassment.

7. WORKING HOURS

Manufacturers shall comply with the applicable legislation and industry regulations with regard to hours worked. Overtime will always be voluntary and appropriately remunerated.

If overtime is worked, a maximum of two hours per day will be accepted. In exceptional circumstances this limit may be modified in the aforementioned situations if reasonable and logical, and at all times with the mutual agreement of the employee, provided the annual total not exceeding the maximum of overtime hours per year envisaged in the legislation.

8. REMUNERATION

Manufacturers will guarantee that salaries strictly comply with the legislation. In addition, the statutory minimum wage will be interpreted as said minimum, and not the recommended level.

9. SUBCONTRACTING

Manufacturers may only carry out production in factories authorised and audited by the organization.

10. ENVIRONMENT

All manufacturing activity shall be carried out respecting the environment and, at all times, complying with the envisaged legislation and regulations. Thus, every specific document that, in this regard, has been established by the organization, will be subscribed.

11. COMPLIANCE WITH THE CURRENT LEGISLATION

Manufacturers must also comply with the applicable legislation for all matters not envisaged in the above points.

Contact e-mail of the organization:

8.3 CÓDIGO EN FRANCÉS

CODE DE BONNE CONDUITE SOCIALE, PROFESSIONNELLE, DE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET ENVIRONNEMENTALE POUR LES FABRICANTS

Ce code de bonnes pratiques repose sur les principes et la philosophie du Pacte mondial des Nations unies, ainsi que sur les principes établis dans la Déclaration universelle des Droits de l'homme et la Convention des Nations unies relative aux Droits de l'Enfant.

Ce code prend également en compte toutes les conventions et recommandations applicables de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier les accords numéro 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, et les recommandations numéro 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 et 190.

1. TRAVAIL DES ENFANTS

Conformément aux critères établis par les conventions de l'OIT, les fabricants ne recourront pas au travail des enfants. Notre politique concernant le travail des enfants est fondée sur la Convention des Nations unies relative aux Droits de l'Enfant.

2. TRAVAUX FORCÉS ET OBLIGATOIRES

Les fabricants ne devront recourir ni au travail forcé, ni au travail obligatoire, de quelque sorte que ce soit.

3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les fabricants devront faire en sorte de créer un environnement de travail sûr (prévention des incendies, sécurité des machines, etc.) et sain (éclairage, ventilation, conditions d'hygiène, etc.), conformément à la législation en vigueur. Ils devront également garantir que ces conditions s'étendent, le cas échéant, à toutes les installations destinées à leurs employés.

4. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les fabricants devront respecter le droit de leurs employés à s'associer, à s'organiser ou à négocier collectivement sans encourir de sanction.

5. DISCRIMINATION

Les fabricants ne devront pratiquer aucune sorte de discrimination fondée sur l'ethnie, la nationalité, la religion, le handicap, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la participation à un syndicat ou l'affiliation politique, lors de l'embauche ni dans les pratiques professionnelles.

6. MESURES DISCIPLINAIRES, HARCÈLEMENTS ET ABUS

Les fabricants ne devront pas avoir recours aux châtiments corporels, à la coercition mentale ou physique, ou tout autre type de harcèlement.

7. TEMPS DE TRAVAIL

Les fabricants devront respecter la législation en vigueur et les règles de leur industrie concernant le temps de travail. Les heures supplémentaires ne pourront être imposées au travailleur qui pourra les accepter ou les refuser, et elles devront être convenablement rétribuées.

Les heures supplémentaires seront limitées à deux heures par jour. Si des circonstances exceptionnelles et ponctuelles l'exigent, il sera possible de dépasser cette limite à condition que le travailleur l'accepte. Ces heures supplémentaires, qui devront rester dans les limites du raisonnable et du nombre annuel total d'heures supplémentaires prévu par la législation, devront être rémunérées conformément aux conditions établies.

8. RÉMUNÉRATION

Les fabricants devront garantir que les salaires sont conformes aux lois en vigueur. Le salaire minimal légal sera interprété comme un minimum et non comme un niveau salarial recommandé.

9. SOUS-TRAITANCE

Les fabricants ne peuvent produire les biens fournis que dans les usines agréées et contrôlées.

10. ENVIRONNEMENT

Toute l'activité des fabricants sera réalisée dans le respect de l'environnement et conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Se souscriront, également, tous les documents spécifiques qui, de cette manière, suivront l'organisation établie.

11. RESPECT DE LA LÉGISLATION EN VIGUEUR

Les fabricants devront à tout moment respecter la législation en vigueur dans les différents domaines applicables mentionnés précédemment.

E-mail du contact de l'organisation:

8.4 CÓDIGO EN PORTUGUÊS

CÓDIGO DE CONDUTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS E AMBIENTAIS PARA FABRICANTES DA ORGANIZAÇÃO

O presente Código baseia-se nos princípios e na filosofia do Pacto Global das Nações Unidas, bem como nos princípios estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Inclui também todas as Convenções e Recomendações aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em particular as Convenções: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 e 183, bem como as Recomendações: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 e 190).

1. TRABALHO INFANTIL

Os fabricantes não deverão recorrer a trabalho infantil, de acordo com os critérios estabelecidos nas Convenções da OIT. Além disso, a política da organização sobre trabalho de menores deve também basear-se na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

2. TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO

Os fabricantes não deverão recorrer a qualquer tipo de trabalho forçado ou compulsório.

3. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Os fabricantes deverão garantir aos seus colaboradores um local de trabalho que seja seguro (prevenção de incêndios, maquinaria, etc.) e saudável (luz, ventilação, condições higiénicas, etc.), cumprindo, além disso, com todos os requisitos legais aplicáveis nesta matéria. Deverão também garantir que essas condições sejam extensivas, se aplicável, a todas as instalações destinadas aos seus colaboradores.

4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Os fabricantes deverão respeitar os direitos dos seus colaboradores se associarem, organizarem ou negociarem coletivamente, sem que por isso sofram qualquer tipo de sanção.

5. DISCRIMINAÇÃO

Os fabricantes não deverão praticar qualquer tipo de discriminação no emprego ou na contratação, com base em raça, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, idade, orientação sexual, associação ou afiliação política, ou qualquer outra situação.

6. MEDIDAS DISCIPLINARES, ASSÉDIO E ABUSO

Os fabricantes não deverão recorrer ao uso de castigos corporais, nem ao abuso físico ou psicológico, nem a qualquer outro tipo de assédio.

7. HORAS DE TRABALHO

Os fabricantes deverão respeitar a legislação aplicável e as regras do seu sector, no que diz respeito a horas de trabalho. As horas extras devem ser sempre voluntárias e adequadamente pagas.

Se forem feitas horas extras, apenas serão aceites duas horas por dia, no máximo. Caso ocorram pontualmente condições excepcionais, é possível alterar este limite aceitando as situações que, com as características descritas acima, e desde que sejam razoáveis e lógicas, obviamente, sejam sempre realizadas por mútuo acordo com os trabalhadores, mas não excedendo nunca o limite máximo do total de horas extras anuais previstas na legislação.

8. REMUNERAÇÕES

Os fabricantes deverão garantir que os salários cumprem rigorosamente com toda a legislação aplicável. Além disso, o salário mínimo legal será interpretado como sendo de facto o mínimo, e não como o salário recomendado.

9. SUBCONTRATAÇÃO

Os fabricantes só poderão recorrer a produção subcontratada em fábricas autorizadas e verificadas pela organização.

10. MEIO AMBIENTE

Todas as atividades dos fabricantes deverão realizar-se em total respeito pelo meio ambiente, cumprindo também com a legislação e regulamentos aplicáveis. Os fabricantes deverão também assinar todos os documentos específicos que, nesse sentido, tenham sido estabelecidos pela organização.

11. CUMPRIMENTO DA LEGILAÇÃO VIGENTE

Os fabricantes deverão também cumprir com a legislação aplicável em tudo o que não esteja expressamente previsto nos pontos anteriores.

E-mail de contacto da organização:

8.5 CÓDIGO EN PORTUGUÉS (INGLÉS COMPARADO)

This code is based on the principles and philosophy of the United Nations Global Compact, as well as the principles established in the Universal Declaration of Human Rights and Convention on the Rights of the Child of the United Nations.

It also includes all the applicable conventions and recommendations of the International Labour Organisation (ILO) are included (in particular conventions 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 and 183, and recommendations 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 and 190).

O presente Código baseia-se nos princípios e na filosofia do Pacto Global das Nações Unidas, bem como nos princípios estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Inclui também todas as Convenções e Recomendações aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em particular as Convenções: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 e 183, bem como as Recomendações: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 e 190).

1. CHILD LABOUR

Adopting the criteria established in the ILO conventions, manufacturers shall not use child labour. In addition, our policy on child labour is based on the United Nations Convention on the Rights of the Child.

1. TRABALHO INFANTIL

Os fabricantes não deverão recorrer a trabalho infantil, de acordo com os critérios estabelecidos nas Convenções da OIT. Além disso, a política da organização sobre trabalho de menores deve também basear-se na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

2. FORCED AND OBLIGATORY LABOUR

Manufacturers shall not use any form of forced or obligatory labour.

2. TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO

Os fabricantes não deverão recorrer a qualquer tipo de trabalho forçado ou compulsório.

3. HEALTH AND SAFETY AT WORK

Manufacturers shall guarantee their employees a working environment which is secure (fire prevention, machinery, etc.) and healthy (lighting, ventilation, hygienic conditions, etc.) and also comply with all the provisions stipulated in the application legislation in this regard. In addition, they shall guarantee that said conditions are extended, wherever applicable, to all the facilities allocated to their employees.

3. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Os fabricantes deverão garantir aos seus colaboradores um local de trabalho que seja seguro (prevenção de incêndios, maquinaria, etc.) e saudável (luz, ventilação, condições higiénicas, etc.), cumprindo, além disso, com todos os requisitos legais

aplicáveis nesta matéria. Deverão também garantir que essas condições sejam extensivas, se aplicável, a todas as instalações destinadas aos seus colaboradores.

4. FREEDOM OF ASSOCIATION

Manufacturers will respect the rights of their employees to associate, organise themselves or negotiate collectively without incurring any form of sanction as a result.

4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Os fabricantes deverão respeitar os direitos dos seus colaboradores se associarem, organizarem ou negociarem coletivamente, sem que por isso sofram qualquer tipo de sanção.

5. DISCRIMINATION

Manufacturers shall not discriminate in employment and recruitment practices based on the grounds of race, nationality, religion, disability, gender, age, sexual orientation, political association or affiliation or any other situation.

5. DISCRIMINAÇÃO

Os fabricantes não deverão praticar qualquer tipo de discriminação no emprego ou na contratação, com base em raça, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, idade, orientação sexual, associação ou afiliação política, ou qualquer outra situação.

6. DISCIPLINARY MEASURES, HARASSMENT AND ABUSE

Manufacturers shall not use corporal punishment, physical or psychological abuse and/or any other type of harassment.

6. MEDIDAS DISCIPLINARES, ASSÉDIO E ABUSO

Os fabricantes não deverão recorrer ao uso de castigos corporais, nem ao abuso físico ou psicológico, nem a qualquer outro tipo de assédio.

7. WORKING HOURS

Manufacturers shall comply with the applicable legislation and industry regulations with regard to hours worked. Overtime will always be voluntary and appropriately remunerated.

If overtime is worked, a maximum of two hours per day will be accepted. In exceptional circumstances this limit may be modified in the aforementioned situations if reasonable and logical, and at all times with the mutual agreement of the employee, provided the annual total not exceeding the maximum of overtime hours per year envisaged in the legislation.

7. HORAS DE TRABALHO

Os fabricantes deverão respeitar a legislação aplicável e as regras do seu sector, no que diz respeito a horas de trabalho. As horas extras devem ser sempre voluntárias e adequadamente pagas.

Se forem feitas horas extras, apenas serão aceites duas horas por dia, no máximo. Caso ocorram pontualmente condições excepcionais, é possível alterar este limite aceitando as situações que, com as características descritas acima, e desde que sejam razoáveis e lógicas, obviamente, sejam sempre realizadas por mútuo acordo com os trabalhadores, mas não excedendo nunca o limite máximo do total de horas extras anuais previstas na legislação.

8. REMUNERATION

Manufacturers will guarantee that salaries strictly comply with the legislation. In addition, the statutory minimum wage will be interpreted as said minimum, and not the recommended level.

8. REMUNERAÇÕES

Os fabricantes deverão garantir que os salários cumprem rigorosamente com toda a legislação aplicável. Além disso, o salário mínimo legal será interpretado como sendo de facto o mínimo, e não como o salário recomendado.

9. SUBCONTRACTING

Manufacturers may only carry out production in factories authorised and audited by the organization.

9. SUBCONTRATAÇÃO

Os fabricantes só poderão recorrer a produção subcontratada em fábricas autorizadas e verificadas pela organização.

10. ENVIRONMENT

All manufacturing activity shall be carried out respecting the environment and, at all times, complying with the envisaged legislation and regulations. Thus, every specific document that, in this regard, has been established by the organization, will be subscribed.

10. MEIO AMBIENTE

Todas as atividades dos fabricantes deverão realizar-se em total respeito pelo meio ambiente, cumprindo também com a legislação e regulamentos aplicáveis. Os fabricantes deverão também assinar todos os documentos específicos que, nesse sentido, tenham sido estabelecidos pela organização.

11. COMPLIANCE WITH THE CURRENT LEGISLATION

Manufacturers must also comply with the applicable legislation for all matters not envisaged in the above points.

11. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

Os fabricantes deverão também cumprir com a legislação aplicável em tudo o que não esteja expressamente previsto nos pontos anteriores.

