

novobanco

**POLÍTICA DE NÃO
DISCRIMINAÇÃO E
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES DE
CARREIRA**

novobanco



Enquadramento

A relação do NOVO BANCO (NB) com todos os seus colaboradores assenta numa política de igualdade de oportunidades. Em desenvolvimento dessa política no processo de recrutamento dos seus colaboradores o NB observa os princípios seguintes:

- 1º) Proibição de práticas discriminatórias em razão do género, raça, cor, credo, condições socioeconómicas ou orientação sexual;
- 2º) Condições adequadas de trabalho para colaboradores com deficiências;
- 3º) Prevenção e controlo de práticas que possam originar situações discriminatórias nas suas diferentes variantes.

A política de não - discriminação do NOVO BANCO, tem como matriz essencial e indispensável à sua prossecução a salvaguarda do princípio da igualdade de oportunidades e o dever de não discriminação, conforme o que a seguir melhor se explicitará.

PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E O DEVER DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. Objetivo

No processo de recrutamento e contratação de quaisquer colaboradores o novobanco não utiliza qualquer forma de discriminação negativa entre os vários candidatos a emprego. Este compromisso dá resposta, entre outros normativos, aos princípios comunitários da igualdade entre mulheres e homens, da não - discriminação em razão da raça ou etnia, da nacionalidade ou do território de origem, do sexo, da orientação sexual ou da situação familiar e das convicções religiosas ou ideológicas, conforme preconizado no artigo 119 do tratado de Roma e artigos 2º, 13º e 137º e seguintes do Tratado da Comunidade Europeia.

2. Âmbito da Aplicação

O princípio da igualdade de oportunidades e o dever da não discriminação nas suas diferentes manifestações é observado pelo novobanco.

3. Da Qualificação de Prática

Discriminatória

É qualificada como discriminatória e, conseqüentemente, proibida toda a conduta do novobanco ou de qualquer dos seus colaboradores que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever um colaborador ou potencial candidato a um emprego no banco em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou religiosas.

PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DEVER DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

4. Prevenção e Controlo de Políticas

Discriminatórias

Todos os colaboradores do novobanco, independentemente, do cargo ou função que exerçam, têm o dever de comunicar quaisquer condutas tendentes a configurar uma prática discriminatória nas suas diferentes variantes. A comunicação deverá ser efetuada por escrito ao Departamento de Capital Humano do novobanco, entidade responsável pela avaliação e tratamento das situações comunicadas, beneficiando o queixoso de todas as prerrogativas de proteção de informação e preservação da pessoa e imagem.

5. Tratamento e Procedimento

Recebida a comunicação, o Departamento de Capital Humano deverá elaborar um relatório e propor à Comissão Executiva o mecanismo a desencadear com vista a pôr termo à situação analisada e/ou aos seus efeitos.

6. Sanção ou Penalizações

Quaisquer sanções que venham a ser determinadas no âmbito do processo de controlo de práticas discriminatórias, seguem a tramitação dos procedimentos disciplinares

7. Proteção e Salvaguarda

O novobanco deverá proteger todos os colaboradores no sentido de sobre eles não serem exercidas quaisquer medidas discriminatórias.

8. Do Dever de Sigilo

Todos os intervenientes no processo estão obrigados ao dever de sigilo, sem reservas ou restrições.