

**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.