LR&T®
Fashion Design
Development and Production

Luís Rodrigues & Teixeira, S.A

Código de conduta

CÓDIGO DE CONDUTA DA *LUÍS RODRIGUES & TEIXEIRA, S.A.*

ÍNDICE

CAPÍTULO I ... 3
ÂMBITO E VIGÊNCIA ... 3
ÂMBITO DE APLICAÇÃO ... 3
VIGÊNCIA ... 4
CAPÍTULO II ... 4
PRINCÍPIOS, DIREITOS E OBRIGAÇÕES GERAIS DOS TRABALHADORES E DA ENTIDADE EMPREGADORA ... 4
DIREITO AO TRABALHO E LIBERDADE DE TRABALHO ... 4
DIREITO A UMA REMUNERAÇÃO DIGNA ... 4
PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL ... 6
DIREITOS DOS TRABALHADORES ... 7
DEVERES DO TRABALHADOR ... 9
ACTOS EXPRESSAMENTE PROIBIDOS AOS TRABALHADORES ... 11
DEVERES DE NÃO CONCORRÊNCIA, LEALDADE E SIGILO ... 12
DEVERES DE CONFIANÇA, TRANSPARÊNCIA, ABERTURA E CONFLITOS DE INTERESSES ... 13
CAPÍTULO III ... 14
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO ... 14
PRINCÍPIOS GERAIS EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO ... 14
OBRIGAÇÕES GERAIS DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO ... 14
OBRIGAÇÕES GERAIS DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO ... 16
VESTUÁRIO DE TRABALHO ... 17
EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL ... 17
POSTO DE TRABALHO ... 18
REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS ... 18
ACTUAÇÃO EM CASO DE ACIDENTES DE TRABALHO ... 19
CAPÍTULO IV ... 20
PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES ... 20

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL 23
PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO 23
CAPÍTULO V 25
MEDIDAS ANTICORRUPÇÃO E SUBORNO 25
PRINCÍPIOS GERAIS 25
COMPORTAMENTOS EXPRESSAMENTE PROIBIDOS 25
OFERTAS E HOSPITALIDADE 26
COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES E DENÚNCIAS 26
INCUMPRIMENTO 27
CAPÍTULO VI 27
PODER DISCIPLINAR 27
ARTIGO 37.º 27
PODER DISCIPLINAR 27
INFRAÇÕES DISCIPLINARES 28
CAPÍTULO VI 30
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES E DIREITO À GREVE 30
LIBERDADE SINDICAL 30
DIREITO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CONTRATAÇÃO COLETIVA 31
DIREITO DE CONSTITUIÇÃO DE COMISSÕES DE TRABALHADORES 31
DIREITO DE CONSTITUIÇÃO DE REPRESENTANTES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO 32
DIREITO DOS TRABALHADORES À REALIZAÇÃO DE REUNIÕES NO LOCAL DE TRABALHO 32
PROTECÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E INGERÊNCIA 32
DIREITO À GREVE E PROIBIÇÃO DO *LOCKOUT* 33
BOA FÉ NOS CONFLITOS COLECTIVOS 33
CAPÍTULO VII 34
DISPOSIÇÕES FINAIS 34
INTERPRETAÇÃO 34
REVISÃO 34
PUBLICIDADE 34

INTRODUÇÃO E OBJECTIVOS

O presente Código de Conduta (doravante Código) elaborado nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 99.º e 104.º do Código do Trabalho pretende reunir um conjunto de normas internas que já vigoram na *Luís Rodrigues & Teixeira, S.A.* (doravante *LRT*), por meio de instruções, ordens de serviço e recomendações informais, condensando-as num único documento que todos possam consultar e cujo teor possam facilmente conhecer.

Por outro lado, o Código visa constituir um contributo para o pleno cumprimento, por parte da *LRT*, da sua obrigação de informar os trabalhadores acerca de aspetos relevantes da relação de trabalho.

É firme convicção da *LRT* que a existência de um documento como o presente poderá contribuir, em muito, para o desenvolvimento salutar das relações laborais dentro da *LRT* e, bem assim, para o seu crescimento e modernização permanentes.

CAPÍTULO I
ÂMBITO E VIGÊNCIA

ARTIGO 1.º
ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. Estão abrangidos pelo presente Código todos os trabalhadores da *LRT*, independentemente da sua função ou categoria profissional e do local de exercício das suas funções.
2. Somente serão admitidos ao serviço da *LRT* os trabalhadores que se comprometam a cumprir o presente Código, não sendo lícito alegar ignorância dos seus dispositivos.
3. O início da prestação de trabalho só se dará após entrega de uma cópia do presente documento e declaração formal do trabalhador de ter tomado conhecimento de todas as normas contidas no presente Regulamento e obrigar-se a respeitá-las.
4. Os terceiros que se encontrem ao serviço da *LRT*, ainda que sem vínculo laboral, obrigam-se igualmente, nas instalações da empresa, ao cumprimento das normas previstas neste regulamento que sejam compatíveis com a relação que hajam estabelecido com a *LRT*.

ARTIGO 2.º

VIGÊNCIA

O presente Regulamento tem o seu início em 24 de Fevereiro de 2020 e vigora por tempo indeterminado, reservando-se a *LRT* ao direito de o alterar ou revogar, em consonância com o interesse da empresa, sem necessidade de qualquer comunicação aos trabalhadores.

CAPÍTULO II
PRINCÍPIOS, DIREITOS E OBRIGAÇÕES GERAIS DOS TRABALHADORES E DA ENTIDADE EMPREGADORA

ARTIGO 3.º

DIREITO AO TRABALHO E LIBERDADE DE TRABALHO

1. Nos termos da Lei e da Constituição da República Portuguesa, é garantido a todos os trabalhadores o direito ao trabalho.
2. É proibido, no seio da *LRT*, o trabalho forçado, escravo ou involuntário.
3. É proibido à *LRT* obrigar os trabalhadores a lhe entregarem "depósitos" ou documentos de identidade.
4. É garantido aos trabalhadores o direito de, após observância do aviso prévio legal, cessarem o contrato de trabalho, de forma imotivada.

ARTIGO 4.º

DIREITO A UMA REMUNERAÇÃO DIGNA

1. É assegurado aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, adequada às necessidades dos trabalhadores, acautelando o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, bem como o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento, de acordo com a política de rendimentos e preços.
2. A cada mês da execução do contrato deverá ser entregue ao trabalhador documento escrito e inteligível com a descrição detalhada sobre a remuneração paga e a que título.

3. É proibido à *LRT* reduzir unilateralmente a retribuição do trabalhador, fora dos casos expressamente previstos na Lei.

ARTIGO 5.º
COMBATE AO TRABALHO SUBORDINADO NÃO CONTRATUALIZADO/ILEGAL

1. As relações laborais entre a *LRT* e os seus trabalhadores deverá basear-se numa relação de trabalho reconhecida e definida de acordo com a Lei e as demais fontes de Direito, incluindo os costumes nacionais.

2. Salvo os casos expressamente previstos na legislação aplicável, as obrigações legais resultantes da relação laboral não podem ser contornadas por meio de contratos de emprego, terceirização ou de trabalho no domicílio.

3. Para os efeitos do número anterior, é considerada fraudulenta a realização de programas de estágio, em que não há a intenção real de conferir competências ou de garantir um emprego futuro.

ARTIGO 6.º
RAZOABILIDADE DOS TEMPO DE TRABALHO

1. Na organização da actividade, a *LRT* deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

2. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, podendo ser aumentado até quatro horas diárias, no caso do trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa.

3. 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 colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses, nos termos legais.

4. O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo nos casos expressamente previsto na Lei.
5. Nenhum trabalhador pode ser forçado a prestar trabalho suplementar, devendo este restringir-se a situações em que a *LRT* tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, a casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.
6. Nos casos referidos no número anterior deverão ser observados pela *LRT* critérios de adequabilidade e proporcionalidade da extensão, a frequência e os horários de trabalho de cada trabalhador.

ARTIGO 7.º
PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

1. É proibido o trabalho infantil, como definido pela Organização Internacional do Trabalho.
2. A *LRT* deve desenvolver ou participar em políticas e programas que combatam o trabalho infantil e promovam a educação e formação dessas crianças
3. O trabalho de menores é apenas admitido nos termos expressamente referidos na Lei, devendo a *LRT* proporcionar ao menor 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 da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

ARTIGO 8.º
SEGURANÇA NO EMPREGO

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

ARTIGO 9.º

DIREITOS DOS TRABALHADORES

1. Todos os trabalhadores da *LRT*, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, entre outras, têm direito:

a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;

f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2. A retribuição dos trabalhadores goza de garantias especiais, nos termos da Lei.

ARTIGO 10.º
GARANTIAS DOS TRABALHADORES

1. É proibido à *LRT*:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo acordo em contrário ou nos casos previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou cedê-lo a terceiros, salvo nos casos previstos na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o resolver com direito à indemnização prevista na Lei.

ARTIGO 11.º

DEVERES DO EMPREGADOR

São deveres da *LRT,* para além dos previstos na lei:

a) Cumprir as disposições deste Código e demais normas que disciplinem as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Proporcionar aos colaboradores boas condições de trabalho, físicas e morais, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação da produtividade, nomeadamente promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, bem como fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

h) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

ARTIGO 12.º

DEVERES DO TRABALHADOR

1. No exercício das suas funções todos os trabalhadores deverão pautar a sua conduta pelos mais elevados padrões de integridade e honestidade pessoais, cumprindo todas as disposições legais e regulamentares em vigor aplicáveis às actividades a que se encontram adstritos.

2. São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste Código e as normas legais e convencionais que disciplinam esta matéria;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, registando obrigatoriamente a sua entrada, em cada um dos períodos de trabalho, no equipamento disponibilizado pela *LRT* para o efeito;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível para não o fazer;

g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou documentação comercial e de gestão da empresa;

h) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela *LRT* e das próprias instalações da empresa, nomeadamente nas zonas comuns;

i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela *LRT*;

k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas obrigações ou omissões no trabalho.

3. Para efeitos da alínea h) do número anterior, inclui-se no dever de velar pelos bens relacionados com o seu trabalho, entre outros, todo o vestuário de trabalho fornecido pela *LRT* ao trabalhador, equipamentos de trabalho e equipamentos de proteção individual.

4. São, ainda, deveres dos trabalhadores os seguintes:

a) Prestar toda a colaboração à *LRT* e aos colegas, cultivando o espírito de comunhão e mútua fidelidade na realização do serviço em prol dos objetivos da empresa;

b) Manter actualizadas todas as informações prestadas à *LRT* aquando da admissão, designadamente, endereço da residência, números de contacto habituais, alteração do estado civil, alteração do número de dependentes ou qualquer outra informação relevante para efeitos legais e fiscais;

c) Aceder a realizar, nos termos e com o enquadramento legal, aos testes médicos previstos na legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como os que sejam especificamente necessários para aferir da aptidão para o desempenho de determinadas funções;

d) Apresentar o documento justificativo das faltas nos termos previstos na Lei;

e) Não causar qualquer prejuízo à empresa, podendo incorrer em responsabilidade disciplinar, civil, ou penal, quer por dolo ou negligência designadamente, por:

i. Sonegação de valores e objetos confiados;

ii. Danos e avarias em materiais sob a sua guarda ou sujeitos à sua fiscalização;

iii. Divulgação de informação confidencial;

f) Registar a sua assiduidade, com regularidade e honestidade;

g) Manter limpo e arrumado o seu local de trabalho;

h) Apresentar-se ao serviço, tanto quanto possível, com uma aparência cuidada e zelosa no que respeita à sua higiene pessoal;

i) Solicitar e preencher o inquérito de avaliação de cursos sempre que frequente ações de formação profissional, devendo entregar os mesmos ao responsável do sector até cinco dias úteis após o término da formação. Sempre que seja fornecido manual de formação e certificado da mesma, o trabalhador deverá entregar, igualmente, cópia daqueles documentos ao responsável do sector no mesmo prazo;

j) Não aceitar qualquer oferta, pecuniária ou em espécie, que lhes seja feita no exercício das suas funções e por causa desse exercício, pelos clientes da *LRT*, salvo autorização escrita do responsável do departamento em que se insiram;

k) Não utilizar instrumentos de trabalho para fins diversos dos fins profissionais ao serviço da *LRT*;

l) Devolver todos os equipamentos de trabalho, incluindo vestuário e calçado fornecido pela empresa, aquando da cessação, por qualquer motivo, do contrato de trabalho.

ARTIGO 13.º

ACTOS EXPRESSAMENTE PROIBIDOS AOS TRABALHADORES

1. É proibido aos trabalhadores:

a) Transportar bens pessoais para os postos de trabalho, designadamente telemóveis, mochilas, casacos, necessaires;

b) Promover algazarra, brincadeiras e discussões durante o período de trabalho;

c) Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, nas instalações da empresa;

d) Circular ou permanecer de forma não autorizada fora do local de trabalho fixado;

e) Registar a entrada ou saída ao serviço por outro colaborador;

f) Receber visitas ou introduzir pessoas estranhas nas instalações da empresa, sem prévia autorização;

g) Ingestão de qualquer bebida alcoólica durante o tempo de trabalho;

h) Fumar nas instalações da *LRT*, excepto nos locais expressamente autorizados;

i) A utilização de equipamentos da empresa e demais instrumentos de trabalho para finalidades diferentes das fixadas pela Administração;

j) A movimentação de documentos classificados da empresa e respectivas reproduções mecanográficas (ou outras) para fora das instalações da *LRT*, sem prévia autorização da empresa.

2. O não cumprimento do disposto nas cláusulas antecedentes será considerado infracção disciplinar, a ser graduada nos termos gerais, dando origem ao competente procedimento disciplinar.

ARTIGO 14.º

DEVERES DE NÃO CONCORRÊNCIA, LEALDADE E SIGILO

1. É obrigação legal de todo o trabalhador guardar lealdade ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou negócios.

2. O dever de lealdade referido no número anterior implica, ainda, para os trabalhadores a utilização do seu estatuto interno, bem como os recursos postos ao seu dispor, em serviço da empresa, e nunca para proveito próprio.

3. Os trabalhadores da LRT só podem prestar declarações públicas que possam envolver a empresa, se tiverem obtido prévia autorização da Administração.

4. É proibido a qualquer trabalhador da empresa prestar, de modo direto ou indireto, quaisquer serviços, a quaisquer pessoas, individuais ou coletivas, clientes ou não da empresa, ainda que fora do horário de trabalho, salvo se obtiver, previamente, autorização escrita da *LRT*.

5. Os trabalhadores estão sujeitos a uma obrigação de confidencialidade que vigora durante a execução do contrato de trabalho e mantém-se após a sua eventual cessação, por qualquer razão, abrangendo, designadamente:

a) Toda e qualquer informação relativa à *LRT* e aos seus clientes, negócios, contactos, relações comerciais, profissionais, institucionais e particulares, documentos, procedimentos, reuniões, eventos, negociações, contratações, em qualquer suporte e por qualquer meio;

b) Toda e qualquer informação relativa aos demais trabalhadores da empresa;

c) Toda e qualquer informação integrada nas ações de formação profissional disponibilizadas pela empresa.

6. Na sequência da cessação, por qualquer razão, do contrato de trabalho, o trabalhador deverá devolver à empresa toda a informação, documentação, procedimentos de trabalho, manuais, que tenha em seu poder e lhe tenham sido facilitados ou de que tenha tido conhecimento por qualquer meio, inclusive por ter participado direta ou indiretamente na sua elaboração, obrigando-se expressamente a não conservar em seu poder cópia ou suporte (escrito, informático, magnético ou de qualquer natureza) dos mesmos.

7. A violação da obrigação prevista na presente cláusula constitui infração disciplinar, a ser graduada nos termos gerais, dando origem ao competente procedimento disciplinar.

ARTIGO 15.º

DEVERES DE CONFIANÇA, TRANSPARÊNCIA, ABERTURA E CONFLITOS DE INTERESSES

1. A *LRT*, através dos seus trabalhadores, deve honrar os seus compromissos e contratos com terceiros, bem como assegurar o cumprimento de todas as suas demais obrigações.

2. Os trabalhadores da *LRT* devem adoptar uma postura profissional e honesta, de forma a garantir uma a manutenção de relações sustentáveis com os clientes.

3. A *LRT* deverá ter, nomeadamente através dos seus trabalhadores, uma postura de abertura e transparência, que permita a recepção de recomendações e reclamações, com vista à garantia da resolução de qualquer conflito.

4. Como meio de alcançar os objectivos mencionados nos números anteriores, os trabalhadores deverão manter um registo organizado de todas as actividades realizadas no exercício das suas funções.

5. Caso se verifique uma situação susceptível de criar um conflito entre os interesses pessoais de um trabalhador e os interesses da *LRT*, designadamente em processos em que sejam directa ou indirectamente interessados os próprios, seus cônjuges, parentes ou afins em 1º grau, ou ainda pessoas colectivas que directa ou indirectamente dominem, deve o trabalhador comunicar esse facto ao seu superior-hierárquico.

CAPÍTULO III
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

ARTIGO 16.º
PRINCÍPIOS GERAIS EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

1. Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.

2. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

ARTIGO 17.º
OBRIGAÇÕES GERAIS DO EMPREGADOR EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

1. A *LRT* deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

2. A *LRT* deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para os trabalhadores, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

a) Evitar os riscos;

b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;

c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;

e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;

f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção 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;

h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

j) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

k) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade 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 atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.

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 atividade em condições de segurança e de saúde.

5. Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, a *LRT* deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6. A *LRT* deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

7. A *LRT* deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8. A *LRT* deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9. A *LRT* deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas 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, a *LRT* deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

11. A *LRT* suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as ações necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

12. A *LRT* deverá nomear, de entre a Direcção, um responsável pela Saúde e Segurança.

ARTIGO 18.º

OBRIGAÇÕES GERAIS DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Nos termos legais, constituem obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança, e saúde no trabalho:

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela *LRT*;

m) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

n) Utilizar corretamente e, segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, equipamentos, instrumentos, substâncias perigosas e outros materiais

e meios postos à disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

o) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

p) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores ou entidades que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificados nos sistemas de proteção;

q) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores ou entidades que eventualmente desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

r) Realizar exames médicos nos termos dos artigos seguintes.

ARTIGO 19.º

VESTUÁRIO DE TRABALHO

1. Aos trabalhadores da LRT é obrigatório o uso de vestuário e calçado adequado ao exercício das suas funções.

2. O vestuário do trabalho deve ser mantido limpo e em bom estado de conservação

ARTIGO 20.º

EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL

1. A *LRT* disponibiliza aos trabalhadores os equipamentos de protecção individual necessários e destinados a assegurar a redução dos riscos aos quais os trabalhadores se encontram expostos.

2. A utilização destes equipamentos de proteção individual (EPI) é obrigatória sempre que o mesmo seja necessário e conforme instruções afixadas e sinalização específica dos postos de trabalho, sob pena de infração disciplinar.

3. A *LRT* reserva-se o direito de controlar e fiscalizar o uso do equipamento referido no número anterior pelos trabalhadores.

4. Constitui, ainda, obrigação dos trabalhadores:

a) Utilizar os EPI estabelecidos para os seus postos de trabalho, sectores onde regularmente exercem funções e ou, para onde temporariamente se desloquem em serviço;

b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhes foram fornecidas;

c) Conservar e manter em bom estado os EPI que lhes foram distribuídos;

d) Participar de imediato todas as avarias ou deficiências dos EPI de que tenham conhecimento.

5. O não cumprimento das obrigações previstas neste artigo será considerada desobediência ilegítima às instruções de trabalho, bem como às normas de higiene e segurança no trabalho e constitui infração disciplinar.

ARTIGO 21.º
POSTO DE TRABALHO

Após a conclusão do exercício das suas funções, os trabalhadores devem deixar o seu posto de trabalho devidamente limpo e organizado.

ARTIGO 22.º
REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS

1. Os trabalhadores estão sujeitos à realização dos seguintes exames médicos:

a) Exames de admissão;

b) Exames periódicos anuais para menores de 18 anos e a maiores de 50 anos;

c) Exames periódicos de 2 em 2 anos para os restantes colaboradores;

d) Exames ocasionais sempre que a lei assim o exija, nomeadamente no caso de regresso ao trabalho, depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

2. Sempre que o médico do trabalho o entenda poderá solicitar exames complementares a um ou mais trabalhadores, no sentido de formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde dos mesmos.

ARTIGO 23.º
OBRIGATORIEDADE SEGURO ACIDENTES DE TRABALHO

A *LRT* tem a sua responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho através de seguro de acidente de trabalho.

ARTIGO 24.º

ACTUAÇÃO EM CASO DE ACIDENTES DE TRABALHO

1. Nos termos da Lei, considera-se acidente de trabalho todo aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho, produzindo directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou a morte.

2. É considerado acidente de trabalho «*in itinere*», todo e qualquer acidente, de que resultem lesões corporais e que ocorra no percurso normal (sem desvios) entre o local de trabalho e a residência do trabalhador e vice-versa.

3. Em caso de acidentes ocorrido no local de trabalho, deverá ser observado o seguinte procedimento:

a) O trabalhador deverá comunicar de imediato a ocorrência ao seu superior hierárquico que, por sua vez, informará o Responsável de Segurança e Saúde no Trabalho e os Recursos Humanos.

b) O Responsável de Segurança e Saúde no Trabalho procederá ao preenchimento da respectiva participação de acidente, e os Recursos Humanos completarão o preenchimento, com os dados pessoais do acidentado, a qual será assinada pelo responsável de Segurança e Saúde no Trabalho.

c) O sinistrado, caso o seu estado de saúde o permita, será portador da participação de acidente de trabalho e seguirá para observação clínica em local a designar.

d) O meio de transporte a utilizar será aferido de acordo com o estado de saúde do sinistrado.

e) Caso o sinistrado tenha de utilizar táxi ou ambulância para receber os tratamentos que lhe forem prescritos ou para as consultas seguintes, deverá informar os serviços administrativos.

f) A ocorrência do acidente de trabalho deve ser de imediato transmitida à Administração da *LRT*.

4. Em caso de acidentes ocorrido em serviço, fora das instalações, o procedimento será idêntico ao referido em 3., com as excepções seguintes:

g) Nos casos em que, pela gravidade do acidente não seja possível efectuar a participação no próprio dia do acidente, a mesma deve ser efectuada, de preferência nas 24 horas seguintes;

h) O sinistrado deve recorrer ao Hospital mais próximo para receber os primeiros socorros, pedindo uma Declaração de Presença na Unidade Hospitalar utilizada e logo que possível apresentar-se nos Serviços Médicos da Seguradora, para observação e regularização da sua situação clínica.

5. Em caso de acidentes ocorrido em «in itinere», o procedimento será idêntico ao referido em 4.

6. Em caso de recaída em virtude de acidente de trabalho, deverá ser observado o seguinte procedimento:

a) As suspeitas de recaídas de acidentes de trabalho serão sempre avaliadas pelo médico de medicina no trabalho.

b) Depois de feita a avaliação médica, e se assim o entender, o médico de trabalho entregará ao Departamento de Recursos Humanos o seu parecer e pedido de reavaliação a enviar à Seguradora.

c) O sinistrado aguardará nova marcação da Seguradora.

7. O procedimento de reembolso de despesas médicas, farmácia ou de transporte em consequência de acidente de trabalho decorrerá da seguinte forma:

a) As despesas são pagas pelo trabalhador e reembolsadas pelo Seguro, devendo o sinistrado apresentar os recibos originais para emissão do respectivo recibo de indemnização;

b) Relativamente a despesas hospitalares, a Seguradora só poderá efectuar o pagamento directamente aos hospitais, caso as facturas sejam emitidas em nome da Entidade Patronal ou da própria Seguradora.

c) As facturas endereçadas aos sinistrados deverão ser liquidadas pelos próprios, remetendo seguidamente o recibo original para reembolso pela Seguradora.

CAPÍTULO IV
PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

ARTIGO 25.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 selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade 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 selecção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

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

a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor 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 indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente 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 objectivamente 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 efectuado.

4. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

5. A *LRT* não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no número 1.

6. Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional, sendo, nomeadamente, permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

7. Não se considera, ainda, discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na Lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

ARTIGO 26.º

DIREITO A INDEMNIZAÇÃO POR ACTO DISCRIMINATÓRIO

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

ARTIGO 27.º

LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DE OPINIÃO

É reconhecida, no âmbito da *LRT*, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do

empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

ARTIGO 28.º

DIREITO À INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL

A *LRT*, incluindo as pessoas singulares que a representam, e os trabalhadores gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

ARTIGO 29.º

PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO, DE PRÁTICAS ATENTÓRIAS DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR E DO TRATAMENTO DESUMANO OU SEVERO

São proibidas todas as formas de abuso físico ou disciplinar, bem como ameaças de abuso físico, sexual ou outros tipos de assédio e abuso verbal ou outras formas de intimidação.

ARTIGO 30.º

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

1. Todos os trabalhadores, sem distinção, devem colaborar, de forma harmoniosa, cordial, e com respeito e espírito de compreensão, independentemente da posição hierárquica.
2. O espírito de equipa deve predominar na execução de tarefas à realização dos objetivos da empresa.
3. A *LRT* procurará, sempre que solicitada e julgar conveniente, colaborar na solução de problemas e questões de ordem pessoal, familiar, e moral dos trabalhadores, com respeito e absoluto sigilo.

ARTIGO 31.º

PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO

1. É proibida a prática de qualquer tipo de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar

ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
4. Os trabalhadores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente, mas sem limitar, com base na raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.
5. Os trabalhadores devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitando comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais trabalhadores.
6. Quando tal seja possível, e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem os trabalhadores impedir ou fazer cessar os actos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento directo, designadamente através de comunicação ao superior hierárquico ou através do envio de email para o canaldedenúncias@lrt.pt para ser alvo de análise da Administração.
7. O trabalhador que comunicar ou impedir actos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.
8. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
9. A *LRT* assegurará o anonimato dos denunciantes e testemunhas, quando tal se justificar.
10. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
11. O empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

12. A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral (Autoridade para as Condições do Trabalho), praticada pelo empregador ou seu representante, pode constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO V

MEDIDAS ANTICORRUPÇÃO E SUBORNO

ARTIGO 32.º
PRINCÍPIOS GERAIS

1. Na *LRT* existe tolerância zero para qualquer situação de corrupção, suborno, tráfico de influências, recebimento indevido de vantagem ou pagamento de quaisquer benefícios contrários ao disposto no presente Código de Conduta e às normais legais e regulamentares apliáveis.

2. Entende-se por corrupção, nomeadamente, a oferta, promessa, solicitação ou aceitação de qualquer coisa de valor, monetária ou não, motivada pela prática ou omissão de actos.

3. Configura suborno aceitar ou oferecer qualquer coisa de valor com a intenção de obter um negócio ou uma vantagem de forma ilegítima.

4. A *LRT* está empenhada em conduzir as suas actividades de forma justa, honesta e transparente, aderindo aos mais elevados padrões de conduta ética no estrito cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e normativos aplicáveis.

ARTIGO 33.º
COMPORTAMENTOS EXPRESSAMENTE PROIBIDOS

São expressamente vedados a todos os trabalhadores da *LRT*, no exercício das respectivas funções ou por causa delas, os seguintes comportamentos:

- Prometer, dar ou aceitar qualquer tipo de suborno, independentemente da sua forma, valor, usos e costumes locais;

- Solicitar, oferecer ou receber, directa ou indirectamente, dinheiro ou coisa de valor com o intuito de influenciar qualquer ato ou decisão, garantir ou contratar negócios;
- Fazer, oferecer ou autorizar pagamentos para facilitação a funcionários públicos ou de empresas privadas com a intenção de assegurar ou acelerar a execução de uma ação;
- Obter informação confidencial sobre oportunidades de negócio, ofertas ou actividades de concorrentes;
- Incentivar ou coagir um trabalhador a cometer ou omitir um acto, violando os seus deveres legais e éticos.

ARTIGO 34.º
OFERTAS E HOSPITALIDADE

1. A *LRT* desaconselha expressamente a oferta ou recebimento de presentes e hospitalidade.

2. Reconhecendo, no entanto, que poderão ser, por vezes, apropriadas e necessárias ao desenvolvimento de boas relações comerciais, quando tenham lugar, tais práticas devem ser guiadas pelos mais elevados padrões de ética e transparência.

3. Todos as despesas relacionadas com hospitalidade e ofertas terão que ser submetidas a aprovação prévia da *LRT*, devendo ser, de igual modo, devidamente registadas.

4. Serão, em todo o caso, proibidas a hospitalidade e ofertas que:

- Violem o disposto no presente Código de Conduta;
- Sejam suscetíveis de pôr em causa a reputação e o bom nome da *LRT*;
- Pressuponham actividades ou produtos ilegais;
- Tenham como objectivo a obtenção de vantagens indevidas em negócios.

ARTIGO 35.º
COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES E DENÚNCIAS

1. Todos os trabalhadores devem reportar, de imediato, através de envio de email para o canaldedenuncias@lrt.pt ou directamente à Administração da *LRT* qualquer prática ou tentativa de corrupção e/ou suborno que tenham presenciado, da qual tenham

conhecimento ou suspeita fundada, assim como qualquer tipo de actividade ilegal ou que infrinja as regras previstas no presente Código de Conduta.

2. A *LRT* procurará acautelar a protecção dos seus trabalhadores contra qualquer retaliação ou ato discrminatório resultante da recusa de práticas de corrupção ou suborno, assim como daqueles que, de boa-fé, denunciem preocupações legítimas sobre irregularidades que tenham presenciado ou que possam vir a ocorrer.

ARTIGO 36.º

INCUMPRIMENTO

1. A violação do disposto no presente capítulo constituirá infração disciplinar, a ser graduada nos termos gerais, dando origem ao competente procedimento disciplinar.

2. A *LRT* denunciará às autoridades competentes factos que possam constituir um ilícito criminal ou contraordenacional.

CAPÍTULO VI
PODER DISCIPLINAR

ARTIGO 37.º

PODER DISCIPLINAR

1. A *LRT* detém, nos termos legais, de poder disciplinar sobre todos os trabalhadores enquanto vigorar o contrato de trabalho, o qual pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador.

2. Sem prejuízo do número anterior, a *LRT* pode delegar o seu poder disciplinar, nomeadamente, para efeitos de instrução de procedimentos disciplinares, em instrutores internos ou externos à empresa.

3. A decisão final de aplicação de sanção disciplinar, com exceção da repreensão simples, caberá sempre à administração da *LRT*.

4. Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

6. A *LRT* pode aplicar aos trabalhadores uma das seguintes sanções disciplinares:

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 qualquer indemnização ou compensação.

7. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações cometidas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

8. A suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

9. Verificando-se algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa de despedimento, a *LRT* comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados e observando toda a demais tramitação procedimental prescrita nos artigos 352º a 357º do Código do Trabalho.

ARTIGO 38.º

INFRAÇÕES DISCIPLINARES

1. Constitui infração disciplinar toda e qualquer violação, por parte dos trabalhadores, das obrigações emergentes da relação laboral que sobre si impendem, nos termos da legislação, do presente Código e do contrato individual de trabalho.

2. Os trabalhadores têm o dever de reportar ao responsável de recursos humanos e/ou ao superior hierárquico directo quaisquer infrações disciplinares que testemunhem ou de que tenham notícia.

3. As respetivas chefias elaboram e entregam ao responsável de recursos humanos relatório escrito e circunstanciado da infração ou infrações cometidas pelo trabalhador infrator, para efeitos de averiguação e eventual instauração de procedimento disciplinar.

4. A gravidade da infração disciplinar cometida terá em conta:

a) As funções desempenhadas, o grau de culpa, a antiguidade e os antecedentes disciplinares do infractor;

b) Os riscos associados à infração cometida, seja para o infractor, seja para a *LRT*, seja para os clientes, seja para os demais trabalhadores;

c) Os danos resultantes da infração;

d) As consequências da infração no ambiente de trabalho;

e) Todas as demais circunstâncias que se mostrem relevantes.

5. Nos termos legais, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

6. Na apreciação da justa causa atender-se-á, no quadro da gestão da *LRT*, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

7. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da *LRT*;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da *LRT*;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da *LRT*;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a *LRT* ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da *LRT*, de violências físicas, de injúrias, ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou terceiros;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

CAPÍTULO VI
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES E DIREITO À GREVE

ARTIGO 39.º
LIBERDADE SINDICAL

1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.

2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:

a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;

b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;

c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;

d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;

e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.

3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.

4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

5. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

ARTIGO 40.º

DIREITO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E CONTRATAÇÃO COLETIVA

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;

d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;

e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

ARTIGO 41.º

DIREITO DE CONSTITUIÇÃO DE COMISSÕES DE TRABALHADORES

1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.

2. Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.

3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

4. Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

ARTIGO 42.º

DIREITO DE CONSTITUIÇÃO DE REPRESENTANTES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

É reconhecido aos trabalhadores o direito a constituírem representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, nos termos da Lei.

ARTIGO 43.º

DIREITO DOS TRABALHADORES À REALIZAÇÃO DE REUNIÕES NO LOCAL DE TRABALHO

É reconhecido aos trabalhadores, às comissões de trabalhadores e às associações sindicais o direrito a convocar reuniões gerais de trabalhadores no local de trabalho, nos seguintes termos:

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 efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

ARTIGO 44.º

PROTECÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E INGERÊNCIA

1. As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2. A *LRT* não pode, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

3. É proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto que vise:

c) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

d) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

4. A violação do disposto nos números 1 e 2 constitui crime de violação da autonomia ou independência sindical ou por acto discriminatório, punível com pena de multa até 120 dias para a *LRT*, ou pena de prisão até um ano para administrador ou outro trabalhador que ocupe cargo de chefia.

ARTIGO 45.º

DIREITO À GREVE E PROIBIÇÃO DO *LOCKOUT*

1. É garantido o direito à greve.

2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a Lei limitar esse âmbito.

3. A Lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

4. É proibido o lock-out.

ARTIGO 46.º

BOA FÉ NOS CONFLITOS COLECTIVOS

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho a *LRT* e os trabalhadores e seus representantes devem agir de boa fé.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 47.º
INTERPRETAÇÃO

1. Qualquer questão de interpretação ou aplicação das disposições deste Regulamento serão resolvidas pela Administração da *LRT*.

2. Em tudo o que não estiver aqui especialmente previsto, aplica-se as normas do Código do Trabalho e demais legislação complementar pertinente, bem como o contantes dos Contratos Colectivos de Trabalho Aplicáveis.

ARTIGO 48.º
REVISÃO

O presente Código poderá ser revisto pela *LRT* sempre que se considere pertinente.

ARTIGO 49.º
PUBLICIDADE

1. O presente Código será afixado na sede da *LRT*, bem como em cada uma das unidades produtivas da empresa.

2. Cada trabalhador recebe um exemplar do presente Código, não podendo alegar posterior desconhecimento do mesmo.

Guimarães, 2 de Março de 2023

A Administração,

Luís Rodrigues & Teixeira, S.A.
A Administração