

POLÍTICA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO DO NOVO BANCO

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE CARREIRA

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 NOVO BANCO 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 NB.

3 - Da Qualificação de Prática Discriminatória

É qualificada como discriminatória e, conseqüentemente, proibida toda a conduta do NB 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 NOVO 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 NB, 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 Recursos Humanos do NB, 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 dos Recursos Humanos 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 NOVO BANCO 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.