



# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

2025

# ÍNDICE

Preâmbulo	<b>4</b>
<b>01 Disposições gerais</b>	<b>5</b>
1.1 Âmbito de aplicação	<b>5</b>
1.2 Objetivos	<b>5</b>
<b>02 Código na prática</b>	<b>7</b>
2.1 Atuação dos trabalhadores	<b>7</b>
<b>03 Compromisso com os trabalhadores</b>	<b>8</b>
3.1 Privacidade e proteção de dados pessoais	<b>8</b>
3.2 Segurança	<b>8</b>
3.3 Saúde, Higiene e Bem-Estar	<b>8</b>
3.4 Uso de drogas, estupefacientes e álcool	<b>8</b>
3.5 Não discriminação	<b>9</b>
3.6 Igualdade de oportunidades	<b>9</b>
3.7 Utilização de recursos	<b>9</b>
3.8 Iniciativa e compromisso	<b>9</b>
3.9 Responsabilidade	<b>10</b>
3.10 Boa fé e lealdade	<b>10</b>
3.11 Relacionamento interpessoal	<b>10</b>

<b>04</b>	<b>Corrupção e infrações</b>	<b>11</b>
4.1	Definição de corrupção e infrações	11
4.2	Prendas e ofertas	11
4.3	Suborno	12
4.4	Tráfico de influências	12
4.5	Branqueamento de capitais	13
4.6	Conflito de interesses	13
4.7	Violação do dever de segredo	14
<b>05</b>	<b>Segurança e conformidade</b>	<b>15</b>
5.1	Segurança e conformidade alimentar nas escolas	15
5.2	Compromisso com a proteção das crianças	15
<b>06</b>	<b>Mecanismos de denúncias</b>	<b>17</b>
6.1	Canal de denúncias	17
6.2	Proteção do denunciante	17
<b>07</b>	<b>Assédio</b>	<b>18</b>
7.1	Definição de assédio	18
7.2	Assédio moral	18
7.3	Assédio sexual	19
7.4	Práticas de assédio no trabalho	19
7.5	Direitos do trabalhador vítima de assédio	19
7.6	Deveres da BragaHabit	20
7.7	Denúncia de assédio	20
<b>08</b>	<b>Incumprimento</b>	<b>22</b>
<b>09</b>	<b>Disposições finais</b>	<b>23</b>

# PREÂMBULO



A BRAGAHABIT – Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M. é uma empresa local que tem por objeto social a promoção e gestão de imóveis de habitação social, a gestão dos apoios à habitação do Município de Braga, a gestão de serviços no âmbito da reabilitação urbana e a apresentação de serviços na área da educação social.

O Código de Ética e Conduta expõe de forma simples, mas inequívoca, um conjunto de princípios que regem a atividade da BragaHabit e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar por todos aqueles que integram a estrutura orgânica e funcional da empresa, na sua relação com os outros (sejam eles os superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes, fornecedores...). Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome da BragaHabit, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

Este é um instrumento que fornece diversas orientações sobre os padrões que devem ser cumpridos para ter uma conduta apropriada no exercício da atividade. Com a adoção deste Código de Ética e Normas de Conduta, a prática de um ambiente saudável de trabalho, onde é estimulada a ética, o respeito mútuo e a integridade física e moral de todos os trabalhadores, ficará reforçada.

A BragaHabit espera um compromisso sério e sentido com este Código de Ética e Conduta, através da adoção dos princípios e comportamentos que aqui se enunciam.



## DISPOSIÇÕES GERAIS

---

### 1.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os trabalhadores e Administradores da BragaHabit, independentemente da natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções, bem assim, a todas as entidades contratadas por, ou atuando em nome da BragaHabit, nos casos em que estas possam ser responsabilizadas pelas suas ações.

---

### 1.2 OBJETIVOS

São objetivos deste Código de Ética e Conduta:

- Clarificar junto dos trabalhadores as regras de conduta que devem adotar através das suas decisões, comportamentos e atitudes na sua relação com terceiros;
- Dar a conhecer aos trabalhadores e a todas as partes interessadas os princípios e valores pelos quais a BragaHabit pauta a sua atividade, fomentando as relações de confiança e reforçando a cultura organizacional;
- Afirmar a política de responsabilidade social com base nos princípios orientadores da norma SA8000;
- Prevenir e combater as práticas de assédio em contexto laboral de acordo com o definido na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;

- Estabelecer um conjunto de valores e princípios, no que se refere a ética e conduta, devendo este ser conhecido e adotado por todos os trabalhadores e Administradores;
- Identificar as sanções previstas para o seu incumprimento.

É imperativo o cumprimento do Código de Ética e Conduta, e como tal, este está integrado nas informações de boas-vindas fornecidas durante o acolhimento do trabalhador, assegurando que todos tomam conhecimento.

Este documento é objeto de divulgação no site da internet, assim como todas as atualizações que ocorram.

## 2.1

## ATUAÇÃO DOS TRABALHADORES

Espera-se que todos os trabalhadores da BragaHabit atuem consistentemente em conformidade com este Código de Ética e Conduta. Para isso, é essencial que leiam, compreendam e apliquem estes princípios na sua atuação diária.

O Código de Ética e Conduta, juntamente com as políticas e normas internas da BragaHabit, oferece vários elementos essenciais para uma atuação ética. No entanto, não abrange todas as situações, dúvidas ou decisões possíveis. Para ajudarna tomada de decisões ou na adoção do comportamento adequado em cada caso, recomenda-se que as ações sejam guiadas pelo bom senso e ponderação.

O ato de comunicar comportamentos incompatíveis com o Código de Ética e Conduta da BragaHabit é um dever de todos os seus destinatários. Por este motivo, a BragaHabit encoraja e defende essa comunicação, conforme previsto no presente documento.

Se for do conhecimento dos trabalhadores potenciais irregularidades, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem denunciar os referidos comportamentos através do canal de denúncias ou diretamente à Administração.

**Em conformidade com a Lei n. 109-e/2021, não haverá retaliação contra qualquer pessoa que reporte comportamentos incompatíveis com os estabelecidos no Código de Ética e Conduta.**



# 03

## COMPROMISSO COM OSTRABALHADORES

### 3.1

#### PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A BragaHabit compromete-se a cumprir rigorosamente a legislação de proteção de dados vigente em todas as jurisdições onde opera, assegurando a efetividade dos direitos que dela decorrem para os seus trabalhadores.

### 3.2

#### SEGURANÇA

A BragaHabit proporciona um ambiente de trabalho seguro e saudável, em conformidade com os padrões legais, comprometendo-se a avaliar periodicamente os riscos e a adotar todas as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde dos trabalhadores. O cumprimento das normas de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos trabalhadores informar, logo que possível, os responsáveis sobre qualquer situação irregular suscetível de comprometer a segurança das pessoas, das instalações ou dos equipamentos.

### 3.3

#### SAÚDE, HIGIENE E BEM-ESTAR

A BragaHabit implementa políticas ativas de promoção da saúde, higiene e bem-estar dos seus trabalhadores no local de trabalho, cumprindo as obrigações legais aplicáveis nesta matéria. É, portanto, obrigatório para todos o cumprimento dos requisitos legais de saúde, higiene e bem-estar em vigor.

### 3.4

#### USO DE DROGAS, ESTUPEFACIENTES E ÁLCOOL

É proibido o uso de drogas, estupefacientes ou outras substâncias ilícitas, bem como o consumo de álcool durante o período de trabalho e em deslocações de trabalho.

### **3.5 NÃO DISCRIMINAÇÃO**

A BragaHabit respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos individuais de todos os seus trabalhadores, comprometendo-se a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação. Neste sentido, não são permitidos comportamentos discriminatórios com base na nacionalidade, raça, religião, sexo, idade, orientação sexual ou qualquer outra característica, promovendo-se a igualdade de oportunidades e assegurando-se a integridade e dignidade no local de trabalho.

### **3.6 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

A BragaHabit respeita o princípio da igualdade de oportunidades e avalia o desempenho dos seus trabalhadores com base no mérito individual, talento, compromisso com os seus valores, dedicação, envolvimento e cumprimento de objetivos coletivos, procurando a valorização profissional. São garantidas a todos os trabalhadores iguais oportunidades para o desenvolvimento das suas carreiras profissionais.

### **3.7 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS**

A BragaHabit e todos os seus trabalhadores devem assegurar a proteção e conservação dos recursos, que devem ser utilizados de forma eficiente e rigorosa. Os recursos disponibilizados devem ser utilizados exclusivamente para a prossecução das funções determinadas.

### **3.8 INICIATIVA E COMPROMISSO**

Os trabalhadores devem adotar uma atitude individual de compromisso para com a BragaHabit e de proatividade, apresentando e contribuindo para a implementação de soluções inovadoras e diferenciadoras que criem valor na qualidade do serviço.

## 3.9 RESPONSABILIDADE

Os trabalhadores devem exercer as suas funções de forma responsável e profissional.

## 3.10 BOA FÉ E LEALDADE

No desempenho das suas funções e nas interações internas e externas, os trabalhadores devem adotar uma conduta irrepreensível, íntegra e digna, demonstrando sempre boa fé, lealdade e imparcialidade, protegendo a imagem e reputação da BragaHabit.

## 3.11 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

O relacionamento entre os trabalhadores deve ser baseado na integridade, respeito mútuo, lealdade, equidade, colaboração, honestidade e comunicação clara, visando uma convivência saudável e a excelência nos resultados coletivos.



# 04 CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES

## 4.1 DEFINIÇÃO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Corrupção pode definir-se como a prática de um ato lícito ou ilícito (por ação ou omissão), mediante o recebimento ou promessa de recebimento de vantagem indevida, para o próprio ou para terceiro. A corrupção pode ser ativa ou passiva, consoante a ação ou omissão seja de oferecimento de vantagem indevida, ou de recebimento dessa vantagem indevida.

A BragaHabit repudia veemente qualquer prática corruptiva.

## 4.2 PRENDAS E OFERTAS

Prendas e Ofertas podem fazer parte das relações empresariais. Contudo, para que não se suscitem dúvidas éticas, devem obedecer a algumas regras.

- As ofertas podem ser aceites, desde que não comprometam a imparcialidade e a integridade das funções, considerando-se imparcial qualquer aceitação de bens de valor estimado igual ou inferior a €150 (cento e cinquenta euros), por oferta individual ou acumulada de um mesmo remetente por ano civil.
- No caso das ofertas recebidas cujo valor estimado seja superior a €150 (cento e cinquenta euros), estas devem ser entregues ao Conselho de Administração, para efeitos de registo e apreciação, que decidirá o seu destino, considerando a utilidade institucional, natureza perecível ou valor cultural.

Os trabalhadores da BragaHabit devem abster-se de receber de terceiros, ou oferecer a terceiros, quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor definido. Todas as prendas, recebidas ou oferecidas, devem ser comunicadas por escrito à Administração da BragaHabit.

## 4.3

### SUBORNO

Suborno é um ato ilícito que consiste em convencer ou tentar convencer outra pessoa a praticar determinados atos em troca de vantagem patrimonial (dinheiro, bens materiais, ou outros benefícios particulares) ou não patrimonial ou da sua promessa.

Quem, com intenção de conseguir para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, constranger outra pessoa, por meio de violência ou de ameaça, a uma disposição patrimonial que acarrete, para ela ou para outrem, prejuízo, está a cometer o crime de extorsão.

A BragaHabit apenas presta, contrata serviços e adquire bens de forma lícita, pagando pelos mesmos o seu justo valor.

A BragaHabit age em conformidade com a legislação aplicável em cada jurisdição em que a BragaHabit se encontra presente e com boas práticas de combate ao suborno e ao tráfico de influências.

## 4.4

### TRÁFICO DE INFLUÊNCIAS

O tráfico de influência consiste na prática ilícita de uma pessoa, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta. A BragaHabit repudia este tipo de comportamentos e os seus trabalhadores, representantes e terceiros com os quais se associe deverão abster-se desta prática.

É assumido o compromisso de não recorrer ao suborno nem ao tráfico de influências, qualquer que seja a sua forma e meio, para obtenção de qualquer resultado, lícito ou ilícito, contrário ou não aos fins e objeto da BragaHabit. De igual modo, é rejeitado expressamente receber quaisquer subornos.

## 4.5

### BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

O branqueamento de capitais consiste na dissimulação da origem ou do proprietário real dos fundos, capitais, bens ou produtos resultantes de atividades ilícitas, em capitais reutilizáveis nos termos da lei, dando-lhes uma aparência de legalidade.

A BragaHabit detém a consciência que constitui prática de branqueamento de capitais a introdução no circuito financeiro e/ou utilização consciente ou gravemente negligente numa transação lícita, de fundos oriundos de atividades ilegais, bem como a utilização de fundos para apoio a atividades criminosas, inclusivamente a atos de terrorismo, pelo que assumimos o compromisso de não pactuar com quaisquer solicitações ilícitas e reportá-las nos termos previstos na legislação aplicável.

Os trabalhadores, no exercício de funções, devem compreender a necessidade de identificar a origem de quaisquer fundos dos quais a BragaHabit seja beneficiária e assumir o compromisso de atuar de forma compatível com a legislação aplicável e as melhores práticas a nível internacional na prevenção do branqueamento de capitais.

De igual modo, os trabalhadores devem atuar no sentido de garantir que a transferência de quaisquer montantes da BragaHabit para terceiros ocorre em cumprimento das normas legais aplicáveis.

## 4.6

### CONFLITO DE INTERESSES

É imperativo que os trabalhadores se abstenham de participar em qualquer processo decisório no qual possam estar envolvidas organizações ou indivíduos com os quais tenham uma colaboração atual ou passada, ou com quem possuam laços familiares ou de afinidade de qualquer tipo. Caso não seja possível evitar a participação nesses processos, os trabalhadores devem informar imediatamente o seu superior hierárquico sobre a existência de tais ligações.

Os trabalhadores não devem envolver-se em atividades externas à BragaHabit que possam comprometer o cumprimento das suas obrigações profissionais, colocar em risco a reputação da organização, ou que representem qualquer tipo de conflito de interesses com a BragaHabit.

Estas diretrizes são fundamentais para manter a integridade e a transparência em todas as operações da BragaHabit.

## **4.7 VIOLAÇÃO DO DEVER DE SEGREDO**

A violação de dever de segredo consiste no ato ilícito de revelar, sem consentimento, segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte. Para além de crime esta é considerada uma prática de concorrência desleal. O uso ou a divulgação inadequada de informação sigilosa ou confidencial pode causar prejuízos sérios para BragaHabit, fornecedores, utentes e trabalhadores.

A BragaHabit compromete-se a tratar os dados pessoais de todas as partes interessadas de forma lícita, leal e transparente, para finalidades explícitas e legítimas, de forma adequada, pertinente e limitada, conservando-os apenas durante o período necessário, garantindo a segurança e a exatidão dos mesmos nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.



## 5.1

SEGURANÇA E CONFORMIDADE ALIMENTAR  
NASESCOLAS

No âmbito das atividades desenvolvidas junto das escolas, a BragaHabit reconhece a importância crítica de fornecer refeições seguras e conformes com as normas regulamentares, especialmente quando se trata do ambiente escolar, onde a segurança dos alunos é uma prioridade absoluta.

A BragaHabit empreende todos os esforços para garantir que todos os alimentos distribuídos nas escolas atendam aos mais altos padrões de segurança alimentar e estejam em conformidade com as regulamentações e normas aplicáveis.

No cumprimento deste princípio a BragaHabit promove a sensibilização sobre a importância da segurança alimentar, entre os seus trabalhadores.

## 5.2

## COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS

A BragaHabit compromete-se a proteger e promover o bem-estar das crianças em ambiente escolar, garantindo que todas as ações e práticas sejam orientadas para este fim:

- ♦ **Igualdade e Não Discriminação:** assegurar que todas as crianças, independentemente de sua raça, género, etnia, religião ou qualquer outra característica, sejam tratadas com igualdade e respeito.
- ♦ **Conduta apropriada:** é proibido, a qualquer trabalhador no exercício das suas funções e na relação com as crianças, um comportamento abusivo, negligente ou explorador.
- ♦ **Vigilância e supervisão:** compete aos trabalhadores garantir que as interações no meio escolar são sempre seguras e apropriadas.
- ♦ **Limites e fronteiras:** respeitar os limites físicos e emocionais das crianças e evitar qualquer tipo de contato físico inadequado, garantindo que todas as interações sejam apropriadas ao contexto educativo.

- ♦ **Confidencialidade e privacidade:** respeitar a confidencialidade das informações pessoais das crianças e das suas famílias. Têm ainda o dever de garantir que informações sensíveis sejam tratadas com discrição e somente compartilhadas quando necessário para o bem-estar da criança.
- ♦ **Uso de imagens:** não está permitida a divulgação de imagens em qualquer meio de comunicação ou media social sem o consentimento informado do encarregado de educação.
- ♦ **Formação e Capacitação das Equipas:** promover a formação regular para todos os trabalhadores sobre proteção infantil, ética profissional, boas práticas de interação com crianças, reconhecimento de sinais de abuso e procedimentos de denúncia.
- ♦ **Verificação de antecedentes:** A BragaHabit exige a todos os trabalhadores que trabalham diretamente com crianças a apresentação do Registo Criminal para verificação de antecedentes criminais.



# 06 MECANISMOS DE DENÚNCIAS

## 6.1 CANAL DE DENÚNCIAS

A BragaHabit dispõe do Canal de Denúncia e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos da lei.

O Canal de Denúncias é um instrumento de autorregulação e autocontrolo que permite à BragaHabit perante factos conhecidos e relatados de boa-fé, atuar e corrigir eventuais atuações ilícitas e prevenir a sua ocorrência futura, garantindo o cumprimento da lei, regulamentos e procedimentos em vigor, tratando-se de uma atuação exclusivamente orientada para a prossecução do interesse público.

A BragaHabit assegura a aplicação de ações específicas tendentes à exaustividade, integridade e conservação da denúncia, à confidencialidade da identidade e à proteção do denunciante e de terceiros mencionados na denúncia, ao anonimato dos denunciantes, à imparcialidade e rigor na análise das denúncias recebidas, à ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções de receção, tratamento e seguimento da denúncia, ao respeito pela proteção dos dados pessoais e à vedação do acesso a pessoas não autorizadas.

Perante o conhecimento de qualquer violação do disposto neste Código de Ética e Conduta, o denunciante poderá proceder a uma denúncia confidencial seguindo as orientações do Manual de Apoio ao Denunciante, disponível em <https://bragahabit.portaldedenuncias.pt/>.

## 6.2 PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE

O denunciante beneficia de condições especiais de proteção, as quais, entre outras visam evitar ações de retaliação (diretas ou indiretas).

Para beneficiar da proteção, o denunciante (ou o denunciante anónimo que seja posteriormente identificado), deve agir de boa-fé e fundamentar a sua declaração de forma séria, crendo que as informações são, quando se encontra a denunciar, verdadeiras, utilizando os canais de denúncia disponíveis para tal.

## 7.1

## DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO

Assédio é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

## 7.2

## ASSÉDIO MORAL

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho. O assédio moral pode revestir-se de diferentes comportamentos:

- Desvalorização ou críticas sistemáticas ao trabalho da vítima; Promoção do isolamento social;
- Retirada de autonomia laboral;
- Ocultação de informações úteis para a realização da tarefa;
- Limitação do acesso a ferramentas ou instrumentos de trabalho; Ameaças frequentes de despedimento;
- Atribuição de metas e prazos inexecutáveis;
- Ausência de atribuição de qualquer tarefa ou função ao trabalhador; Ameaças de violência física;
- Falar constantemente aos gritos de forma a intimidar as vítimas;
- Tecer comentários ofensivos (sobre sexo, raça, religião, orientação sexual, deficiências físicas, problemas de saúde, etc).

## 7.3

### ASSÉDIO SEXUAL

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.). O assédio sexual pode revestir-se de diferentes comportamentos:

- Enviar repetidamente imagens, desenhos animados, fotografias e outros de teor sexual;
- Repetir sistematicamente insinuações, piropos, piadas sobre a aparência física ou condição de género;
- Promover o contacto físico intencional e não autorizado por parte da vítima;
- Enviar convites persistentes para participação em programas lúdicos ou sociais;
- Propor convites ou favores sexuais em troca de promoções na carreira ou outras promoções profissionais.

## 7.3

### PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A BragaHabit tem o dever de instaurar um processo disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. A não instauração de um processo disciplinar constitui uma contraordenação grave, sujeito ao pagamento de uma coima.

## 7.4

### DIREITOS DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO

- Direito a receber uma indemnização por todos os prejuízos causados;
- Direito a apresentar uma queixa-crime;
- Direito a não ser sancionado disciplinarmente por denunciar o assédio de que é vítima, salvo se agir com a intenção de prejudicar a BragaHabit;
- Direito à reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

## 7.5

### DEVERES DA BRAGA HABIT

A BragaHabit em estreito cumprimento da Lei, compromete-se com os trabalhadores a adotar as seguintes medidas:

- A abster-se da prática de qualquer comportamento que prejudique o trabalhador na sua integridade física e moral;
- Instaurar procedimento disciplinar sempre que chegue ao seu conhecimento um caso de assédio;
- Proteger e defender o trabalhador na eventualidade deste ser vítima de assédio;
- Prestar a colaboração necessária, caso exista qualquer comportamento de assédio numa eventual denúncia à Autoridade para as Condições do Trabalho;
- A adotar o presente Código de Ética e Conduta e a dá-lo a conhecer a todos os seus trabalhadores.

## 7.6

### DENÚNCIA DE ASSÉDIO

Caso o trabalhador se considere vítima de qualquer constrangimento desse tipo ou tenha conhecimento de alguém que tenha passado por essa situação, deve comunicar imediatamente por escrito, através do Canal de Denúncias interno em <https://bragahabit.portaldedenuncias.pt/>. A partir dessa denúncia procede-se de imediato à instauração do competente processo disciplinar, nos termos do art. 127, nº1, alínea I) do Código do Trabalho.

A BragaHabit garante a confidencialidade de toda a informação que for transmitida e que motivar o processo disciplinar, garantindo a proteção da vítima em todas as fases do processo disciplinar, ainda que para o efeito tenha de suspender o trabalhador- arguido, garantindo igualmente a inexistência de represálias sobre o(s) queixoso(s).

A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego disponibilizam também endereços eletrónicos próprios para receberem estas queixas:

- ♦ **Autoridade para as Condições de trabalho**

<https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>

Serviço Informativo: 300 069 300

- ♦ **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

<https://assedio.cite.gov.pt/contactos/>

Linha verde: 800 204 684

Email: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)



A violação dos deveres previstos neste Código, sem prejuízo de outras consequências legais, pode gerar sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

### **Artigo 328.º do Código de Trabalho**

#### **Sanções disciplinares**

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
3. A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
  - a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
  - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
4. Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
5. A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

# 09 DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código de Ética e Conduta é parte integrante do cumprimento normativo da BragaHabit. A sua observância não dispensa o estrito seguimento de todas aspolíticas, regulamentos, instruções de trabalho e demais normativos internos.

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor imediatamente após a sua publicação e deverá ser revisto a cada 3 anos, ou sempre que tal se justifique.



**EMPRESA  
BRAGA HÁBIT**  
Uma porta aberta a todos.