

**REGULAMENTO DE ORGANIZAÇÃO E DISCIPLINA DO TRABALHO DA
BRAGAHABIT – EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA, E.M.**

CONSIDERANDO QUE:

- a) A BRAGAHABIT – Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M. é uma empresa local que tem por objeto social a promoção e gestão dos 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 prestação de serviços na área da educação e ação social;
- b) A existência de um regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho da empresa trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na BRAGAHABIT – não só para os trabalhadores com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa, mas também para os trabalhadores que exercem funções em regime de cedência de interesse público;
- c) Esteve subjacente à elaboração do presente regulamento da empresa a vontade geral e inabalável de em tudo respeitar a Constituição da República Portuguesa e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental – pelo que em caso algum se pretendeu, ou pretende, que o regulamento desrespeite, ou se sobreponha a normas de natureza imperativa;
- d) O presente regulamento tem por função estabelecer os períodos de funcionamento dos serviços da BRAGAHABIT, bem como os regimes de prestação de trabalho e os horários dos respetivos trabalhadores de modo a garantir a organização da empresa,

É aprovado, após audição dos trabalhadores, o presente regulamento sobre a organização e disciplina do trabalho que irá reger-se pelas disposições contantes nas seguintes cláusulas:

Regulamento de Organização e Disciplina do Trabalho da Bragahabit, E.M.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1. O presente regulamento abrange a organização e disciplina no trabalho da BRAGAHABIT – Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M. (doravante designada de “BRAGAHABIT”).
2. O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da BRAGAHABIT.
3. Para efeitos do disposto no número 2:
 - a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades que estejam ao serviço da BRAGAHABIT em qualquer regime de mobilidade;
 - b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua afixação em local próprio na sede da BRAGAHABIT.

Cláusula 3.ª

Revisão

O presente regulamento deve ser revisto quando se verificar alteração da legislação que o torne incompatível com as novas disposições ou quando a BRAGAHABIT assim o considere justificado.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1. O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
2. O direito referido no número anterior respeita, designadamente:
 - a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;
 - b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
 - c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
 - d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:
 - a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
 - b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Proibição de discriminação

1. A BRAGAHABIT não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 da cláusula anterior.
2. Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
3. São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.
4. Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à BRAGAHABIT provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
5. O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
6. É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
- 7.

Cláusula 6.ª

Indemnização por ato discriminatório

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

Cláusula 7.ª

Proibição de assédio

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da BRAGAHABIT, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.
5. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização, aplicando-se o disposto na cláusula anterior.
6. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CAPÍTULO III

Direitos, Deveres e Garantias da BRAGAHABIT e dos trabalhadores

Cláusula 8.^a

Deveres gerais das partes

1. A BRAGAHABIT e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.
2. Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Deveres da BRAGAHABIT

1. A BRAGAHABIT deve, nomeadamente:
 - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
 - 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) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, através da transferência da responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro;
 - 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) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - j) Manter o registo dos trabalhadores nos respetivos locais de trabalho;
 - k) Cumprir as disposições do presente Regulamento;
 - l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;
 - m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;
 - n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;
 - o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da BRAGAHABIT, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);
 - p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da BRAGAHABIT.
2. Na organização da atividade, a BRAGAHABIT deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.
 3. A BRAGAHABIT deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
 4. A BRAGAHABIT deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

MB
R



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

Cláusula 10.ª

Deveres do trabalhador

1. Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da BRAGAHABIT;
 - 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 pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções da BRAGAHABIT, do Conselho de Administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente regulamento ou aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência direta com a BRAGAHABIT, bem como, não beneficiando de informação privilegiada decorrente da atividade exercida na empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente, viaturas, instrumentos e equipamentos, bem como zelar por todo o património da BRAGAHABIT;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim, caso existam;
 - j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que

Regulamento de Organização e Disciplina do Trabalho da Bragahabit, E.M.

decorram de lei ou do presente regulamento;

k) Comparecer nas consultas médicas e exames complementares no âmbito da Saúde Ocupacional, para as quais seja convocado;

l) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente regulamento;

m) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

n) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, caso exista, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

o) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

p) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

q) Utilizar as viaturas, os instrumentos e equipamentos que a tal sejam obrigados, desde que habilitados para o efeito, independentemente da sua categoria profissional, sendo expressamente proibido o uso para fins particulares, salvo nas situações expressamente autorizadas pela Administração da BRAGAHABIT;

r) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

s) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial;

t) Utilizar os dispositivos eletrónicos particulares (ex. telemóvel) durante o período de trabalho, em níveis de razoabilidade, restringindo a situações pontuais, urgentes e inadiáveis, com autorização hierárquica;

2. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da BRAGAHABIT como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:
 - a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;
 - b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da BRAGAHABIT sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
 - c) Planear a e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
 - d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
 - e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;
 - f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível;
 - g) Zelar pela segurança e saúde dos colaboradores sob a sua responsabilidade hierárquica e técnica, reforçando a necessidade de dar prioridade à comunicação atempada das convocatórias para a realização dos exames e consulta médica no âmbito da Medicina do Trabalho, sem prejuízo da responsabilidade inerente na cadeia da hierarquia.
4. Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto

R
MB

Cláusula 11.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à BRAGAHABIT:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no contrato, quando haja acordo e no âmbito dos serviços prestados na área da educação e acção social;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadores

Cláusula 12.^a

Noção de período experimental

1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
2. No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
3. O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.^a

Duração do período experimental

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
2. No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
3. No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
4. O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda

de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5. A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.
6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contagem do período experimental

1. O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.
2. Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 15.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
3. Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.
4. O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

Cláusula 16.ª

Contratação a termo

A BRAGAHABIT pode contratar trabalhadores a termo de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 17.ª

Comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

- a) Cargo de direção ou chefia diretamente dependente da administração;
- b) Funções de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos referidos na alínea anterior;
- c) Funções de coordenadores de departamentos internos e supervisores/encarregados, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante os titulares dos cargos identificados na alínea a).

CAPÍTULO V

Atividade do trabalhador

Cláusula 18.ª

Determinação da atividade do trabalhador

1. Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da BRAGAHABIT.
2. Os trabalhadores serão classificados pela empresa segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no Regulamento de Carreiras e Remunerações.
3. Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a

Handwritten initials: A, V, AB

prestação da atividade ao serviço da BRAGAHABIT concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4. Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 19.ª

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da BRAGAHABIT não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 20.ª

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da BRAGAHABIT, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
2. A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da BRAGAHABIT, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente regulamento, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.
4. Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional temporária

1. A BRAGAHABIT pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.
2. A alteração de funções deve ser comunicada por escrito, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 5 anos.
3. A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.
4. Com a alteração de funções, decorridos que estejam três anos, o trabalhador adquire a categoria profissional correspondente às funções exercidas desde que tenha as habilitações literárias para o efeito.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1. O local de trabalho dos trabalhadores é a área do Município de Braga, incluindo cada uma das instalações que a BRAGAHABIT tenha dentro da mesma, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último exerça aí habitualmente funções.
2. Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do Município de Braga, a BRAGAHABIT assegurará o transporte dos mesmos.

Cláusula 23.^a

Transferência do local de trabalho

1. A BRAGAHABIT pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
 - a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do local de trabalho onde aquele presta serviço;
 - b) Quando outro motivo do interesse da BRAGAHABIT o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
2. As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.
3. A transferência temporária não pode exceder um ano, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
4. O empregador deve custear as despesas em que incorra o trabalhador que sejam decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação.

Cláusula 24.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1. O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro local de trabalho da BRAGAHABIT, verificadas as seguintes condições:
 - a) Apresentação de queixa-crime;
 - b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;
 - c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.
2. Em situação prevista no número anterior, a BRAGAHABIT apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.
3. No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

12/10/14

4. É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 25.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1. A BRAGAHABIT deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.
2. A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Organização dos tempos de trabalho

Secção I

Aspetos gerais

Cláusula 26.^a

Período de funcionamento

1. O período de funcionamento consiste no período de tempo diário durante o qual a BRAGAHABIT exerce a sua atividade.
2. O período de funcionamento dos serviços da BRAGAHABIT decorre de segunda a sexta-feira entre as 9 horas e as 12 horas e trinta minutos e entre as 14 horas e as 17 horas e 30 minutos.

Cláusula 27.^a

Período de atendimento

1. O período de atendimento consiste no período durante o qual os serviços da BRAGAHABIT estão abertos para atender o público.
2. O período de atendimento decorre de segunda a sexta-feira entre as 9 horas e as 12h15 horas e entre as 14 horas e as 16h30 horas.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais e 7 (sete) horas diárias. **Cláusula 29.^a**

Intervalo de descanso

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.
2. No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração inferior a 1 hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.
3. É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 30.^a

Elaboração do horário de trabalho

1. Compete à BRAGAHABIT determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.
2. Na elaboração do horário de trabalho, a BRAGAHABIT deve:
 - a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;



- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
 - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
3. Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 31.ª

Mapa de horário de trabalho

1. A BRAGAHABIT elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis, do qual devem constar:
 - a) Firma ou denominação da BRAGAHABIT;
 - b) Atividade exercida;
 - c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
 - d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da BRAGAHABIT;
 - e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
 - f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
 - g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, se aplicável;
 - h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.
2. Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes.
3. A BRAGAHABIT está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Handwritten initials and a date: "JS", "16", and "13".

Cláusula 32.^a

Alteração de horário de trabalho

1. À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.
2. A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos.
3. Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

Secção II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 33.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, é adotada pela BRAGAHABIT a modalidade de horário de trabalho normal.

Cláusula 34.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.



Secção III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1. Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargo de Administração ou Direção, coordenadores de departamentos, ou de funções de fiscalização ou apoio a titular desses cargos, tendo em conta as funções de confiança em causa;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;
 - c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da BRAGAHABIT, sem controlo imediato por superior hierárquico, se aplicável.
2. O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

Cláusula 36.^a

Modalidades de isenção de horário de trabalho

A BRAGAHABIT e o trabalhador podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por semana ou por dia;
- c) Observância do período normal de trabalho.

Secção IV

Trabalho suplementar

Cláusula 37.^a

Noção de trabalho suplementar

1. Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela BRAGAHABIT.
2. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a BRAGAHABIT;
 - c) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;
 - d) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do trabalhador;
 - e) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da BRAGAHABIT, nos termos previstos na lei.

Cláusula 38.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

2. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela BRAGAHABIT, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 39.ª

Limites de duração de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:
 - a) A 200 horas por ano;
 - b) A 2 horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.
2. O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

Secção V

Banco de Horas Individual

Cláusula 40.ª

Banco de Horas

1. Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente regulamento, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, a BRAGAHABIT e o trabalhador podem acordar aumentar o período normal de trabalho diário até 2 (duas) horas diárias, e pode atingir 50 (cinquenta) horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 150 (cento e cinquenta) horas por ano.
2. A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.



3. A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende da informação a prestar pelo trabalhador à empresa, com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de redução.
4. O recurso ao banco de horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a profissional, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho, por escrito, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.
5. O acordo referido no nº 1 é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou mediante proposta escrita da empresa, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 (catorze) dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos do n.º 4 do artigo 205.º do Código do Trabalho e artigo 106.º da LTFP, caso exista, e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 41.ª

Duração do período das férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

Cláusula 42.ª

Feriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado o feriado municipal do dia de S. João (24 de junho).



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

Cláusula 43.^a

Tolerância de ponto

1. Sempre que a Câmara Municipal de Braga atribua tolerância de ponto nos dias abaixo indicados, a BRAGAHABIT atribuirá igualmente tolerância de ponto aos trabalhadores ao seu serviço:
 - a) A terça-feira de Carnaval;
 - b) O dia útil anterior ao dia 25 de dezembro;
 - c) O dia útil anterior ao dia 1 de janeiro;
 - d) A segunda-feira de Páscoa.
2. As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a BRAGAHABIT poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;
 - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 44.^a

Noção de falta

1. Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
2. Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
3. Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. 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 da Cláusula 46.^a;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no 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 do regime legal da parentalidade ou na cláusula 47.^a, respetivamente;
 - f) 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;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 46.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1. O trabalhador pode faltar justificadamente:

Regulamento de Organização e Disciplina do Trabalho da Bragahabit, E.M.



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 47.ª

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.
2. Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
3. No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
4. Para justificação da falta, a BRAGAHABIT pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
 - c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.



Cláusula 48.ª

Comunicação de falta ou ausência

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso 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.
3. A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
4. A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
5. O incumprimento do disposto nesta Cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 49.ª

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1. A BRAGAHABIT pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
2. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
3. A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
4. A apresentação à BRAGAHABIT de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
5. O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

M
K
123



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

Cláusula 50.^a

Efeitos de falta justificada

1. A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte
2. Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) A prevista na cláusula 47.^a;
 - d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 45.^a quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
3. A falta prevista na cláusula 47.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 51.^a

Efeitos de falta injustificada

1. 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.
2. 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.
3. 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
4. No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho, a BRAGAHABIT pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

Regulamento de Organização e Disciplina do Trabalho da Bragahabit, E.M.

- b) Sendo superior a trinta minutos, a BRAGAHABIT pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 52.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à BRAGAHABIT, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.^a

Retribuição base

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este regulamento são as constantes do Regulamento de Carreiras e Remunerações.

Cláusula 54.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

$$52 \times n$$



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

em que RM corresponde à retribuição base mensal, e “n” corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 55.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1. A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:
 - a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
 - b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.
2. O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias e Subsídio de férias

1. A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.
2. Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1. O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.
2. O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano de cessação do contrato;

Regulamento de Organização e Disciplina do Trabalho da Bragahabit, E.M.

- c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 58.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

- a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório e complementar ou feriado.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

1. Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público com o valor máximo permitido para efeitos de isenção de IRS, nos termos do respetivo Código.
2. O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO XIII

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1. Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à BRAGAHABIT,

Regulamento de Organização e Disciplina do Trabalho da Bragahabit, E.M.

com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2. O trabalhador com contrato individual de trabalho a termo pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à BRAGAHABIT, com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 61.^a

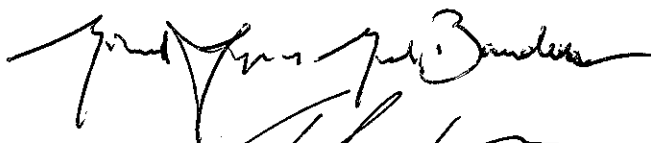
Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente regulamento não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevigência ou pós-eficácia do presente regulamento, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Braga, 28 de Dezembro de 2018

O Conselho de Administração da BRAGAHABIT - Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M.:

Presidente:



Administrador Executivo:



Vogal:

