
REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA



Riler-Indústria Têxtil, S.A

Vizela, 13 de Fevereiro de 2025

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

Índice

1. Identificação da Entidade	3
2. Âmbito	3
3. Requisitos Legais.....	3
4. Comunicação do Regulamento.....	3
5. Princípios Éticos.....	4
6. Contratação dos Trabalhadores	4
6.1. Admissão	4
6.2. Salários	4
6.3. Horário de trabalho e horas extraordinárias.....	5
6.4. Registo de Ponto.....	5
6.5. Ausências e Atrasos.....	5
6.6. Férias	6
6.7. Direitos de Parentalidade.....	6
6.8. Deveres, Obrigações e Responsabilidades do Trabalhador.....	12
6.9. Proibições e Penalidades	13
7. Responsabilidade Social.....	14
7.1. Trabalho de Menores	14
7.2. Direitos Humanos.....	15
7.3. Evolução na Carreira	15
7.4. Liberdade de Associação	16
7.5. Discriminação e Assédio	16
7.6. Comportamento Ilegal, Antiético e corrupção.....	17
7.7. Processos Disciplinares	26
8. Segurança e Saúde no Trabalho.....	27
8.1. Segurança no Trabalho	27
9. Ambiente	28
10. Confidencialidade.....	28
11. Sanção disciplinar.....	28
12. Entrada em Vigor	29

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

1. Identificação da Entidade

Designação Social	Riler-Indústria Têxtil, S.A (NIPC 500232725)
Morada	Rua Portos Júnior, N° 168 4815-096 Ínfias Viz
Atividade	Indústria de branqueamento e tingimento, estampagem, tinturaria e acabamentos de produtos têxteis, nomeadamente tecidos e fios de algodão, de fibras artificiais, sintéticas e mistas.
Telefone	+351 253 560 600
Email e website	geral@riler.pt - www.riler.pt

2. Âmbito

O presente documento é um instrumento regulador que define as normas internas de funcionamento da empresa.

3. Requisitos Legais

A empresa cumpre, em todas as suas atividades, as obrigações legais em vigor e espera o mesmo de todos os seus parceiros de negócio (clientes e fornecedores).

O presente documento rege-se pelas disposições legais aplicáveis, como seja o Código do Trabalho (CT), Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, quando aplicável e outras obrigações legais em matéria contratação dos trabalhadores, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho e ambiente.

4. Comunicação do Regulamento

O presente documento entra em vigor após a aprovação da gerência da empresa. O documento é entregue a todos os trabalhadores, bem como, no ato da admissão de novos trabalhadores e será mantida a versão em vigor em capa de arquivo de advertências e processos disciplinares.

A empresa divulgará junto dos seus parceiros de negócio (clientes e fornecedores) o presente documento.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

5. Princípios Éticos

A empresa procura reconhecer a cooperação com parceiros de negócio (clientes e fornecedores) que aspiram, a um conjunto de princípios éticos compatíveis com os que defendemos.

A empresa dará prioridade aos parceiros de negócio que partilhem do nosso empenho em melhorar as condições de vida da comunidade.

6. Contratação dos Trabalhadores

6.1. Admissão

A admissão do trabalhador condiciona-se a exames de seleção técnica e médica (exames de aptidão) e mediante apresentação dos documentos exigidos, em prazo fixado. O trabalhador admitido está sujeito ao período experimental, de acordo com as regras legais.

6.2. Salários

- a) todos os trabalhadores têm um contrato de trabalho, declarando o número de horas de trabalho e respetivo salário;
- b) os salários são pagos mensalmente, em dia definido previamente, no máximo até ao 30 do mês a que diz respeito.
- c) o pagamento do salário é efetuado por transferência bancária;
- d) qualquer dedução que poderá ser feita será claramente especificada, justificada e sob nenhuma circunstância será ato de ação disciplinar;
- e) o rendimento mensal mínimo está de acordo com o contrato coletivo de trabalho;
- f) todos os trabalhadores são pagos pelas horas extraordinárias e estas são declaradas no recibo de vencimento.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

6.3. Horário de trabalho e trabalho suplementar

- a) o horário de trabalho é fixado pela entidade empregadora e deve ser cumprido rigorosamente por todos os trabalhadores, podendo ser alterado conforme necessidades de serviço;
- b) é considerado trabalho suplementar todo aquele que é prestado para além do período normal de trabalho;
- d) os trabalhadores deverão estar nos respetivos postos de trabalho à hora inicial do trabalho, não sendo permitidos atrasos, exceto se a justificação apresentada estiver em consonância com as normas internas da empresa.

6.4. Registo de tempos de trabalho

- a) é realizado o registo do tempo de trabalho de acordo com as imposições legais;
- b) o trabalhador fará o registo no início e término da jornada de trabalho, bem como, nos intervalos para refeição;
- c) é expressamente proibido registar tempos de trabalho de outros trabalhadores e os eventuais enganos na marcação de ponto são comunicados imediatamente ao departamento dos recursos humanos;

6.5. Faltas:

- a) Considera-se falta a ausência do trabalhador do local onde deve desempenhar a sua atividade profissional no seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador que se ausente do seu posto de trabalho deve proceder à justificação da mesma, o que deverá fazer logo que possível;
- b) A empresa procederá ao desconto dos períodos relativos a atrasos, saídas mais cedo ou faltas injustificadas
- c) As faltas decorrentes de doença ou de outro motivo legalmente justificativo, são consideradas como justificadas desde que seja apresentado o respectivo comprovativo da falta.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

6.6. Férias

- a) Os trabalhadores terão direito a um período de férias retribuídas, as quais serão calculadas de acordo com as regras estabelecidas no Código de Trabalho;
- b) Atualmente, o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis
- c) No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, que poderão ser gozados após seis meses de duração do contrato.
- d) No demais aplica-se o disposto nos arts. 237.º e ss que aqui se considera reproduzido.

6.7. Direitos de Parentalidade

- a) Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência*, de 150 dias consecutivos, pagos a 80 % da remuneração de referência*, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência*, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe. O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai trabalhadores entre os 120 e os 150 dias. Se trabalharem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com a entidade empregadora. No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência*. A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias.

- b) Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.
- c) Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de proteção social.
- d) Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora.
- e) Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira. O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial.
- f) Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o/a adotando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

g) Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:

- a. Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência*, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
- b. Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c. Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d. Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.

h) Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

- i) Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- j) Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*.
- k) Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*.
- l) Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor.
- m) Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

- n) Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*.
- o) Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias.
- p) Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- q) Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- r) Direito a trabalhar em regime de teletrabalho, com filho/a com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito;
- s) Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

- t) Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses.
- u) Direito a dispensa do regime de adaptabilidade grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- v) Direito a dispensa do regime de banco de horas grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- w) Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.
- x) Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.
- y) Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.
- z) Proteção no despedimento – a trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o(a) filho(a) ou de trabalhador no gozo da licença

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

parental inicial (pode ser o pai) têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que o deverá emitir em 30 dias.

* O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180. Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.

6.8. Deveres, Obrigações e Responsabilidades do Trabalhador

a) os trabalhadores devem:

- Cumprir os compromissos expressamente assumidos no contrato individual de trabalho, com zelo, atenção e competência profissional;
- Obedecer às ordens e instruções emanadas de superiores hierárquicos;
- Sugerir medidas para maior eficiência do serviço;
- Observar a máxima disciplina no local de trabalho;
- Usar os meios de identificação pessoal estabelecidos;
- Prestar toda colaboração à empresa e aos colegas, cultivando o espírito de comunhão e mútua fidelidade na realização do serviço em prol dos objetivos da empresa;
- Informar os recursos humanos qualquer modificação nos seus dados pessoais, tais como estado civil, militar, aumento ou redução de pessoas na família, eventual mudança de residência, etc.;
- Responder por prejuízos causados à empresa, quer por dolo ou culpa (negligência, imperícia ou imprudência).
- Preservar e adotar uma atitude de higiene e respeito para com os locais comuns (refeitório, balneários, casas de banho, etc) e posto de trabalho;
- Efectuar a separação de resíduos de acordo com as regras da empresa;
- Respeitar as embalagens e identificações originais dos produtos químicos, de modo a não incorrer em acidentes de trabalho do mesmo ou outros;

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

- O trabalhador responsabiliza-se por acidentes de trabalho de que seja alvo, se a origem dos mesmos se dever à não utilização dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), desrespeitando a sensibilização e obrigatoriedade.
- Fazer os testes de aptidão e médicos (alcoolémia, visão, auditivos, etc) sempre que estes ocorram ou por imposição legal ou por rastreio se efetuado aleatoriamente.
- Respeitar os direitos de autor e de propriedade intelectual da empresa e de terceiros com os quais se relacionem.

6.9. Proibições e Penalidades

É expressamente proibido:

- Entrar ou permanecer em setores estranhos ao serviço, salvo por ordem expressa;
- Ocupar-se de qualquer atividade que possa prejudicar os interesses de serviço, bem como a utilização de máquinas, computadores, telefones, etc., disponíveis no ambiente de trabalho, para uso pessoal, sem autorização superior;
- Promover algazarra, brincadeiras e discussões durante a jornada de trabalho;
- Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, nas dependências da empresa;
- Retirar do local de trabalho, sem prévia autorização, qualquer equipamento, objeto ou documento;
- Propagar ou incitar a insubordinação ao trabalho;
- Introduzir pessoas estranhas ao serviço, em qualquer dependência da empresa, sem prévia autorização;
- Divulgar interna ou externamente, e por qualquer meio, assunto ou facto de natureza privada da empresa, incluindo métodos de trabalho, equipamentos utilizados, etc.
- Fumar no local de trabalho, ambiente interno e em locais proibidos;
- Usar o telemóvel durante o período normal de trabalho;
- Usar auriculares para ouvir música durante o período normal de trabalho;
- Consumir álcool durante o período normal de trabalho;
- Consumir drogas e substâncias psicoativas durante o período normal de trabalho.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

7. Responsabilidade Social

A empresa cumpre a legislação nacional no âmbito social, laboral, ambiental e de Direitos Humanos, bem como em qualquer outra ação voluntária empreendida para melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores, comunidade local e a sociedade em geral.

A empresa incentivará o tratamento digno no emprego, a formação, a promoção da carreira e as condições de trabalho de todos os trabalhadores.

A empresa incentivará o respeito pela dignidade pessoal, privacidade e direitos de cada indivíduo.

A empresa incentivará o pagamento justo e o princípio do *"para trabalho igual salário igual"*.

A empresa incentivará e criará condições para que os trabalhadores possam exercer os seus direitos sindicais, mais incentivando os trabalhadores a aceder aos mecanismos de representação coletiva, como sejam as Comissões de Trabalhadores.

7.1. Trabalho de Menores

- a) previamente à contratação, o empregador verifica a idade do candidato a trabalhador (cartão de cidadão/bilhete de identidade, certificados escolares e certificados médicos);
- b) a idade de todos os trabalhadores é facilmente comprovada em caso de inspeção;
- c) não são contratados menores com idade inferior à idade mínima de admissão (16 anos);
- d) só é admitido o menor que tenha completado a idade mínima de admissão e tenha concluído a escolaridade obrigatória;

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

e) a empresa proporciona as melhores condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante.

7.2. Direitos humanos

Nenhum trabalhador é forçado a trabalhar em condições diferentes das que constam no contrato e são proibidas quaisquer formas de trabalho ilegal.

A empresa tem política de tolerância zero com tratamentos violadores dos direitos humanos e qualquer tipo de discriminação.

A empresa adota o critério de igualdade de tratamento de acordo com a legislação nacional e recomendações da Organização Mundial do Trabalho no que diz respeito à admissão e processos de recrutamento de trabalhadores.

A empresa adotará, ainda, todos os meios necessários à defesa e proteção dos trabalhadores vítimas de discriminação ou violação de direitos humanos, designadamente os que se relacionem com a criação de mecanismos de proteção do denunciante de forma a que o mesmo não sofra quaisquer represálias decorrentes da sua participação.

A empresa adotará, ainda, medidas e programas de promoção e desenvolvimento económico e social das comunidades locais nas áreas onde as operações são realizadas.

7.3. Evolução na Carreira

A empresa define critérios claros e justos para a avaliação e desempenho dos seus colaboradores tendo em atenção a assiduidade, produção, motivação, organização, empenho e dedicação.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

7.4. Liberdade de Associação

- a) a empresa respeita o direito dos trabalhadores poderem constituir e reunir livremente organizações e proceder a negociações coletivas;
- b) os trabalhadores que participam nestas organizações não são objeto de discriminação nem de medidas disciplinares punitivas;
- c) todos os trabalhadores podem expressar a sua opinião sobre as condições de trabalho ao empregador, sem correr o risco de sofrerem represálias.

7.5. Discriminação e Assédio

- a) a diversidade de trabalhadores da empresa é uma enorme vantagem. A empresa oferece igualdade de oportunidades em todos os aspetos de emprego e não tolera nenhum tipo de discriminação ilegal ou assédio de qualquer tipo. Entre os exemplos, estão comentários depreciativos com base em características raciais ou étnicas e avanços sexuais indesejáveis;
- b) todos os trabalhadores têm acesso aos mesmos programas de formação;
- c) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não são ameaçadas, mal tratadas ou despedidas;
- d) os trabalhadores emigrantes têm os mesmos direitos que os portugueses;
- e) é proibido o assédio moral e sexual. O assédio é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) nomeadamente baseado nalgum fator discriminatório (idade, sexo, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical) e praticado com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- f) os testes de alcoolémia, quando ocorram, respeitem as regras gerais, normas internas e legais.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

7.6. Comportamento Ilegal, Antiético e crimes

Estão proibidas quaisquer práticas que configurem corrupção, incluindo:

- a) Suborno/corrupção;
- b) Oferta ou aceitação de vantagens indevidas (quaisquer recebimentos/ofertas estão proibidas);
- c) Pagamentos de facilitação ou outros atos que configurem abuso de função.

Os colaboradores devem evitar situações que possam originar conflitos de interesses, sendo obrigatório comunicar à administração quaisquer situações que possam comprometer a imparcialidade ou a integridade das suas decisões.

A Empresa disponibiliza um canal de denúncias interno, através do qual é possível comunicar, de forma confidencial, suspeitas ou ocorrências de práticas irregulares, nomeadamente atos de corrupção. Este canal está acessível através de noreplay@riler.pt.

A Empresa garante a proteção dos denunciantes contra retaliações, nos termos da Lei n.º 93/2021, assegurando o anonimato e a confidencialidade sempre que solicitado.

Qualquer trabalhador pode e é incentivado a apresentar uma denúncia, que pode ser realizada anonimamente e que será devidamente tratada, sendo certo que no caso de pretender ser identificado poderá fazê-lo sem medo de demissão ou retaliação de qualquer espécie, podendo tais denúncias ser encaminhadas para o seguinte endereço

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

de e-mail que assegura neutralidade e imparcialidade na análise da denúncia, através do seguinte endereço de correio eletrónico: noreplay@riler.pt.

A Empresa compromete-se a promover programas de formação regular para os colaboradores, com o objetivo de aumentar a consciencialização sobre:

- a) Prevenção de riscos de corrupção;
- b) Cumprimento ético e boas práticas de transparência;
- c) Implementação de normas ambientais e sociais no seu setor de atuação.

Crimes de Corrupção e Infrações Conexas (Código Penal) – Enquadramento legal

Art. 372.º, n.º 1 do Código Penal – Recebimento indevido de vantagem

Quando o *funcionário* (assim qualificado nos termos do art. 386.º do Cód. Penal), no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida.

Art. 372.º, n.º 2 do Código Penal – Recebimento indevido de vantagem

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.

Art. 373.º, n.º 1 do Código Penal – Corrupção passiva para ato ilícito

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

Quando o funcionário por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Art. 373.º, n.º 2 do Código Penal – Corrupção passiva para ato lícito

Quando o funcionário por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato não contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Art. 374.º, n.º 1 do Código Penal – Corrupção ativa

Se alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que o funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo.

Art.º 335.º do Código Penal – Tráfico de influência

Quando alguém por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicita ou aceita, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.

Art.º 363.º do Código Penal – Suborno

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

Convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.

Art.º 369.º do Código Penal – Denegação de justiça e prevaricação

Trabalhador da administração pública que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Art.º 375.º, n.º 1 do Código Penal – Peculato

Se o funcionário ilegítimamente se apropriar em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Art.º 376.º, n.º 1 do Código Penal – Peculato de uso

Se o funcionário usar ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinam, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções.

Art.º 377.º, n.º 1 do Código Penal – Participação económica em negócio

Se o funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

Art.º 379.º do Código Penal – Concussão

Trabalhador da administração pública que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento ou multa.

Art.º 381.º do Código Penal – Recusa de cooperação

Trabalhador da administração pública que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar.

Art.º 382.º do Código Penal – Abuso de Poder

Trabalhador da administração pública que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Art.º 368.º-A do Código Penal – Branqueamento

Se o funcionário ou trabalhador converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal.

Art.º 196.º do Código Penal – Aproveitamento indevido de segredo

Quem, sem consentimento, se aproveitar de segredo relativo à atividade comercial, industrial, profissional ou artística alheia, de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte, e provocar deste modo prejuízo a outra pessoa ou ao Estado.

Art.º 256.º do Código Penal – Falsificação ou contrafação de documento

Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime.

Art.º 259.º do Código Penal – Danificação ou subtração de documento e notação técnica

Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, destruir, danificar, tornar não utilizável, fazer desaparecer, dissimular ou subtrair documento ou notação técnica.

Art.º 212.º do Código Penal – Crime de Dano

Quem destruir, no todo ou em parte, danificar, desfigurar ou tornar não utilizável coisa alheia.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

Art.º 221.º do Código Penal – Burla informática e nas comunicações

Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar prejuízo patrimonial a outra pessoa.

Lei n.º 20/2008 de 21 de abril – Corrupção ativa no setor privado

Pratica o crime de corrupção ativa no setor privado quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a um trabalhador do setor privado uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, para que este pratique ou omita um ato violando os seus deveres funcionais.

Lei n.º 20/2008 de 21 de abril – Corrupção passiva no setor privado

Pratica o crime de corrupção passiva no setor privado o trabalhador que, por si ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, como contrapartida pela prática ou omissão de um ato contrário aos seus deveres funcionais.

Decreto-lei n.º 28/84 de 20 de janeiro – Especulação

Comete um crime de especulação quem:

- a) Vender bens ou prestar serviços por preços superiores aos permitidos pelos regimes legais a que os mesmos estejam submetidos;
- b) Alterar preços de forma artificial para obter lucro ilegítimo;
- c) Vender bens ou prestar serviços por preço superior ao que conste de etiquetas, rótulos ou listas da própria entidade vendedora;
- d) Vender bens que, por unidade, devem ter certo peso ou medida, quando os mesmos sejam inferiores ao declarado.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

Decreto-lei n.º 28/84 de 20 de janeiro – Fraude sobre mercadorias

Comete o crime de fraude sobre mercadorias quem fabricar, importar, vender ou distribuir bens contrafeitos, falsificados ou de qualidade inferior à declarada, com intenção de enganar consumidores ou entidades públicas.

Decreto-lei n.º 28/84 de 20 de janeiro – Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

Comete este crime quem obtiver subsídios, subvenções ou apoios financeiros públicos mediante falsas declarações, omissão de factos relevantes ou outro meio fraudulento:

- a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;
- b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
- c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

Decreto-lei n.º 28/84 de 20 janeiro – Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

Pratica o crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

Decreto-lei n.º 28/84 de 20 janeiro– Violação de normas sobre declarações relativas a inquéritos, manifestos, regimes de preços ou movimentos das empresas

Pratica o crime de violação das normas sobre declarações relativas a inquéritos, manifestos, sistemas de preços ou movimentos de empresas quem, na sequência de inquéritos ou manifestos legalmente estabelecidos ou ordenados pelo ministro competente, para conhecimento das quantidades existentes de certos bens, se recusar a prestar declarações ou informações, as prestar falsamente, com omissões ou deficiências, ou se recusar a prestar quaisquer outros elementos exigidos para o mesmo fim.

Lei n.º 28/84 de 20 janeiro Fraude na obtenção de crédito

Pratica um crime de fraude na obtenção de crédito quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:

- a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
- b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
- c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

7.7. Processos Disciplinares , Sanção disciplinar e ação criminal :

No caso de se verificar má conduta dos trabalhadores ou violação das normas legais ou regulamentares legais, contratuais, normas internas e de regulamentos e códigos de conduta, a empresa investigará as causas e consequências instaurando, para o efeito, um processo disciplinar e aplicando uma sanção disciplinar de acordo com a gravidade da situação, podendo culminar com o despedimento por justa causa;

Sem prejuízo do descrito no paragrafo anterior, os factos que constituam crimes serão, nos termos legais, objeto de denúncia à autoridade judiciária.

As sanções disciplinares passíveis de aplicação pela empresa, por violação das regras e procedimentos legais, são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Quando os factos praticados constituam crime, nos termos da legislação portuguesa, e após aferição da responsabilidade criminal poderá o Tribunal aplicar as seguintes penas:

- a) Pena de Prisão;
- b) Pena de Multa;
- c) Penas acessórias (Proibição do exercício de profissão, função ou atividade, Inibição de conduzir, Perda de cargo ou função pública, Interdição de contactos);

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

- d) Medidas de Segurança (Internamento de inimputáveis, Expulsão de cidadãos estrangeiros condenados, Proibição de frequentar certos locais).

8. Segurança e Saúde no Trabalho

A empresa organiza as atividades de Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores.

A empresa pugnará pela salvaguarda e proteção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores.

A empresa segue todas as recomendações nacionais e internacionais relativamente à Saúde Ocupacional, direito consagrado na Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro) a que todos os trabalhadores devem beneficiar durante a sua vida profissional e que envolve várias áreas de especialização que a empresa assegura interna e externamente, como seja a, medicina do trabalho, a segurança do trabalho, higiene do trabalho, psicologia do trabalho, ergonomia, entre outras.

8.1. Segurança no Trabalho

- a) todos os locais de trabalho são limpos, iluminados e ventilados.
- b) existe água potável à disposição dos trabalhadores;
- c) as instalações sanitárias e de vestiários são limpas regularmente, de fácil acesso e estão separadas por sexos e devidamente identificadas;
- e) existem vias e saídas de evacuação adequadas e em número suficiente, sinalizadas e permanentemente desobstruídas;
- f) existem meios de deteção e combate a incêndio, em bom estado de utilização;
- g) a empresa promove ações de formação, informação e simulacro no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

É dever do trabalhador cumprir as prescrições em matéria de segurança no trabalho, tais como:

- zelar pela ordem e asseio (limpeza e organização) do seu posto de trabalho;

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

- zelar pela boa conservação das instalações, equipamentos e máquinas, comunicando as anomalias detetadas;
- usar os equipamentos de proteção individual definidos e distribuídos.

8.2. Saúde no Trabalho

A empresa assegura a todos os trabalhadores:

- a vigilância médica;
- a realização de exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, de acordo com a legislação em vigor;
- atividades de promoção de saúde;
- equipamentos de proteção individual.

9. Ambiente

A empresa assegura a proteção do ambiente em todas as suas vertentes, ar, água, solos, resíduos e substâncias químicas de acordo com os requisitos legais em vigor.

10. Confidencialidade

Os trabalhadores devem manter a confidencialidade das informações que lhes são transmitidas pela empresa e seus clientes, exceto quando a divulgação for autorizada pela gerência ou exigida pelas leis ou regulamentos.

11. Processo Disciplinar e Sanção disciplinar:

A transgressão das normas legais e regulamentares importará a instauração ao trabalhador transgressor de processo disciplinar e aplicação de sanção disciplinar de acordo com a gravidade da situação, podendo culminar com o despedimento por justa causa;

REGULAMENTO INTERNO E CÓDIGO DE CONDUTA

12. Entrada em Vigor

O presente documento entra em vigor na data abaixo identificada e pode ser revisto, sempre que a empresa julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação e/ou aperfeiçoamento do mesmo e será publicado no seu website.

Vizela, 14 de Fevereiro de 2025

Aprovação

A Administração,

RILER-Indústria Têxtil, S.A.

A ADMINISTRAÇÃO



