

REGULAMENTO INTERNO

JORGE DOS ANJOS, TRABALHO TEMPORÁRIO,
UNIPESSOAL, LDA. (Alvará n.º 864/18, de 29/11)

INTRODUÇÃO

O presente Regulamento Interno estabelece um conjunto de regras, normas e orientações, que se aplicam, por tempo indeterminado, a todos os Trabalhadores da **JORGE DOS ANJOS, TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSOAL, LDA.**, (doravante designada por Entidade Empregadora), sem prejuízo dos respetivos contratos e do disposto na legislação laboral.

O papel de uma Empresa na Sociedade nos dias de hoje não se esgota na atividade que desenvolve e nos serviços que presta. Tem também inegável importância o modo como o faz, a imagem que transmite para o mercado, os valores que protagoniza e que transmite à Sociedade como sendo seus, o que é feito através dos seus clientes, no contacto com entidades homólogas ou com outros organismos, oficiais ou não.

Uma Empresa não é um ente abstrato, mas sim, o conjunto das ações dos seus membros, independentemente das funções e cargos que exerçam.

A JORGE DOS ANJOS, TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSOAL, LDA., bem sabendo que os seus Trabalhadores são a mais-valia no mercado onde se inserem e que são eles que permitem potenciar os seus interesses e os seus objetivos, pretende ser uma Empresa de eleição e atrair, desenvolver e manter os seus melhores talentos.

Por isso, nos termos do artigo 99.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cria o presente Regulamento Interno, com vista a regular a organização e disciplina no trabalho, instituir regras e princípios orientadores e promover, junto dos Trabalhadores, a boa utilização dos meios, equipamentos e recursos que os mesmos têm ao seu dispor e de onde resultarão benefícios para todos.

Respeitando os deveres laborais a que estão vinculados, os Trabalhadores da Entidade Empregadora devem zelar pelo seu bom nome e reputação.

Vila Nova de Gaia, 10 de fevereiro de 2026,

A Gerência,

CAPÍTULO I

DEVERES DAS PARTES

Cláusula 1.^a – Deveres da Entidade Empregadora

Sem prejuízo de outros deveres, a Entidade Empregadora deve:

- a) Proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações;
- b) 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;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Proporcionar ao trabalhador formação profissional adequada e desenvolver a sua qualificação;
- f) 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.

Cláusula 2.^a – Deveres do Trabalhador:

Sem prejuízo de outras obrigações, o Trabalhador deve:

- a) Proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.
- b) Respeitar e tratar, com urbanidade e probidade, o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Desempenhar as funções para as quais foi contratado e bem assim, as funções que lhe sejam afins ou estejam funcionalmente ligadas;
- e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela Entidade Empregadora;
- g) Cumprir as ordens e instruções da Entidade Empregadora 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;
- h) Guardar lealdade à Entidade Empregadora, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com esta, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados;
- j) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, cumprindo as prescrições no que a esta matéria concerne.

Cláusula 3.^a – Deveres Especiais do Trabalhador:

- a) Durante a execução das funções, os bens pessoais de cada trabalhador deverão estar guardados em local autorizado e previamente providenciado pela Entidade Empregadora e pela Empresa Utilizadora, conforme o que for aplicável.
- b) A Entidade Empregadora não é responsável pelo extravio de quaisquer bens pessoais dos trabalhadores enquanto estão ao serviço nas empresas utilizadoras.
- c) Qualquer outra atividade remunerada, paralela à exercida na empresa, deverá ser previamente autorizada pela gerência e não poderá comprometer o trabalho desempenhado para a Entidade Empregadora.
- d) Qualquer furto ou outra atividade de natureza criminal cometido por outros trabalhadores ou clientes deverá ser comunicado de imediato à Entidade Empregadora.
- e) Todos os trabalhadores deverão zelar pela conservação do seu local de trabalho, equipamentos ou máquinas.

Cláusula 4.^a – Relações entre os Trabalhadores e os Clientes

- a) Nas suas relações com os Clientes, demais trabalhadores ou terceiros, todos deverão usar de descrição, cortesia, urbanidade, comedimento de gestos, de atitudes e de tom de voz, bem como linguagem adequada, sem obscenidades ou grosserias.
- b) Nas relações com os Clientes da Entidade Empregadora os trabalhadores deverão, sempre, atuar com correção, cordialidade e respeito.
- c) É exigido dos trabalhadores que desempenhem as suas funções com aprumo, excelência, profissionalismo e simpatia, tendo sempre em atenção o bem-estar e satisfação completa dos clientes e hóspedes.
- d) Na eventualidade de conflitos entre Trabalhadores e Clientes, os primeiros deverão evitar o confronto ou retorquir aos segundos, levando, antes, o conflito ao superior hierárquico ou à Gerência, no caso de impedimento daquele, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 5.^a – Relações Humanas

- a) Todos os trabalhadores, sem diferenciação, devem colaborar, de forma eficiente à concretização dos fins da Entidade Empregadora.

- 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 empresa.
- d) A Entidade Empregadora procurará, sempre que solicitada e julgar conveniente, cooperar na solução de problemas e questões de ordem pessoal, familiar e moral dos colaboradores, com respeito e absoluto sigilo.
- e) A Entidade Empregadora adota nas relações com os colaboradores o cumprimento estrito da legislação aplicável.

Cláusula 6.^a – Condutas vedadas aos Trabalhadores

Os trabalhadores deverão adotar uma postura adequada, evitando, nomeadamente:

- a) Estarem sentados durante o seu horário de trabalho, quando tal não seja exigível pela função concretamente exercida pelo trabalhador;
- b) Assumir uma postura física desadequada ao desempenho da sua função;
- c) Comer em lugares diferentes dos fixados pela Entidade Empregadora e pela Empresa Utilizadora;
- d) Fumar nas instalações da empresa (interiores e exteriores) ou nas instalações dos respetivos clientes (Utilizadoras), exceto nos locais devidamente autorizados para o efeito pela Entidade Empregadora e/ou Empresa Utilizadora;
- e) Abandonar os equipamentos que estejam a utilizar enquanto se encontram em funcionamento;
- f) Ausentar-se do posto de trabalho, para além dos tempos de descanso, sem permissão do superior hierárquico, o qual será indicado pela Empresa Utilizadora, de acordo com os serviços/funções que estiverem a desempenhar em cada momento.

Cláusula 7.^a – Proibições específicas

- 1. É vedado a qualquer trabalhador utilizar bens ou instrumentos de trabalho da Entidade Empregadora e/ou da Utilizadora, incluindo meios de telecomunicação e informáticos, para utilização pessoal, em benefício próprio ou de terceiros.
- 2. Não é permitida a utilização de qualquer dispositivo eletrónico, nomeadamente telemóveis e *tablets*, no decorrer do horário de trabalho, salvo quanto ao que têm a liberdade de utilizar o telemóvel para fins profissionais.
- 3. Como decorrência da alínea anterior, é vedada a publicação e divulgação de quaisquer fotografias, na internet, com elementos identificativos da Entidade Empregadora ou dos respetivos clientes, nomeadamente, de sinais distintivos, instalações e entre outras

informações e elementos que possam identificar e individualizar a Entidade Empregadora e/ou a Empresa Utilizadora, e os clientes desta, ainda que veladamente.

4. 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.
5. É proibida a apresentação ao trabalho em estado de embriaguez, ou sob a ação de estupefacientes.
6. Não é permitida a retirada de produtos, equipamentos ou outros objetos que se encontrem nos estabelecimentos da Entidade Empregadora, nem das instalações das Empresas Utilizadoras, sem autorização expressa.
7. O incumprimento das obrigações indicadas comportará a instauração do pertinente procedimento disciplinar, com a consequentemente aplicação de sanções disciplinares, nomeadamente, suspensão com perda de retribuição; despedimento com justa causa, entre outros.

Cláusula 8.^a – Consumo de substâncias psicoativas

- a) É expressamente proibido o consumo de substâncias psicoativas nas instalações da empresa e das suas Utilizadoras, durante o período normal de trabalho.
- b) Os trabalhadores poderão ser sujeitos a testes de deteção de consumo de substâncias psicoativas, nos termos da legislação em vigor.
- c) Os exames serão realizados pelos serviços médicos dos Serviços de Segurança, Saúde e Higiene no trabalho.
- d) São sujeitos ao controlo de substâncias psicoativas:
 - i. Os trabalhadores que procedam a trabalhos considerados de risco elevado ou de especial complexidade;
 - ii. Os trabalhadores que revelem alterações no seu comportamento habitual ou apresentem sinais exteriores de notório consumo de substâncias psicoativas para comprovação da condição física e psíquica do trabalhador, quando esteja em causa a proteção e a segurança do trabalhador e ou de terceiros;
 - iii. Os trabalhadores envolvidos ou que tenham participado em incidentes e/ou acidentes de trabalho, para comprovação da condição física e psíquica do trabalhador, quando esteja em causa a proteção e a segurança do trabalhador e ou de terceiros;
 - iv. Os trabalhadores que no dia anterior tenham registado resultado positivo em teste de controlo de substâncias psicoativas, para comprovação da condição física e psíquica do trabalhador, quando esteja em causa a proteção e a segurança do trabalhador e ou de terceiros;
 - v. Os trabalhadores que o pretendam.

Cláusula 9.^a – Utilização de fardamento, aparência e higiene pessoal

Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das seguintes regras em matéria de utilização do fardamento, aparência e higiene:

- a) É obrigatória a utilização do fardamento aplicável durante o período normal de trabalho, em cada Utilizadora, de acordo com o serviço a que o trabalhador estiver alocado;
- b) O trabalhador deve ter na sua posse o vestuário/fardamento que é solicitado para os serviços marcados. Assim sendo, ao confirmar/aceitar realizar o serviço marcado na Utilizadora, tal significa que está a assumir o compromisso de que tem o respetivo fardamento mencionado na mensagem de marcação enviada pela Entidade Empregadora;
- c) Em caso de incumprimento por parte do trabalhador dos pontos acima indicados, o cliente (Empresa Utilizadora), reserva-se no direito de não aceitar a realização das funções adjudicadas pelo Trabalhador, o que implicará a não realização do serviço, e, consequentemente, o não pagamento/remuneração do mesmo.
- d) O fardamento deverá ser mantido limpo e em bom estado de conservação.
- e) A Entidade Empregadora disponibiliza guias de fardamento com indicações precisas sobre as cores e modelos a adotar para cada serviço, os quais são parte integrante deste regulamento, e, bem assim, dos contratos de trabalho formalizados.

Cláusula 10.^a – Instrumentos de Trabalho

- a) Os trabalhadores devem respeitar, zelar e proteger os recursos e património da empresa, e, bem assim, da Empresa Utilizadora, 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 superiores da Entidade Empregadora e/ou da Utilizadora.

CAPÍTULO II

DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 11.^a – Tempo de trabalho

O horário de trabalho deve ser cumprido rigorosamente.

Cláusula 12.^a – Local de trabalho

- a) O local de trabalho encontra-se estabelecido no contrato de trabalho celebrado com cada trabalhador, o qual corresponde às instalações indicadas pelas Empresas Utilizadoras.
- b) O trabalhador encontra-se adstrito a quaisquer deslocações que sejam inerentes às suas funções.

Cláusula 13.^a – Deveres de Assiduidade e Pontualidade

- a) Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do Regulamento devem comparecer regularmente ao serviço de acordo com os horários designados e permanecer no respetivo local de trabalho continuamente.
- b) As entradas e saídas ao serviço deverão ser, sempre, registadas no relógio de ponto e/ou folhas de registos de tempos de trabalho, de acordo com as seguintes regras:
 - As entradas deverão ser registadas somente depois de o trabalhador estar devidamente fardado e preparado para iniciar a jornada de trabalho;
 - As saídas deverão ser registadas antes do desfardamento.
- c) Os trabalhadores são obrigados a registar, no relógio de ponto e/ou folhas de registos de tempos de trabalho, as horas de entrada e saída do serviço, bem como os períodos de início e de termo dos intervalos de descanso diários.

Cláusula 14.^a – Noção de Faltas

- a) Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- b) Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 15.^a – Tipos de falta

- a) A falta pode ser justificada ou injustificada.
- b) São consideradas faltas justificadas:
 - a. As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b. A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho;
 - c. A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;
 - d. A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento

de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

- e. A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;
 - f. A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.
 - g. A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h. A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;
 - i. A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - j. A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - k. A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - l. A que por lei seja como tal considerada.
- c) É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 16.^a – Faltas e atrasos

- a) Apenas serão justificadas as faltas acima referidas (previstas como tal no Código do Trabalho), sempre que:
 - i. Quando previsível, a ausência seja comunicada à Entidade Empregadora, na pessoa do seu legal representante, 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, a comunicação ao empregador seja 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 Entidade Empregadora, 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 decorrentes de doença deverão ser justificadas através de atestado médico e este deverá ser apresentado assim que possível, dentro de um prazo máximo de 5 dias.
- e) A ausência de registo no relógio de ponto nos termos da alínea c) da Cláusula 13.^a, além de consubstanciar a prática de uma infração que poderá levar à instauração do

correspondente procedimento disciplinar por parte da Entidade Empregadora, poderá, igualmente, levar a que seja considerada falta injustificada nos seguintes termos:

- Sendo o atraso superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador e/ou a Empresa Utilizadora, pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - Sendo o atraso superior a trinta minutos, o empregador e/ou a Empresa Utilizadora, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.
- f) As entradas e saídas, incluindo as do intervalo para almoço (cuja duração terá um limite máximo de uma hora), são obrigatoriamente registadas no sistema de controlo de assiduidade ou, em caso de indisponibilidade momentânea do sistema, através de meios a serem disponibilizados pela Entidade Empregadora.
- g) O trabalhador que se atrase e/ou saia antes do término do horário de trabalho deverá justificar tal facto ao superior hierárquico destacado pela Empresa Utilizadora, verbalmente ou por escrito, quando solicitado.
- h) À Entidade Empregadora cabe proceder aos descontos referentes aos atrasos, saídas e faltas, excetuando-se as previstas na lei.

Cláusula 17.^a – Efeitos de falta injustificada

- a) A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e **determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência** (que não é contado na antiguidade do trabalhador) e dá lugar ao exercício do poder disciplinar por parte da Entidade Empregadora.
- b) A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- c) Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- d) No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
- a. Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - b. Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.
- e) A Entidade Empregadora procederá, mensalmente, à contabilização de todos os atrasos e os mesmos serão descontados, ao trabalhador, até ao final do mês em que se verificarem.

Cláusula 18.^a – Procedimento Disciplinar

- 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 Entidade Empregadora, atuando esta de acordo com o regime legal aplicável e com o seu procedimento interno relativo a procedimentos disciplinares.
- 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 Entidade Empregadora;
 - iii.* A recusa injustificada em prestar trabalho;
 - iv.* Executar as suas atividades violando o dever de zelo e diligência, ou de forma a prejudicar a Entidade Empregadora, os seus clientes ou fornecedores.
 - v.* Faltar com a verdade ou levantamento de falsos testemunhos;
 - vi.* Faltar injustificadamente;
 - vii.* Não utilizar devidamente a farda/uniforme disponibilizada pela Entidade Empregadora;
 - viii.* Violar alguma disposição do presente Regulamento Interno; das normas e procedimento internos em vigor na Empresa;
 - ix.* Adotar qualquer tipo de comportamento assediante junto de qualquer colega de trabalho ou superior hierárquico.
- c) O exercício do poder disciplinar poderá culminar na aplicação das sanções que se encontram previstas na Lei.

Cláusula 19.^a – Registos das sanções disciplinares

- a) À exceção da repreensão oral, todas as sanções disciplinares que forem aplicadas ficam registadas no processo individual do trabalhador e valem para efeitos de reiteração, em processos disciplinares posteriores.
- b) O registo das sanções disciplinares deverá ser facultado ao trabalhador sempre que este o requeira.

CAPÍTULO IV

DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 20.^a – Condições de segurança e saúde

Para a promoção das condições de segurança e saúde dos trabalhadores, a Entidade Empregadora 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.

Cláusula 21.^a – Obrigações do trabalhador em matéria de segurança e saúde no trabalho

O trabalhador está obrigado a:

- 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, nomeadamente dos clientes e fornecedores.
- c) Tomar conhecimento da informação e participar nas ações de formação sobre segurança e saúde no trabalho, proporcionadas pela Entidade Empregadora e pela Empresa Utilizadora;
- d) Usar regular e corretamente, segundo as instruções fornecidas pelos fabricantes e pela Entidade Empregadora, 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.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 22.^a – 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 aprovem ou delas tomem conhecimento sem tomar as providências adequadas para as corrigir ou evitar, estão também sujeitos a processos disciplinares.

Cláusula 23.^a – Publicidade do Regulamento Interno

- a) O presente regulamento encontra-se disponível para consulta de todos os trabalhadores, em todos os escritórios da Entidade Empregadora.
- b) O presente Regulamento encontra-se também disponível para consulta no sítio da Internet da Entidade Empregadora: <https://www.grupojorgeanjos.pt/>, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, por todos os trabalhadores.
- c) O presente Regulamento Interno, que é de aplicação geral, pode ser revisto a todo o tempo pela Entidade Empregadora, sendo dado conhecimento dessa revisão na forma habitual.

Cláusula 24.^a – Produção de Efeitos

O presente Regulamento Interno produz efeitos e é integralmente aplicável a todos os colaboradores da Jorge dos Anjos, Trabalho Temporário, Unipessoal, Lda., a partir do próximo dia 1 de março de 2026.