

**S.ENERGIA – Agência Regional de Energia para os concelhos
do Barreiro, Moita, Montijo e Alcochete**

Regulamento de Interno dos Recursos de Humanos

PREÂMBULO

Nos termos do disposto no artigo 99.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pelo presente Regulamento Interno vem a Entidade Empregadora S.ENERGIA – Agência Regional de Energia para os Concelhos do Barreiro, Moita, Montijo e Alcochete (a “S.ENERGIA”) regular a organização e disciplina no trabalho, que se regerá pelas disposições seguintes:

Artigo 1.º

(Objeto)

- a) O presente Regulamento Interno é um instrumento regulador da organização e disciplina do trabalho da S. ENERGIA.
- b) O Regulamento Interno tem duração indeterminada e aplica-se a todos os trabalhadores da S.ENERGIA.
- c) O Regulamento Interno produz efeitos após a sua afixação na sede da S.ENERGIA e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar, a todo o tempo, o pleno conhecimento do mesmo pelos respetivos trabalhadores.

Capítulo I – Deveres das Partes

Artigo 2.º

(Deveres da S.ENERGIA)

São deveres da S. ENERGIA, entre outros, nos termos dos artigos 126.º e 127.º do Código do Trabalho:

- 
- 
- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d) Proporcionar ao trabalhador a formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo, para o efeito, adotar as medidas legais aplicáveis e indemnizá-lo de prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
 - f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
 - i) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidades de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - j) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Artigo 3.º

(Deveres do trabalhador)

1. São deveres do trabalhador, entre outros, nos termos dos artigos 126.º e 128.º do Código do Trabalho:



- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a S.ENERGIA, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela S.ENERGIA
 - e) Cumprir as ordens e instruções da S.ENERGIA ou de superior hierárquico do trabalhador dentro dos poderes que lhe foram atribuídos respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade à S.ENERGIA, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com esta, nem divulgando informações referentes à sua organização;
 - g) Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da S. ENERGIA;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, cumprindo as prescrições no que a esta matéria concerne.
2. Para além do cumprimento daqueles deveres que resultam diretamente da legislação aplicável, os Trabalhadores devem seguir as seguintes normas de conduta gerais:
- a) Utilizar bens ou instrumentos de trabalho da S.ENERGIA para utilização laboral, e não em benefício próprio ou de terceiros, e comunicar de imediato à S.ENERGIA qualquer avaria ou outro problema de funcionamento dos mesmos;
 - b) Utilizar, para fins laborais, os meios de telecomunicação e informáticos da S.ENERGIA;
 - c) Publicar e divulgar quaisquer fotografias, na internet, com elementos identificativos da S.ENERGIA, nomeadamente, de sinais distintivos,



instalações e outros elementos que possam identificar e individualizar a S.ENERGIA, apenas e só com autorização do seu superior hierárquico

- d) No relacionamento com a Comunicação Social, no que respeita à atividade e imagem pública da S.ENERGIA, os trabalhadores, na qualidade de representantes da mesma, devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto quando mandatados para o efeito;
- e) Respeitar e fazer respeitar o Código de Ética, o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e a Política Interna de Proteção de Dados, quando implementados pela S.ENERGIA;
- f) Respeitar e fazer respeitar o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Não Discriminação (Anexo II) implementado pela S.ENERGIA.

Artigo 4.º

(Deveres Específicos)

Qualquer outra atividade remunerada, paralela à exercida na S.ENERGIA, não poderá comprometer o trabalho desempenhado para a S.ENERGIA.

Artigo 5.º

(Limpeza, Higiene e Segurança)

- a) Todos os trabalhadores deverão zelar pela conservação do seu local de trabalho, equipamentos ou máquinas, bem como pelos princípios e regras de higiene e segurança no trabalho.
- b) Os trabalhadores devem comparecer em ações de formação profissional no que a esta matéria concerne, devendo estar prontamente disponíveis para as frequentar.

Artigo 6.º

(Relações Humanas)

- 
- a) Todos os trabalhadores, sem diferenciação, devem colaborar, de forma eficiente à concretização dos fins da S.ENERGIA.
 - b) Harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão, devem prevalecer nos contatos instituídos, independentemente da posição hierárquica.
 - c) O sentido de equipa deve prevalecer na execução de tarefas à realização dos objetivos da S.ENERGIA.
 - d) A S.ENERGIA, procurará, sempre que solicitada e julgar conveniente, cooperar na solução de problemas e questões de ordem pessoal, familiar e moral dos trabalhadores, com respeito e absoluto sigilo.
 - e) A S.ENERGIA adota nas relações com os trabalhadores o cumprimento estrito da legislação aplicável.

Artigo 7.º

(Instrumentos e Trabalho)

- a) Os trabalhadores devem respeitar, zelar e proteger os recursos e património da S.ENERGIA, utilizando-os de forma conveniente e não permitindo a sua utilização por terceiros.
- b) Todos os equipamentos e outros meios de trabalho, independente da sua natureza apenas podem ser utilizados para fins profissionais, salvo se a sua utilização tiver sido expressamente autorizada por um responsável superior da S.ENERGIA.

Artigo 8.º

(Proibições gerais)

- a) Não é permitida a ingestão de bebidas com teor alcoólico ou o consumo de substâncias estupefacientes durante a prestação de trabalho, bem como a prestação de trabalho sob o efeito daqueles;
- b) Fumar nas instalações da S.ENERGIA (espaços fechados).



Capítulo II – Da prestação do trabalho

Artigo 9.º

(Período de funcionamento)

- a) Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.
- b) O período de funcionamento dos serviços da S.ENERGIA será das 9h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira.

Artigo 10.º

(Período de atendimento)

- a) Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual será prestado atendimento presencial ao público.
- b) O período de atendimento ao público será 9h00 às 17h00, devendo o referido horário ser obrigatoriamente afixado, de modo visível ao público nos locais de atendimento.

Artigo 11.º

(Local de trabalho)

- a) O local de trabalho encontra-se estabelecido no contrato de trabalho celebrado com cada trabalhador.
- b) O trabalhador encontra-se adstrito a quaisquer deslocações úteis e necessárias ao desempenho das suas funções, sejam elas dentro ou fora do território português.
- c) A alteração do regime de prestação de trabalho, nomeadamente por teletrabalho, será regulada por adenda ao respetivo contrato de trabalho nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho.

Artigo 12.º

(Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho)

- a) O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.
- b) O período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.
- c) A organização dos horários de trabalho compete à S.ENERGIA, que na sua fixação observará os todos os condicionalismos legais e contratuais.

Artigo 13.º

(Horários de trabalho)

- a) Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
- b) O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

Artigo 14.º

(Trabalho Suplementar)

- a) É considerado trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- b) O trabalho suplementar pode ser solicitado quando a S.ENERGIA tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, não se justificando para tal a admissão de trabalhador.
- c) O trabalho suplementar pode ainda ser solicitado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a S. ENERGIA.
- d) A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do Administrador-Delegado ou superior hierárquico, exceto o prestado por motivo de força maior.

- 
- e) A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo Administrador-Delegado.
- f) O limite da duração do trabalho suplementar, por trabalhador, é o seguinte:
- i. Cento e setenta e cinco horas por ano.
 - ii. Em dia normal de trabalho, duas horas.
 - iii. Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.
 - iv. Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.
- g) A S.ENERGIA tem um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.
- h) O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efetuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.
- i) O trabalhador que realize o trabalho suplementar no exterior da S.ENERGIA deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à S.ENERGIA, devendo em qualquer caso a S.ENERGIA dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.
- j) A S.ENERGIA manterá durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para efeitos de fiscalização pela IGF ou por outro serviço de inspeção legalmente competente.
- k) Do registo de trabalho devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

- 
- l) O registo de trabalho suplementar é efetuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na S.ENERGIA, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.
 - m) O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
 - n) Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
 - i. Trabalhador deficiente;
 - ii. Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - iii. Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
 - iv. Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.
 - o) A modalidade de trabalho suplementar adotada é a prevista na legislação em vigor.

Artigo 15.º

(Marcação do ponto)

- a) A assiduidade e pontualidade são registadas e verificadas através de um mecanismo eletrónico adequado podendo também ser aferidas por outros meios de registo implementados na S.ENERGIA.
- b) Considera-se trabalho efetivamente prestado apenas aquele que ocorrer dentro do horário de funcionamento estabelecido.
- c) Cada trabalhador deverá efetuar diariamente quatro marcações de ponto:
 - i. No período da manhã, aquando da entrada ao serviço;
 - ii. No início do intervalo de descanso;
 - iii. No regresso do intervalo de descanso;
 - iv. No período da tarde, aquando da saída ao serviço;



- v. Sempre que efetue pausas iguais ou superiores a quinze minutos.
- d) Independentemente do motivo, qualquer ausência do local de trabalho, implica o seu respetivo registo através da marcação do ponto;

Artigo 16.º

(Faltas e atrasos)

- a) Apenas serão justificadas as faltas previstas como tal no Código do Trabalho, sempre que:
 - i. Quando previsível, a ausência seja comunicada à S.ENERGIA, na pessoa do respetivo superior hierárquico, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias;
 - ii. Quando a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- b) O incumprimento do disposto na alínea anterior determina que a ausência seja considerada injustificada.
- c) Verificando-se faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a S.ENERGIA, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 05 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo sério ou risco, será movido o competente procedimento disciplinar ao trabalhador.
- d) As faltas resultantes de ausências dos trabalhadores por deslocações em serviço e em serviço externo são validadas pelo Administrador-Delegado.
 - i. Na justificação das deslocações em serviço e do serviço externo, proceder-se-á do seguinte modo:
 - §1. A justificação das faltas terá lugar no prazo de três dias úteis, mediante a introdução no sistema do pedido de justificação pelo trabalhador que será recebido e autorizado pelo seu superior hierárquico.

§2. O prazo para a introdução da autorização pelo dirigente é de sete dias corridos a contar da apresentação da justificação pelo trabalhador, devendo o dirigente remeter ao Administrador-Delegado, os meios de prova documental.

- e) As faltas decorrentes de doença deverão ser justificadas através de atestado de incapacidade para o trabalho.
- f) As faltas motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário são consideradas justificadas e não determinam perda de remuneração.
- g) O trabalhador que se atrase e/ou saia antes do término do horário de trabalho deverá justificar tal facto ao respetivo superior hierárquico, verbalmente ou por escrito, quando solicitado.
- h) A falta do registo de assiduidade pode ser suprida pelo superior hierárquico, mediante declaração que ateste a assiduidade e pontualidade.
- i) À S.ENERGIA cabe proceder aos descontos referentes aos atrasos, saídas e faltas, excetuando-se as previstas na lei.
- j) Os períodos de falta e ausência não justificada, bem como saldos mensais acumulados negativos, serão adicionados ao minuto, considerando-se um dia de falta quando o somatório perfizer oito horas.
- k) No fecho mensal e/ ou ano civil, apenas serão consideradas as horas inteiras que se apurarem.
- l) A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:
- m) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que sejam salvaguardados o gozo de 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.



Artigo 17.º

(Férias)

- a) Os trabalhadores têm direito a 22 dias de férias, em cada ano civil, que será majorado em 3 dias, no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente.
- b) O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- c) Pode ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
- d) As férias serão, à partida, marcadas por acordo entre a S. ENERGIA e o trabalhador.
- e) Sempre que não haja acordo para a marcação das férias, a S.ENERGIA procede à marcação dos dias de férias, rateando os dias mais pretendidos pelos trabalhadores, e beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- f) No ano civil em que o trabalhador celebre 10 anos de permanência ininterrupta na S.ENERGIA, terá direito ao acréscimo de 1 dia de férias, em relação ao previsto na alínea a).
- g) A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- h) Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.
- i) O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- j) A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Artigo 18.º

(Tolerâncias de ponto)

O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no dia do seu aniversário.

Capítulo IV – Deslocações em serviço

Artigo 19.º

(Deslocações em serviço)

- a) A S.ENERGIA reembolsará aos trabalhadores o pagamento dos custos razoavelmente incorridos em representação da S.ENERGIA, mediante apresentação dos respetivos comprovativos das despesas efetuadas até ao dia 25 de cada mês.
- b) Todas as despesas adicionais reembolsadas pela S.ENERGIA serão pagas juntamente com o vencimento mensal do mês respeitante à validação das despesas apresentadas pelo trabalhador.

Capítulo V – Formação Profissional

Artigo 20.º

(Formação)

- a) O trabalhador deverá participar, com empenho e dedicação, nas ações de formação para as quais seja convocado.
- b) O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional será considerado como tempo de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não invoque motivo atendível.
- c) A S. ENERGIA poderá alterar o horário de trabalho quando seja necessário facilitar ao trabalhador a frequência da formação profissional.
- d) A formação poderá decorrer de presencialmente ou à distância, com recurso a diferentes tecnologias.

Artigo 21.º

(Ficha de participação)

O trabalhador que participar em ações de formação deverá, obrigatoriamente, colaborar no preenchimento e assinar a ficha de participação a ser disponibilizada pelo formador ou pela S.ENERGIA.

Capítulo VI – Estatuto do Trabalhador-Estudante

Artigo 21.º

(Conceito)

Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que se encontre a frequentar qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

Artigo 22.º

(Regras e procedimentos)

- a) Para comprovar perante a S.ENERGIA a sua condição de estudante, o trabalhador deve fornecer um documento emitido pelo respetivo estabelecimento de ensino que ateste tal condição e o respetivo horário das atividades educativas a frequentar
- b) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e, tendo em conta o período normal de trabalho semanal de 40 horas semanais, terá a duração máxima de 6 horas semanais;
- c) O trabalhador-estudante deve escolher, de entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos;

- 
- d) O trabalhador-estudante tem, ainda, direito a faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação no dia em que a mesma se realizar e no dia imediatamente anterior;
 - e) O trabalhador-estudante tem direito a marcar até 15 dias de férias interpoladas de acordo com as suas necessidades escolares, na medida em que tal seja compatível com as exigências de bom funcionamento da S.ENERGIA;
 - f) O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição durante 10 dias úteis, que poderá ser gozada de forma corrida ou interpolada; para beneficiar desta licença sem retribuição, será necessário que o trabalhador-estudante a solicite à S.ENERGIA com a antecedência de 48 horas, 8 dias ou 15 dias, consoante pretenda gozar de 1, 2 a 5 dias ou mais de cinco dias de licença, respetivamente.

Artigo 23.º

(Aproveitamento Escolar)

- a) O trabalhador-estudante deverá comprovar perante a S.ENERGIA o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo, devendo promover o bom aproveitamento escolar, uma vez que caso não o obtenha, cessa o direito a:
 - i. horário de trabalho ajustado;
 - ii. dispensa de trabalho para frequência de aulas;
 - iii. marcação de férias de acordo com as necessidades escolares;
 - iv. licença sem retribuição.
- b) Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

Capítulo VII - Do poder disciplinar

Artigo 24.º

(Infrações Disciplinares)

- a) O trabalhador que desrespeitar os deveres aos quais está adstrito, por força do Código do Trabalho e do presente Regulamento, encontra-se sujeito à ação disciplinar da S.ENERGIA.
- b) Constituem infrações disciplinares, nomeadamente:
- i. Manifesta falta de respeito pelos superiores hierárquicos e colegas de trabalho;
 - ii. Destruição ou furto de géneros, equipamentos ou materiais da S.ENERGIA;
 - iii. A recusa em prestar trabalho;
 - iv. Executar as suas atividades violando o dever de zelo e diligência, ou de forma a prejudicar a S. ENERGIA.
 - v. Faltar com a verdade ou levantamento de falsos testemunhos;
 - vi. Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a S.ENERGIA, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
 - vii. Violar alguma disposição do presente Regulamento Interno.

Artigo 25.º

(Registos das sanções disciplinares)

Todas as ocorrências ficam registadas no processo individual do trabalhador.

Capítulo VIII – Da segurança e saúde no trabalho

Artigo 26.º

(Segurança e saúde no trabalho)

Para a promoção das condições de segurança e saúde dos trabalhadores, a S. ENERGIA aplicará as medidas necessárias definidas na legislação aplicável, nomeadamente, assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

Artigo 27.º

(Obrigações do trabalhador em matéria de segurança e saúde no trabalho)

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais, bem como no presente Regulamento;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como de terceiros, comunicando de imediato ao seu superior hierárquico quaisquer preocupações de saúde e segurança
- c) Tomar conhecimento da informação e participar nas ações de formação sobre segurança e saúde no trabalho, proporcionadas pela S. ENERGIA;
- d) Usar regular e corretamente, segundo as instruções fornecidas pelos fabricantes e pela S.ENERGIA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias passíveis de alguma nocividade/perigosidade, e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- e) Comunicar as avarias ou deficiências por si detetadas, que considerem suscetíveis de originar perigo grave ou iminente;
- f) Familiarizar-nos com as instruções de segurança contra incêndios que se encontrarem exibidas em placas de aviso e perto de saídas de incêndio na sede ou outros locais de trabalho da S.ENERGIA.

Artigo 28.º

(Exames médicos)

- a) Os exames médicos são obrigatórios e têm como objetivo avaliar se o trabalhador está apto ou não apto para o trabalho.

- 
- b) Os trabalhadores encontram-se sujeitos aos exames médicos nas situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho.

Artigo 29.º

(Transferência da responsabilidade)

A S. ENERGIA tem a responsabilidade por acidentes de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço transferida para a Companhia de Seguros Victória - Seguros, S.A., ao abrigo do contrato de seguro titulado pela respetiva apólice em vigor.

Capítulo IX – Proteção de Dados Pessoais

Artigo 30.º

(Dados Pessoais)

- a) A S. ENERGIA, na qualidade de responsável pelo tratamento, realizará operações de tratamento de dados pessoais dos Trabalhadores, os titulares dos dados, os quais reconhecem que a comunicação dos dados pessoais constitui uma obrigação contratual e legal, assim como um requisito necessário para a vigência da relação laboral existente.
- b) As atividades de tratamento destinam-se às atividades relacionadas com a administração e gestão do contrato de trabalho e da relação laboral existente, nomeadamente, o processamento de salários e/ou outras relacionadas com a gestão de pessoal, assim como as necessárias ao cumprimento do presente Regulamento Interno em matéria de reembolso de deslocações em serviço, sendo os referidos dados pessoais e tratamentos necessários quer para a execução dos contratos existentes, quer para o cumprimento das obrigações legais a que a S.ENERGIA se encontra sujeita, nomeadamente, no âmbito da legislação laboral, de segurança social e fiscal.
- c) A S. ENERGIA poderá ainda realizar o tratamento de dados pessoais necessários para efeito dos interesses legítimos prosseguidos por si ou por terceiros, nomeadamente, quando o tratamento dos dados pessoais seja

estritamente necessário e proporcional de modo garantir a segurança das redes e da informação, em conformidade com a Política Interna de Proteção de Dados da S. ENERGIA.

- d) Os Trabalhadores têm desde já conhecimento e reconhecem que poderão ocorrer tratamentos de categorias especiais de dados pessoais quando necessário para efeitos do cumprimento de obrigações e do exercício de direitos específicos da S. ENERGIA ou daqueles.
- e) Os tratamentos de categorias especiais de dados pessoais e informação complementar a estes tratamentos, encontram-se melhor descritos na Política Interna de Proteção de Dados da S. ENERGIA.
- f) A S. ENERGIA, no âmbito das atividades relacionadas com a administração e gestão dos contratos de trabalho e das relações laborais existentes, poderá comunicar e/ou transferir os dados pessoais dos Trabalhadores às entidades com legitimidade legal para procederem ao tratamento dos dados em questão; estas comunicações e/ou transferências têm como finalidade, no que ao cumprimento do presente Regulamento Interno respeita, o cálculo e pagamento de retribuições, prestações acessórias, outros abonos e gratificações; o cálculo, retenção na fonte e operações relativas a descontos na retribuição, obrigatórios ou facultativos, decorrentes de disposição legal; e outros processamentos diretamente adstritos ao reembolso de despesas de deslocações em serviço.
- g) A S. ENERGIA garante que, em caso de qualquer transferência de dados que ocorra para fora do espaço da União Europeia, serão cumpridas todas as obrigações legais quanto às condições de tal transferência, nomeadamente, no que respeita à aplicação de medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar um nível de segurança adequado ao risco.
- h) A S. ENERGIA irá conservar os dados pessoais apenas durante o período necessário à execução das finalidades a que os mesmos se destinam e ao cumprimento das suas obrigações legais.
- i) Os dados pessoais serão conservados pelo prazo de 5 (cinco) anos após o termo da relação contratual, salvo se para um tratamento específico for estabelecido

 um prazo diverso por lei ou por regulamento, sem prejuízo de tal prazo se estender pelo tempo de duração de eventual processo judicial e até ao limite de seis meses após o trânsito em julgado da respetiva sentença.

- j) Relativamente aos tratamentos de dados pessoais que se fundamentam no consentimento dos Trabalhadores, os Trabalhadores têm o direito de retirar o seu consentimento em qualquer altura, sem comprometer a licitude do tratamento efetuado com base no consentimento previamente dado.
- k) Os Trabalhadores podem exercer, a todo o tempo, junto da S.ENERGIA e verificados os requisitos legais de admissibilidade, os seus direitos de acesso aos dados pessoais que lhe digam respeito, de retificação ou apagamento desses dados, de limitação ou de oposição ao tratamento, bem como de solicitar a portabilidade dos seus dados.
- l) Os Trabalhadores têm ainda o direito de apresentar uma reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados ou autoridade de controlo competente, caso entenda que o seu direito à proteção de dados pessoais tenha sido infringido pela S. ENERGIA.

Capítulo X - Disposições finais

Artigo 31.º

(Violação das normas do Regulamento Interno)

- a) Aqueles que violem o Regulamento estão sujeitos a procedimento disciplinar.
- b) Os superiores hierárquicos que pratiquem infrações, que as aprovelem ou delas tomem conhecimento sem tomar as providências adequadas para as corrigir ou evitar, estão também sujeitos a processos disciplinares.

Artigo 32.º

(Publicidade do Regulamento Interno)

- a) Será entregue um exemplar do presente Regulamento a cada um dos trabalhadores ao serviço da S.ENERGIA (Anexo I – Declaração).

- 
- b) Relativamente aos futuros trabalhadores, ser-lhes-á entregue um exemplar do presente Regulamento aquando do início de atividade.
 - c) O presente Regulamento será afixado nas instalações da S.ENERGIA, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, por todos os trabalhadores.
 - d) O presente Regulamento Interno, que é de aplicação geral, pode ser revisto a todo o tempo, sendo dado conhecimento de quaisquer alterações através de afixação na sede e outros locais de trabalho da S.ENERGIA.

Artigo 33.º

(Legislação subsidiária)

A tudo o que não esteja especialmente previsto no presente Regulamento, aplicar-se-á subsidiariamente o disposto na legislação laboral em vigor.

Artigo 34.º

(Eficácia do Regulamento Interno)

O presente Regulamento Interno tem natureza transitória de um ano para avaliação de impactos da sua aplicação e produz efeitos e é integralmente aplicável a todos os trabalhadores a partir do próximo dia 26 de novembro do ano de 2024.



Anexo I

DECLARAÇÃO

Para todos os devidos efeitos, _____
_____(nome completo), com a categoria
profissional de _____, declara que, em _____ de
_____ do ano de _____, lhe foi entregue uma cópia do
Regulamento Interno da S.ENERGIA.

Assinatura

Anexo II

Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Não Discriminação



CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO E DE NÃO DISCRIMINAÇÃO



I. ENQUADRAMENTO

1. No âmbito do cumprimento dos fins da S.ENERGIA, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes têm como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todas as disposições legais que lhe sejam aplicáveis, pautando-se pelos princípios do rigor e da transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio da instituição, conferindo a todos os que a compõem uma responsabilidade acrescida na sua conduta.
2. A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º (Direito dos trabalhadores), n.º1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes.
3. A tutela contra o assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma contida no seu artigo 13.º (Princípio da igualdade), que proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas.
4. Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas a obrigatoriedade de adotarem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.
5. Assim, com a aprovação do presente Código dá-se cumprimento, não só a esse imperativo legal (ainda que a S.ENERGIA não tenha nos seus quadros o número mínimo de trabalhadores cujo imperativo se verifica), mas sobretudo ao compromisso que a S.ENERGIA assume de defesa dos valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Assume-se este documento como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita esta associação.

II. DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS

1. *Assédio sexual*: Conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de

contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

2. *Assédio moral*: um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.
3. *Sexo*: Características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, usado como variável sociodemográfica;
4. *Discriminação*: Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais;
5. *Discriminação remuneratória em razão do sexo*: Diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres.

III. OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

1. O presente código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho e estabelece os princípios de não discriminação em função do sexo, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as da S.ENERGIA e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.
2. Todos os trabalhadores e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
3. O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários à filosofia da S.ENERGIA, não são tolerados e são firmemente combatidos.
4. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas na lei.

- 
5. Todos os/as trabalhadores/as, colaboradores/as, membros dos órgãos de direção e gestão são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.
 6. A S.ENERGIA define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, tendo por base uma cultura formativa, preventiva e reativa.
 7. Qualquer trabalhador/a da S.ENERGIA tem e terá sempre, as mesmas condições de oportunidade de trabalho, seja do ponto de vista funcional, remuneratório, progressão na carreira e oportunidades com esta relacionadas, sem qualquer discriminação com base no sexo, raça, origem, credo ou condição social.
 8. Qualquer diferença salarial terá exclusivamente na base a competência e expressividade funcional do posto de trabalho em questão, e a progressão orgânica tem e terá sempre como fundamento exclusivo o mérito intelectual e profissional.

IV. ÂMBITO DO CÓDIGO DE CONDUTA

1. Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a S.ENERGIA, mesmo que temporárias.
2. Aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, administração, gestores, diretores da S.ENERGIA.
3. Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da S.ENERGIA quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede ou fora dela, nomeadamente em viagens de trabalho.
4. Aplica-se às relações no âmbito da atividade da S.ENERGIA quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.
5. Aplicação na regulação de todas relações profissionais e/ou comerciais da S.ENERGIA. O compromisso de tolerância zero ao assédio moral é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, sendo as entidades ou pessoas contratadas.

V. DENÚNCIA SOBRE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

1. Qualquer trabalhador/a que acredite ter sido sujeito/a a assédio sexual e/ou moral deve proceder à respetiva denúncia através do canal de denúncias da S.ENERGIA, ou, caso o mesmo não tenha sido implementado, ao Conselho de Administração.

- 
2. As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela S.ENERGIA.
 3. A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

VI. AVERIGUAÇÃO E RESOLUÇÃO

1. O processo de averiguação e resolução da denúncia será conduzida por uma direção jurídica externa com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pela Administração da S.ENERGIA.
2. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
3. O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

VII. SANÇÕES

1. Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
2. A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou clientes da S.ENERGIA resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
3. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
4. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
5. Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a S.ENERGIA prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

