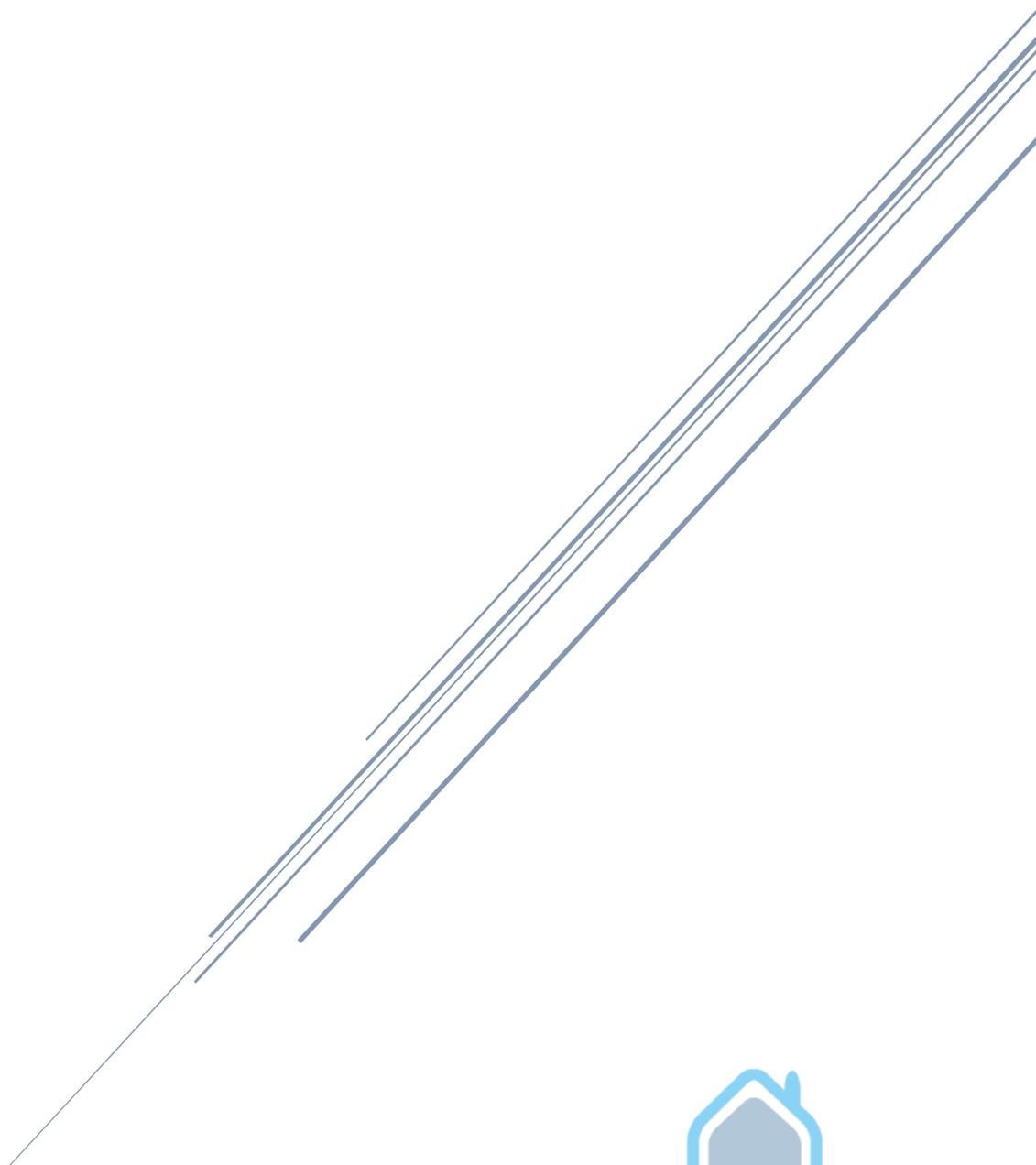


# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

***BragaHabit, E. M.: valores de confiança,  
responsabilidade na mudança!"***



# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

## Índice

Mensagem do Administrador Executivo.....	3
Introdução.....	5
I. Reflexão teórica acerca da Responsabilidade Social Corporativa .....	6
A Responsabilidade Social Corporativa .....	6
Responsabilidade Social Corporativa: Interna e Externa .....	7
Responsabilidade Social Corporativa Interna .....	7
1.1. Gestão de Recursos Humanos .....	7
1.2. Segurança e Saúde no Trabalho .....	8
1.3. Adaptação à mudança.....	8
1.4. Gestão do Impacto Ambiental e dos Recursos Naturais .....	9
Responsabilidade Social Corporativa Externa.....	9
1.1. Comunidade Local .....	9
1.2. Parceiros comerciais, fornecedores e consumidores .....	10
1.3. Direitos Humanos .....	11
1.4. Preocupações ambientais globais .....	11
1. A Política de Responsabilidade Social Corporativa da BragaHabit.....	11
1. A Empresa .....	12
1.1. Missão, Visão e Valores .....	14
1.2. Estrutura da Empresa.....	14
1.3. Apoios Sociais.....	16
2. Plano estratégico .....	18
2.1. Dimensões de intervenção .....	18
2.2. Eixos horizontais e verticais da Responsabilidade Social Corporativa.....	19
3. Dimensão Organizacional.....	21
3.1. Práticas de <i>On Boarding</i> .....	21
3.2. Local de Trabalho .....	22
3.3. Desenvolvimento Profissional .....	22
3.4. Saúde, segurança e bem-estar.....	23
3.5. Boas Práticas Laborais (medidas + <i>Bragahabit</i> ).....	24
4. Dimensão Empresarial.....	25

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

5. Dimensão Comunitária.....	26
5.1. Comunidade .....	26
5.1.1. Investimento de Impacto .....	26
5.1.2. Voluntariado .....	29
5.2. Utentes .....	29
5.3. Parceiros .....	29
5.4. Fornecedores .....	30
6. Dimensão Ambiental .....	30
7. Anexos .....	31
Processo de cocriação da Política de Responsabilidade Social Corporativa .....	31

## Mensagem do Administrador Executivo

A BragaHabit é uma empresa municipal dedicada aos apoios sociais. Foca-se em três pontos fundamentais: mais e melhor **habitação**, como condição essencial para o acesso a outros direitos fundamentais; a prestação de serviços na área da **educação**, para garantir os princípios da cidadania, igualdade, aprendizagem, solidariedade e inclusão, sobretudo juntos dos mais novos; e a promoção da **inovação social**, idealizando propostas de resolução para problemas sociais concretos e gerando impacto positivo no seio da comunidade.

No centro da missão da BragaHabit está a vontade concertada de reduzir as dificuldades sociais e económicas dos cidadãos mais vulneráveis do Município de Braga, contribuindo para uma sociedade mais coesa, com melhores índices de qualidade de vida para todos.

Pela sua natureza pública, a BragaHabit é, essencialmente, uma empresa orientada para um **propósito**, comprometida com soluções justas e sustentáveis para os desafios com que a sociedade se confronta nos dias que correm. Procura um alinhamento das suas prioridades com as expectativas das partes interessadas, apostando num efeito multiplicador das suas ações.

É nesse contexto que a apresentação da sua **Política de Responsabilidade Social Corporativa** assume particular relevância. Em primeiro lugar, representa a concretização de uma necessidade identificada pelos trabalhadores da organização, no contexto do Concurso de Ideias levado a cabo no final de 2022. Em segundo lugar, a sua elaboração resulta de um processo de auscultação e cocriação, prolongado no tempo e que terá continuidade no futuro. Em terceiro lugar, e por último, afirma um conjunto de valores e apresenta um conjunto de iniciativas, com dimensão interna e externa, transversais à dimensão ambiental, comunitária e económica, em todas as vertentes da atividade da BragaHabit, desde a atribuição de apoios, à relação com fornecedores e à gestão de recursos humanos, entre outras.

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA



Também desta forma, preparamos o futuro e contribuímos, através da nossa ação em várias áreas de intervenção, para um concelho socialmente mais justo, ambientalmente mais sustentável, economicamente mais desenvolvido e menos desigual.

**Carlos Alberto Videira**

## Introdução

Num mundo cada vez mais global, social e político, cada organização tem a obrigação de acompanhar as novas tendências empresariais que têm vindo a surgir nas mais diversas áreas, permitindo a si mesma desenvolver ciclos de mudança e inovação.

Neste sentido, a BragaHabit pretende, não apenas, orientar-se pela regulamentação específica que dita os direitos e deveres dos seus colaboradores, mas também fomentar o espírito de equipa e de pertença à organização, criando a sua própria Política de Responsabilidade Social Corporativa.

Esta Política de Responsabilidade Social Corporativa divide-se em duas partes distintas e complementares. Assim sendo, a primeira parte consiste na explicação teórica do conceito de Responsabilidade Social Corporativa e das suas vertentes, os seus ramos de atuação internos e externos, bem como alguns exemplos práticos das políticas que se poderão aplicar internamente e externamente no âmbito da responsabilidade social.

A segunda parte compreende a Política de Responsabilidade Social Corporativa que será implementada nesta Empresa Municipal, abordando também algumas das práticas já levadas a cabo, aquelas que poderão ser melhoradas e apresentando o processo de cocriação que está na base desta política.

Em suma, a BragaHabit pretende que este documento seja mais um contributo para reforçar a sua ação no sentido de a tornar mais socialmente responsável para com o seu público-alvo e os seus colaboradores, através de ações planeadas conforme as necessidades demonstradas.

## I. Reflexão teórica acerca da Responsabilidade Social Corporativa

### A Responsabilidade Social Corporativa

A Responsabilidade Social Corporativa é um tema bastante presente nas organizações que zelam pelo bem-estar dos seus colaboradores e do meio envolvente, tendo em consideração que a evolução do mercado empresarial atual é uma temática cada vez mais citada e colocada em prática pelas mesmas.

No que concerne a este termo, ele pode ser definido conforme o que foi enunciado pela Comissão Europeia em 2011, como *"a integração voluntária, por parte das empresas, das preocupações sociais e ambientais nas suas operações comerciais e nas suas relações com os seus interlocutores"*, ou seja, ultrapassa as questões políticas e jurídicas da organização e preocupa-se com a sua comunidade interna e o meio envolvente.

Nesse sentido, uma organização responsável socialmente não se limita *"ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um 'maior' investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais"*.

No entanto, é importante frisar que a responsabilidade social não pode ser encarada como substituta da regulação específica no que concerne aos direitos sociais e ou às normas ambientais.

Em suma, pode-se definir a Responsabilidade Social Corporativa como as ações que a organização protagoniza para aumentar o nível de satisfação tanto dos seus colaboradores, como também do seu público-alvo, sempre de uma forma responsável.

## Responsabilidade Social Corporativa: Interna e Externa

A Responsabilidade Social Corporativa quando colocada em prática pode atuar em duas dimensões complementares: a dimensão interna e a dimensão externa.

### Responsabilidade Social Corporativa Interna

A dimensão interna implica práticas que envolvam os colaboradores com a organização e com o meio ambiente, de uma forma socialmente responsável, investindo em processos de mudança, investimento no capital humano, segurança e saúde no local de trabalho.

Além disso, as práticas ambientalmente responsáveis congregam ações que a empresa adota de forma a melhorar a gestão os recursos naturais existentes.

#### 1.1. Gestão de Recursos Humanos

A atração de talento para as organizações tem sido cada vez mais desafiante e, por isso, as organizações vão reformulando as suas estratégias conforme as tendências de mercado.

Neste sentido, algumas ações promovidas neste âmbito podem passar por iniciativas como:

- Responsabilização os colaboradores como parte integrante dos projetos a decorrer dentro da organização;
- Melhoria da transmissão de informação entre os vários departamentos existentes;
- Equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- Igualdade de género em termos de remuneração e perspetivas de carreira;
- Preocupação por parte da organização no que se refere à empregabilidade;

- Segurança nos postos de trabalho;
- Promoção da aprendizagem ao longo da vida sem qualquer discriminação de idade ou nível de escolaridade, através da formação proporcionada diretamente pela empresa ou através de parcerias com entidades responsáveis pelo desenvolvimento de programas de formação.

## **1.2. Segurança e Saúde no Trabalho**

No que diz respeito à intervenção na área da saúde e segurança no trabalho, a mesma tem como objetivo a melhoria das condições de saúde física e mental, fatores importantes para o bom desempenho de qualquer colaborador.

Neste âmbito podem ser levadas a cabo iniciativas muito diversas, como ações de sensibilização, formações, rastreios e avaliações das condições de segurança e ergonomia no posto de trabalho, entre outras.

## **1.3. Adaptação à mudança**

As alterações levadas a cabo nas organizações devem ter em consideração os interesses e necessidades de todos os colaboradores da empresa como partes interessadas. A sua participação nos processos de decisão conduz a processos mais eficazes e bem-sucedidos.

Para que esta mudança resulte dentro da organização, de uma forma responsável, é necessário que exista um diálogo profícuo e contínuo com os colaboradores e reuniões informais para que os assuntos sejam debatidos e esclarecidos.

A par deste processo, deverão ser identificadas as fraquezas e ameaças que se colocam à organização, perspetivando os custos diretos e indiretos necessários para que as mesmas sejam ultrapassadas.

Todo o processo deverá assegurar o exercício dos direitos dos trabalhadores, o desenvolvimento de atividades entre os mesmos, bem como a definição de procedimentos para a informação, o diálogo e a cooperação entre departamentos.

## **1.4. Gestão do Impacto Ambiental e dos Recursos Naturais**

No que se refere ao impacto ambiental, quanto mais a organização gerir os seus recursos de uma forma sustentável menor será a sua pegada ecológica no meio ambiente.

Para o efeito é necessário sensibilizar os colaboradores para a adoção de comportamentos mais sustentáveis e uma utilização mais equilibrada e responsável dos recursos disponíveis.

## **Responsabilidade Social Corporativa Externa**

Para além da dimensão interna que diz respeito ao contexto organizacional, a Responsabilidade Social Corporativa Externa vai para além da esfera da organização e abrange toda a comunidade e o meio ambiente envolvente.

Esta dimensão visa a comunidade exterior à organização, envolvendo os clientes, os fornecedores, as entidades parceiras e as autoridades públicas que se constituem como partes interessadas e impactadas pela sua atividade.

### **1.1. Comunidade Local**

Relativamente à comunidade local, a organização pode optar por ser socialmente responsável através da forma como define e gere os locais onde exerce a sua atividade, através da forma como leva a cabo o seu recrutamento, dando particular atenção à

oportunidades de emprego junto das populações mais vulneráveis, bem como através da forma como escolhe os seus fornecedores e elabora os seus cadernos de encargos para a aquisição de bens e serviços.

Relativamente à sua integração com o meio envolvente, a organização pode participar atividades projetos levados a cabo pela comunidade, apoiando-os financeiramente ou através de doações em géneros, contribuindo para a satisfação das necessidades locais.

## **1.2. Parceiros comerciais, fornecedores e consumidores**

No que diz aos parceiros comerciais, quanto maior for atividade de uma organização, maiores serão as suas necessidades, gerando uma maior concorrência para a aquisição de bens e serviços essenciais para o seu regular funcionamento.

Relativamente aos fornecedores, as organizações preocupam-se em conseguir preços mais competitivos, mas também em garantir produtos com maior qualidade e fiabilidade. Entidades que sejam socialmente e ambientalmente responsáveis também terão uma preocupação com o impacto que o seu consumo poderá ter no meio envolvente, nas pessoas e no ambiente.

Por último, no que confere aos consumidores, e ainda de acordo com a Comissão Europeia, *"as sociedades devem procurar fornecer, de forma ética, eficiente e ecológica, produtos e serviços que os consumidores desejam e dos quais necessitam"*.

Deste modo, as organizações que oferecerem produtos com esta preocupação, terão ganhos de reputação significativos e atrairão atenção positiva, externalidades positivas, que permitirão alcançar ganhos ambientais, económicos e sociais a curto, médio e longo prazo.

## **1.3. Direitos Humanos**

A promoção dos Direitos Humanos também é relevante na Responsabilidade Social das empresas que, desta forma, reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos.

Para o efeito, cada organização deve elaborar o seu próprio código de conduta e ética, que não substitui a legislação já prevista, mas uniformiza os princípios que regem as responsabilidades de colaboradores, fornecedores e consumidores.

## **1.4. Preocupações ambientais globais**

No que toca às preocupações ambientais, as organizações devem orientar a sua atividade no sentido de que a mesma seja levada a cabo com a menor pegada ecológica para o planeta.

Neste sentido, a organização pode agir de forma socialmente responsável optando pela aquisição de bens e materiais sustentáveis para o consumo da organização e para a venda aos seus consumidores.

# **1. A Política de Responsabilidade Social Corporativa da BragaHabit**

Após uma reflexão teórica sobre o tema, é apresentada de seguida a Política de Responsabilidade Social Corporativa da BragaHabit, assente nos seguintes termos e fundamentos.

## 1. A Empresa

A BragaHabit - Empresa Municipal de Habitação de Braga tem como objeto social a gestão dos apoios à habitação do Município de Braga; a gestão do parque de habitação pública municipal, independentemente do regime de ocupação e natureza das rendas devidas; a manutenção e conservação de todo o património imobiliário, equipamentos e infraestruturas municipais que lhe sejam delegadas, bem como a prestação de serviços na área da educação e da ação social.

Constituem atribuições da Empresa, entre outras:

- a) Inventariar as necessidades habitacionais locais de modo a adequar a oferta de novos fogos ao perfil de procura, designadamente tendo em conta a composição e o rendimento dos agregados familiares interessados;
- b) Assegurar a gestão do parque habitacional da Empresa e dos fogos destinados a habitação de interesse social que sejam propriedade municipal, bem como de quaisquer outros que lhe venham a ser confiados pelo Município, celebrando com os inquilinos os respetivos contratos de arrendamento;
- c) Assegurar a atribuição de fogos de habitação de interesse social – adquiridos, construídos ou arrendados para posterior subarrendamento – designadamente com a cooperação financeira do Estado ao abrigo de programas de apoio ao acesso à habitação;
- d) Proceder à conservação e manutenção do seu parque habitacional e de todos os edifícios, equipamentos, instalações e infraestruturas cuja responsabilidade lhe seja delegada pelo Município;
- e) Desenvolver programas de apoio à reabilitação urbana;
- f) Promover a construção, aquisição, venda ou permuta de bens imóveis necessários à prossecução dos seus fins;
- g) Proceder à cobrança e atualização das rendas dos fogos que sejam propriedade da Empresa, bem como dos fogos que sejam da propriedade do Município, mas de gestão própria;

- h) Fixar as rendas e os valores de venda dos fogos construídos ao abrigo de programas de apoio ao acesso à habitação, designadamente fogos de arrendamento apoiado e de arrendamento a custos controlados, de acordo com a legislação geral aplicável;
- i) Apoiar o arrendamento de fogos destinados a famílias carenciadas;
- j) Assegurar a existência de um habitat que assegure condições de salubridade, segurança, qualidade ambiental e integração social, permitindo a fruição plena da unidade habitacional e dos espaços e equipamentos de utilização coletiva e contribuindo para a qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos e para a constituição de laços de vizinhança e comunidade, bem como para a defesa e valorização do território e da paisagem, a proteção dos recursos naturais e a salvaguarda dos valores culturais e ambientais;
- k) Elaborar estudos, projetos e ações formativas relacionadas com o seu objeto social;
- l) Gerir apoios socioeducativos, nomeadamente o serviço de refeições escolares e atividades de prolongamento de horário, nos estabelecimentos escolares por delegação de competências do Município;
- m) Apoiar a criação e o desenvolvimento de iniciativas de empreendedorismo social, bem como capacitar as comunidades para a área da inovação social, promovendo a autonomia e gerando impacto social positivo, com utilização eficiente de recursos;
- n) Exercer quaisquer outras atribuições que lhe sejam cometidas pelo Município de Braga nos domínios da ação social, educação e ensino;
- o) Exercer quaisquer outras atribuições que lhe sejam cometidas pelo Município de Braga no âmbito da reabilitação urbana;

## 1.1. Missão, Visão e Valores

A BragaHabit tem como **missão** reduzir as dificuldades sociais e económicas dos mais vulneráveis.

A **visão** da BragaHabit passa pela implementação de políticas estratégicas para combater as dificuldades sociais.

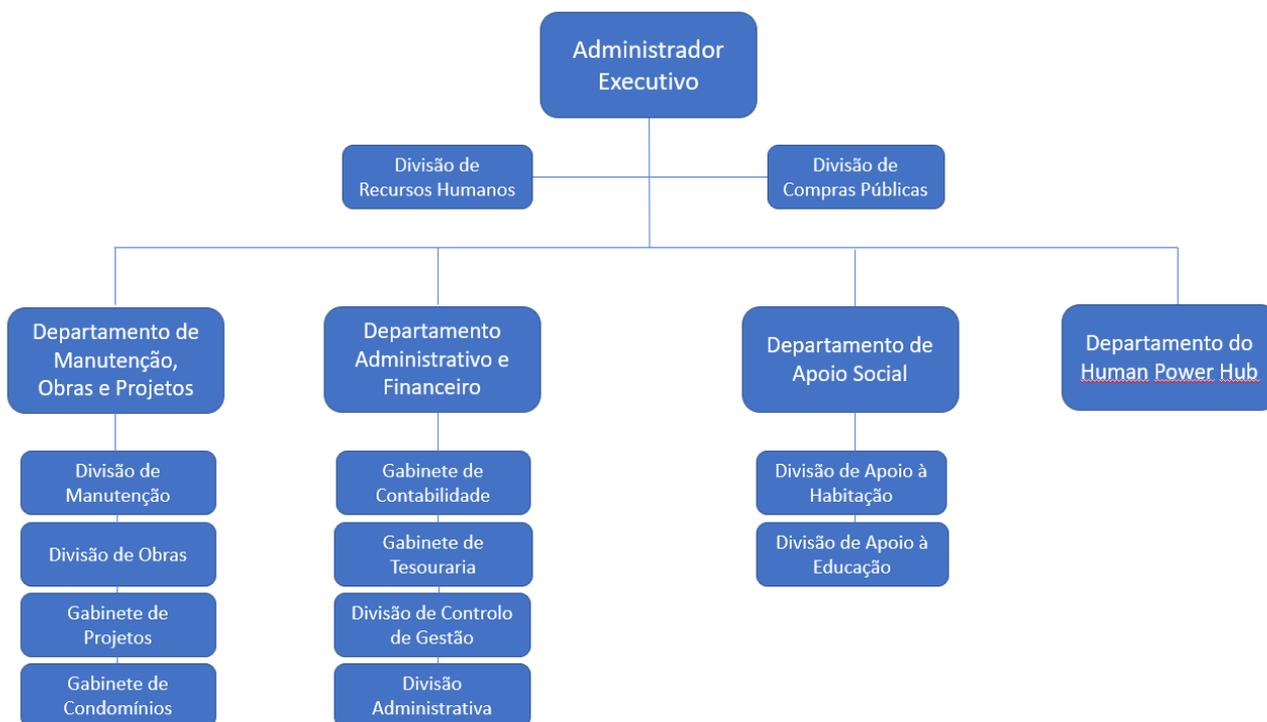
Os **valores** defendidos pela BragaHabit são:

- O **Direito Fundamental à Habitação**, pela via da reabilitação do edificado e do arrendamento;
- **Inclusão Social**, atuando na transformação do espaço público e no acesso a condições justas e condignas;
- **Capacitação de Pessoas e Organizações**, com projetos que promovem a participação das pessoas nos processos de decisão;
- **Sustentabilidade Ambiental**, alinhada com o Município de Braga, a empresa trabalha com o objetivo de combater a pobreza energética.

## 1.2. Estrutura da Empresa

A BragaHabit segue o seguinte organograma:

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA



Perante o organograma apresentado é perceptível que a empresa adota um organograma de estrutura linear, no qual existe uma unidade de comando representada pela administração e seis linhas de subordinação constituídas por duas divisões e quatro departamentos.

Desenvolvendo a sua atividade através das áreas funcionais que a compõem, nomeadamente a Divisão de Recursos Humanos, a Divisão de Compras Públicas, o Departamento de Manutenção, Obras e Projetos, o Departamento Administrativo e Financeiro, o Departamento de Apoio Social e o Departamento do Human Power Hub, a empresa tem alargado o seu âmbito de atuação, o que se reflete na melhoria das condições de vida das populações vulneráveis, cumprindo cabalmente os objetivos sociais para que foi criada.

## **1.3. Apoios Sociais**

A BragaHabit exerce a sua atividade com o objetivo de apoiar as populações mais vulneráveis, nomeadamente através de programas de apoio habitacional, como o arrendamento apoiado, o arrendamento acessível, o subarrendamento, o regime de residências partilhadas, o regime de apoio direto ao arrendamento e o regime de apoio direto ao empréstimo.

Recentemente, foi também implementado um programa municipal de combate à pobreza energética.

Na atribuição destes apoios, a BragaHabit compromete-se a agir de uma forma consciente e com a máxima transparência para com o seu público, de acordo com os regulamentos aprovados e a legislação em vigor.

### **Arrendamento Apoiado**

O arrendamento apoiado é o regime legal aplicável às habitações detidas pela BragaHabit. Como tal, tais habitações podem ser arrendadas em função dos rendimentos familiares do agregado familiar.

### **Programa Municipal de Arrendamento Acessível**

O Programa Municipal de Arrendamento Acessível vem contribuir para a existência de alternativas acessíveis e compatíveis com os rendimentos dos agregados familiares que residem no Município. Ao proporcionar aos cidadãos do município arrendamento de habitações a valores intermédios às rendas praticadas no mercado livre, o programa garante maior igualdade e justiça social.

## **Subarrendamento**

O subarrendamento consiste na atribuição de habitações arrendadas pela BragaHabit a cidadãos em situação de vulnerabilidade económica e financeira.

## **Regime de Apoio Direto ao Arrendamento (RADA)**

O RADA consiste na atribuição de um apoio destinado a compartilhar o pagamento mensal da renda no âmbito de contratos de arrendamento para a habitação em regime de renda livre.

## **Regime de Apoio Direto ao Empréstimo (RADE)**

O RADE consiste na atribuição de um apoio destinado a compartilhar o pagamento mensal do empréstimo de habitação no âmbito do programa de Apoio Extraordinário à Prestação Bancária para Habitação Própria ou Permanente.

## **Regime de Residência Partilhada (RRP)**

O RRP consiste na cedência, a cada beneficiário, de um quarto de dormir e partilha das áreas comuns de uma habitação sob a alçada da BragaHabit.

## **Programa Municipal de Combate à Pobreza Energética**

A BragaHabit, em parceria com o Município de Braga e a Associação Empresarial de Braga, contribui para a minimização da pobreza energética do concelho através da melhoria das condições energéticas das habitações que não estão sob a sua alçada. Tornar os edifícios energeticamente mais eficientes é uma prioridade do Município e da sua Empresa Municipal de Habitação de Braga, contribuindo para a melhoria do

desempenho energético, a redução da fatura energética e a redução da pegada ecológica.

## **2. Plano estratégico**

Desenvolvido num processo de cocriação, transparente e democrático, com a participação ativa de colaboradores, chefias e administração, o Plano Estratégico de Responsabilidade Social Corporativa da BragaHabit assenta em três documentos essenciais:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Livro Verde da Comissão Europeia.

### **2.1. Dimensões de intervenção**

Na cocriação e desenvolvimento da Política de Responsabilidade Social Corporativa foram definidas 2 linhas de atuação: interna e externa. A linha interna tem enfoque nos colaboradores e na estrutura organizacional da empresa, enquanto a linha externa abrange a sua relação com a sociedade (clientes, fornecedores e parceiros) e com o ambiente.

Estas dimensões estão definidas na imagem seguinte:



## 2.2. Eixos horizontais e verticais da Responsabilidade Social Corporativa

Definidas as áreas de intervenção, é importante estabelecer os eixos que guiam e orientam o Plano Estratégico de Responsabilidade Social Corporativa

Como eixos horizontais, ou seja, os eixos que são transversais a todo o plano, foram escolhidos 3 critérios orientadores para delinear e definir as suas atividades, ações e iniciativas:

- **Impacto:** avaliar e monitorizar o impacto positivo, determinando à partida quais serão os objetivos a atingir;
- **Sustentabilidade:** todas as intervenções no âmbito da Responsabilidade Social Corporativa devem obedecer a processos sustentáveis do ponto de vista ambiental, económico e social;

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

- **Inovação:** o plano estratégico pressupõe a criação e desenvolvimento de iniciativas e soluções disruptivas e inovadoras;

Os eixos verticais foram definidos em função da dimensão que integram – interna ou externa:

## Internos

- Formação e desenvolvimento profissional;
- Saúde, segurança e bem-estar laboral;
- Flexibilidade laboral;
- Política da Qualidade;

## Externos

- Política ambiental;
- Investimento de impacto;
- Voluntariado;
- Apoios Sociais;
- Inovação Social.



## 3. Dimensão Organizacional

### 3.1. Práticas de On Boarding

No que diz respeito à integração dos novos colaboradores, a empresa adotou práticas internas socialmente responsáveis para garantir o sucesso do recrutamento dos seus recursos humanos.

O processo de acolhimento é constituído pelas seguintes fases:

- Preparação
- Acolhimento
- Acompanhamento

#### **Preparação**

Nesta fase é feito um contacto pela Divisão de Recursos Humanos ao novo trabalhador para uma abordagem pessoal onde são comunicadas algumas informações, tais como: horários e pausas; plano de formação; políticas e praticas da Bragahabit; Sistema de Avaliação de Desempenho; Sistema de Gestão da Qualidade, entre outras. Nesta fase, é entregue o Guia do Colaborador e o Manual de Acolhimento.

#### **Acolhimento**

Aquando do recrutamento de um novo colaborador o seu acolhimento na empresa inicia-se com uma apresentação geral da mesma com uma visita acompanhada pela Divisão de Recursos Humanos, para que este possa conhecer o seu local de trabalho e as instalações da empresa, bem como os vários trabalhadores com quem poderá interagir de forma mais ou menos direta.

#### **Acompanhamento**

O acompanhamento é feiro pela chefia direta que auxilia todo o processo de integração, define objetivos e acompanha a adaptação do trabalhador, fazendo ajustes, se

necessário, de responsabilidade e objetivos, identificando, sempre que possível, necessidades de formação.

## **3.2. Local de Trabalho**

No que se refere ao local de trabalho e aos equipamentos necessários para a execução das suas tarefas diárias, os mesmos são distribuídos de forma equilibrada, evitando desperdícios.

No que se refere ao ambiente de trabalho existe uma preocupação no sentido de o tornar o mais saudável possível, com uma monitorização regular, concretizada em reuniões mensais entre o Administrador Executivos e os diretores de departamento e coordenadores de divisão.

## **3.3. Desenvolvimento Profissional**

A formação profissional assume particular importância enquanto instrumento de valorização das competências técnicas, sociais e de gestão dos colaboradores, sendo um dos pilares da política de gestão de recursos humanos da BragaHabit.

De modo a proporcionar e incentivar a aprendizagem contínua e acrescentar valor contribuindo para a melhoria de competências, a empresa encontra-se num processo de desenvolvimento e melhoria desta área, por forma a estabelecer estratégias e proporcionar ações de formação adequadas às competências exigidas para o posto de trabalho.

O processo em curso é orientado por alguns procedimentos em vigor, designadamente:

- ✓ Avaliação do Clima Organizacional
- ✓ Organização e Avaliação do processo formativo:

- Procedimento de diagnóstico de necessidades de formação:
  - Diagnóstico;
  - Análise;
  - Apresentação do Plano de Formação;
  
- Procedimento de avaliação de impacto da formação:
  - Análise de impacto;
  - Apresentação de propostas de melhoria;
  - Validação e/ou melhoria de competências a avaliar em sede de Avaliação de Desempenho.

### **3.4. Saúde, segurança e bem-estar**

A BragaHabit aposta em medidas de saúde e bem-estar, considerando que estas são muito valorizadas pelos trabalhadores, proporcionando um ambiente de trabalho saudável e seguro, que garante o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Algumas medidas têm vindo a ser implementadas e visam premiar o esforço de todos os trabalhadores, designadamente:

- ✓ Atividades de Team Building
- ✓ “Interagir em Equipa: Friday Talks”
- ✓ Realização de Consultas de Fisioterapia em Horário Laboral
- ✓ Celebração de datas temáticas:
  - Dia da Mulher;
  - Dia do Homem;
  - Dia da Mãe;
  - Dia do Pai;
  - Dia Mundial da Atividade Física (Ginástica Laboral);
  - Lanches convívio com os aniversariantes do mês;
  - Jantar de Natal

Neste âmbito a empresa pretende implementar mais ações socialmente responsáveis com a implementação da sua Política de Responsabilidade Social Corporativa.

### **3.5. Boas Práticas Laborais (medidas + *Bragahabit*)**

A BragaHabit, EM promove **Boas Práticas Laborais**, e pretende manter uma participação contínua de todos os trabalhadores neste processo, garantindo elevados níveis de motivação que se traduzam em elevados níveis de produtividade.

Algumas das medidas que se destacam atualmente nesta área são:

- ✓ Dispensa no dia de aniversário;
- ✓ Espaço para realização de refeições;
- ✓ Benefícios no âmbito do Universo Municipal, designadamente na utilização de transportes públicos e no acesso a espetáculos promovidos por entidades municipais.

Destaca-se ainda a **adoção de medidas de flexibilização do trabalho** que permitem um melhor equilíbrio entre a vida familiar e profissional, tais como:

- ✓ Adoção de isenção de horário para trabalhadores com comissões de serviço;
- ✓ Teletrabalho, quando aplicável, e flexibilidade no ajuste de horários por forma a uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar, mediante autorização;

O **equilíbrio entre a vida profissional e familiar** é um ponto importante que continuará a ser trabalhado dentro da empresa, atendendo à circunstância de cada trabalhador e às especificidades das suas funções.

As **Boas Práticas Laborais** assentam em documentos estratégicos, tais como:

- ✓ Regulamentos;
- ✓ Procedimentos Internos;

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

- ✓ Manual de Funções;
- ✓ Código de Conduta e Ética;
- ✓ Plano para a Igualdade de Género;
- ✓ Guia do Colaborador\_Manual de Acolhimento e Integração;
- ✓ Manual de HACCP (Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos);
- ✓ Manual de Boas Práticas.

Em 2023, serão ainda concretizadas as seguintes iniciativas:

- ✓ Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade;
- ✓ Lançamento da 2ª edição do Concurso de Ideias.

## 4. Dimensão Empresarial

No âmbito da sua dimensão empresarial, a BragaHabit tem vindo a implementar mecanismos para uma gestão mais horizontal, procurando ser uma organização mais flexível e democrática, quer nos processos de tomada de decisão, quer na sua relação com os colaboradores. Exemplo claro é o próprio processo de cocriação da Política de Responsabilidade Corporativa, onde chefias e trabalhadores foram chamados a contribuir para a construção do Plano Estratégico.

Além disso, a BragaHabit está empenhada em promover, de forma consistente e sistemática, os mais elevados padrões de qualidade de forma a satisfazer as expectativas de todos os utentes, assegurando:

- A máxima transparência e elevado sentido de responsabilidade social na sua atividade;
- A promoção transversal da sustentabilidade na vertente ambiental, económica e social;
- A prestação dos serviços com elevada qualidade, garantindo o cumprimento dos requisitos normativos, legais e regulamentares aplicáveis;

- O respeito pelos direitos humanos e pela igualdade de oportunidades no acesso aos serviços prestados;
- O apoio às entidades parceiras e a projetos inovadores na identificação de problemas sociais e no desenho de soluções que promovam a melhoria da qualidade de vida e dos níveis de bem-estar da comunidade e a capacitação de todos os envolvidos;
- A melhoria contínua da BragaHabit através da implementação de práticas de gestão alinhadas com a norma internacional ISO 9001:2015.

## **5. Dimensão Comunitária**

### **5.1. Comunidade**

No que se refere à comunidade, a BragaHabit compromete-se a desenvolver processos de inovação social, colaborativos e comunitários, em cooperação com os diferentes agentes, para a prossecução da resolução de problemas sociais das comunidades onde atua.

#### **5.1.1. Investimento de Impacto**

Relativamente ao investimento de impacto, este é levado a cabo pela empresa com o objetivo de gerar impacto social ou ambiental para além do retorno financeiro.

Neste âmbito, destacam-se iniciativas como o Programa Viva o Bairro, o Banco de Bens e Equipamentos e os prémios de inovação social.

## **Programa Viva o Bairro**

O programa Viva o Bairro intervém junto das comunidades locais com o objetivo de identificar necessidades em territórios prioritários, respondendo em conformidade e transparência com as necessidades demonstradas.

Este Programa tem um financiamento anual de **200 000 €**.

## **Banco de Bens e Equipamentos**

O Banco de Bens e Equipamentos existe com objetivo de proporcionar uma nova vida aos materiais fora de uso potenciando desta forma uma economia circular e fomentando uma responsabilidade social. Neste sentido, os materiais fora de uso são doados e colocados no banco de Bens e Equipamentos da BragaHabit, para que outras famílias em situação de vulnerabilidade possam dar-lhes uma nova vida.

Assim, por um lado, proporciona a particulares e empresas de Braga uma forma segura e simples de contribuírem para a redução do desperdício. Garantindo uma recolha efetiva e de confiança de bens e/ou equipamentos que já não precisam.

Por outro lado, assegura que esses mesmos artigos são entregues a quem mais fazem falta.

## **Prémios de Inovação Social**

No âmbito da Inovação e Empreendedorismo Social, a BragaHabit, em parceria com o Município de Braga, promove processos de aceleração e incubação para empreendedores sociais e organizações sociais.

Os mesmos terminam com a organização de um Festival de Inovação Social anual onde são distribuídos **10 000 €** em prémios para os melhores projetos e iniciativas.

## **Programa de Inovação Social Aberta de Braga**

O Protocolo de Colaboração assinado entre a Fundação “la Caixa”, o Município de Braga e a BragaHabit no dia 11 de maio de 2023 pretende impulsionar a Inovação Social através do desenvolvimento de um programa piloto que congregue e aplique os conceitos de Inovação Social e de Inovação Aberta.

O Programa de Inovação Social Aberta de Braga potenciará o desenvolvimento de projetos centrados na satisfação das necessidades sociais do Município de Braga, bem como a geração de sinergias entre entidades sociais, empresas e instituições ligadas ao desenvolvimento do conhecimento, promovendo relações de cooperação e colaboração para responder aos vários desafios que surgem neste contexto.

Este Programa piloto centrará a sua intervenção junto das Comunidades Ciganas, com o foco na promoção de soluções que visem o sucesso escolar e o acesso a processos de aprendizagem ao longo da vida; a promoção da Empregabilidade e de Oportunidades de Carreira Profissional; e a promoção de soluções que promovam hábitos de vida saudável, livres de consumos dependentes e comportamentos de risco.

O referido Protocolo de Colaboração permite a realização de um processo de investimento de impacto e permite ao Human Power Hub - Centro de Inovação Social de Braga, uma plataforma de promoção da inovação social, de empreendedorismo social, responsabilidade social e de impacto, gerido pela BragaHabit, continuar a aprofundar a sua linha de atuação em projetos que promovam a criatividade, o trabalho colaborativo e em rede e a igualdade de oportunidades para levar a cabo uma mudança real no território envolvente e alcançar as metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Este Programa tem um financiamento anual de **60 000 €**.

## **5.1.2. Voluntariado**

A BragaHabit tem vindo a participar em ações pontuais de voluntariado. Através da sua Política de Responsabilidade Social Corporativa compromete-se a desenvolver um plano de atividades que contenha este tipo de ações de uma forma periódica e a incentivar a participação ativa dos seus colaboradores nestas iniciativas.

## **5.2. Utentes**

A BragaHabit compromete-se a cumprir os seus compromissos com um desempenho profissional que corresponda a elevados padrões de qualidade e de segurança.

No respeito escrupuloso pelos regulamentos aprovados e legislação em vigor, pretende prestar um atendimento de proximidade nas plataformas mais tradicionais e nas plataformas mais inovadoras, fomentando a literacia digital dos seus utentes.

## **5.3. Parceiros**

Na definição dos seus parceiros, a BragaHabit procurará estabelecer relações com entidades que estejam alinhadas com os seus valores e com as suas prioridades. Sempre que uma relação de parceria contribua para uma resposta mais eficaz junto das partes interessadas, serão estabelecidos protocolos de colaboração que delimitem de forma transparente as responsabilidades de cada uma das partes.

Deverá também ser levada a cabo uma avaliação periódica do impacto dos protocolos de colaboração estabelecidos com entidades parceiras para aferir o seu impacto e identificar oportunidades de melhoria.

## **5.4. Fornecedores**

No que diz respeito aos fornecedores, a BragaHabit procura satisfazer as suas necessidades de bens e serviços através de procedimentos concursais, no respeito escrupuloso do Código dos Contratos Públicos, promovendo, sempre que possível, a maior amplitude concorrencial possível.

No âmbito da sua Responsabilidade Social Corporativa, serão intensificadas as práticas de inclusão de critérios ambientais e sociais nos cadernos de encargos dos procedimentos de aquisição, gerando um impacto social positivo no meio envolvente.

## **6. Dimensão Ambiental**

No que diz respeito à dimensão ambiental, a BragaHabit pretende fomentar uma crescente consciencialização ambiental, baseada no princípio da prevenção, nomeadamente no que diz respeito ao combate da poluição, à conservação dos recursos naturais, da biodiversidade e dos ecossistemas, procurando contribuir para a realização dos objetivos do Livro Verde da Comissão Europeia.

Neste âmbito, já foram dinamizadas iniciativas, como a utilização de papel reciclado para as fotocopiadoras e para a secagem das mãos na casa de banho, bem como a colocação de ecopontos na sede da Empresa.

No futuro serão desenvolvidas mais ações neste âmbito, reforçando o compromisso da BragaHabit no desenvolvimento e implementação de processos e parcerias sustentáveis em toda a sua cadeia de valor, visto que a Política Ambiental é um dos eixos verticais da Responsabilidade Social Corporativa da empresa.

## 7. Anexos

### **Processo de cocriação da Política de Responsabilidade Social Corporativa**

Para que a política construída seja sólida e bem-sucedida, é necessária a participação e a opinião de todos para que as várias ideias dos colaboradores se juntem e sejam melhoradas.

Neste sentido, o objetivo é criar projetos, numa fase futura, dentro da organização, onde a base dos mesmos são as necessidades identificadas pelos próprios colaboradores.

Desta forma, conseguindo a envolvimento de todos, o sentimento de pertença à organização aumenta, dados que todos sentem que a sua opinião foi tida em consideração para a concretização dos projetos da organização.

Neste sentido, o processo de cocriação da Política de Responsabilidade Social Corporativa da BragaHabit passará pelas seguintes fases:

- Inicialmente, será produzido um inquérito, onde surgirão questões que abordam o nível de satisfação com a organização, desde as condições de trabalho até à política de gestão adotada pelos Recursos Humanos. Este primeiro levantamento tem como objetivo a construção um plano participado de desenvolvimento de atividades consistente e adaptado à realidade dos interesses comuns.
- Numa fase posterior, e para que este processo seja construído de uma forma exequível, existirão reuniões entre os diretores e coordenadores para a aplicação de novos inquéritos a todos os colaboradores construídos com base nas necessidades demonstradas pelo inquérito anterior.
- Por fim, será irá ser construído o plano de atividades que será apresentado às chefias com o objetivo de colher as várias opiniões e transportá-las para melhorar o plano apresentado.

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

A título de exemplo, o processo de criação da Política de Responsabilidade Social Corporativa da BragaHabit em 2023 foi implementado de acordo com a seguinte metodologia e cronologia:

<b>Data</b>	<b>Local</b>	<b>Intervenientes</b>	<b>Agenda</b>
19 de abril	BragaHabit	Carlos Videira Susana Carvalho Carolina Pereira Bruno Carvalho	Apresentação do questionário [Com identificação índices de avaliação e estrutura do questionário e procedimento]
21 a 28 de abril		Todos os Trabalhadores	Aplicação do questionário de Avaliação do Clima Organizacional
8 de maio	BragaHabit	Carlos Videira Susana Carvalho Carolina Pereira Bruno Carvalho	Partilha e análise dos dados obtidos
10 de maio	BragaHabit	Diretores & Coordenadores	Partilha de resultados com as chefias de topo e intermédias
6 de junho	BragaHabit	Carlos Videira Susana Carvalho Carolina Pereira Bruno Carvalho	Apresentação das atividades a serem realizadas no âmbito da Responsabilidade Social Corporativa e de acordo com as necessidades demonstradas;

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

21 de junho	HPH	Todos os Trabalhadores	Apresentação dos Eixos Estratégicos e da Política de Responsabilidade Social Corporativa
-------------	-----	---------------------------	---