

Código de Boa Conduta

– Igualdade, Assédio e Não Discriminação –

Todos os Destinatários devem aceitar e fazer seu o presente Código de Boa Conduta, sendo requerida a observância individual do estipulado no mesmo, a qual passa pelo respeito de valores, princípios e normas que o compõem, nomeadamente a dignidade da pessoa humana, a integridade física e moral, a igualdade e não discriminação, a personalidade de cada um, a segurança no emprego, o direito ao trabalho, devendo a conduta do dia-a-dia de todo e qualquer colaborador assentar na igualdade de tratamento entre pares.

O Código de Boa Conduta surge não só de um dever do empregador estipulado na alínea k), do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, como também da vontade do Banco em fazer prever um conjunto de orientações preventivas que eliminem possibilidades de práticas de assédio e discriminação no contexto laboral.

O Banco adotará as medidas necessárias para aplicar o conjunto de valores, princípios e normas que compõem o presente Código de Boa Conduta, difundindo entre os Destinatários o seu conteúdo e esclarecendo as dúvidas geradas pela sua aplicação.

Nenhum Destinatário poderá justificar uma conduta que atente contra o Código de Boa Conduta ou uma má prática desculpando-se com uma ordem superior ou o desconhecimento do conteúdo do Código.

Artigo 1.º – Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta é diretamente aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a todos os colaboradores do Grupo, com ou sem vínculo permanente e aos colaboradores das empresas que prestem serviços ao Grupo em regime de *outsourcing*.
2. O presente Código é diretamente aplicável a todas as empresas do Grupo Banco Comercial Português.
3. Qualquer destinatário identificado no número 1 obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente Código de Conduta.
4. Nenhum destinatário, melhor identificado no número 1, poderá colaborar, de forma consciente, com terceiros na violação de qualquer disposição legal, nacional ou internacional, nem cooperar com estes em ações ou omissões que comprometam o princípio da legalidade ou que possam, se forem conhecidas, causar danos à reputação do Banco, ou à dos seus colaboradores.

Artigo 2.º – Definições

Para efeitos do presente Código de Conduta, entende-se por:

- a) «Assédio», o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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;
- b) «Assédio Sexual», um comportamento indesejado de carácter sexual ou comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal;
 - O assédio sexual é inaceitável, despropositado e ofensivo para o destinatário se gerar uma reação de rejeição ou de submissão de uma pessoa a tal conduta, vinda quer do empregador quer do colaborador (incluindo superiores ou colegas), for usada explícita ou implicitamente como fundamento de uma decisão que vai afetar o acesso dessa pessoa ao emprego, à continuidade no emprego, à promoção, ao salário ou a qualquer outra decisão respeitante ao emprego e/ou se tal conduta gerar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o destinatário;

c) «Discriminação», a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:

- Ascendência
- Idade
- Sexo
- Orientação sexual
- Estado civil
- Identidade de género
- 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
- Filiação sindical;

d) «Discriminação direta», sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

e) «Discriminação indireta», sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar seja adequados e necessários.

f) «Trabalho igual», aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

g) «Trabalho de valor igual» aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.”

Artigo 3.º – Objetivos

São objetivos do presente Código de Boa Conduta:

- a) Reforçar as medidas de igualdade existentes no Banco, que de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todas as políticas do Banco, em todos os seus processos e em todos os seus níveis; e
- b) Reforçar as medidas preventivas existentes no Banco, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso elas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar o(s) autor(es) e prevenir a sua repetição.

Artigo 4.º – Deveres dos Colaboradores / Destinatários em matéria de Igualdade, Assédio e Não Discriminação

1. Sem prejuízo de outras obrigações, qualquer colaborador do Banco ou Destinatário do presente Código de Conduta tem o dever de:
 - a) Respeitar a integridade física e moral dos colegas e quaisquer pessoas que se relacionem com o Banco;
 - b) Respeitar e tratar o Banco, os superiores e/ou subordinados hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com o Banco, com dignidade, urbanidade e probidade;
 - c) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - d) Não apresentar falsas denúncias;
 - e) Não praticar atos de violência ou de coação física e psicológica sobre os colegas;
 - f) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade do Banco, bem como na promoção humana, profissional e social do colaborador, dos colegas de trabalho e de quaisquer pessoas que se relacionem com o Banco;
 - g) Adotar um comportamento ético e íntegro em todas as suas ações e evitar qualquer conduta que, mesmo sem violar a lei, possa prejudicar a reputação do Banco e afetar de forma negativa os seus interesses, reputação e imagem comercial e pública.
2. É proibida a prática de atos por qualquer colaborador/destinatário, que constituam assédio ou discriminação.

3. Qualquer colaborador que exerça um cargo de direção e/ou chefia, bem como seja Membro de Órgão Estatutário, tem o especial dever de aplicar e zelar pelo cumprimento dos princípios enunciados no presente Código de Conduta.

Artigo 5.º – Deveres do Banco em matéria de Igualdade, Assédio e Não Discriminação

1. Sempre que o Banco tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e/ou de atos discriminatórios e/ou que violem os direitos de igualdade e não discriminação obriga-se a instaurar procedimento disciplinar, conduzido nos termos legais.
2. O Banco assegurará que o colaborador denunciante e a(s) testemunha(s) por si indicada(s) não pode(m) ser sancionada(s) disciplinarmente, a menos que atue(m) com dolo.
3. O Banco assume o compromisso de que nenhum colaborador será objeto de uma alteração de estatuto, de assédio ou de outra forma de discriminação como resultado da transmissão de informações de boa-fé.

Artigo 6.º – Direitos dos Colaboradores em matéria de Igualdade, Assédio e Não Discriminação

1. Qualquer colaborador do Banco tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho.
2. Nenhum colaborador do Banco pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de:
 - a) Ascendência
 - b) Idade
 - c) Sexo
 - d) Orientação sexual
 - e) Estado civil
 - f) Identidade de género
 - g) Situação familiar
 - h) Situação económica

- i) Instrução
- j) Origem ou condição social
- k) Património genético
- l) Capacidade de trabalho reduzida
- m) Deficiência
- n) Doença crónica
- o) Nacionalidade
- p) Origem étnica ou raça
- q) Território de origem
- r) Língua
- s) Religião
- t) Convicções políticas ou ideológicas
- u) Filiação sindical.

3. O direito à igualdade mencionado nos números anteriores do presente artigo, respeita, designadamente a:
 - a) Critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
 - b) Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
 - c) Retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de colaboradores a despedir;
 - d) Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por ela atribuídos.
4. Todos os destinatários têm o direito a ser tratados com dignidade.
5. Qualquer colaborador que alegadamente seja vítima e/ou que tenha conhecimento de práticas que configurem assédio e/ou discriminação, tem o direito de apresentar queixa nos termos melhor enunciados abaixo.
6. O direito à igualdade não prejudica a aplicação pelo Banco de:

- a) Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Artigo 7.º – Deveres dos Destinatários / Procedimento de Queixa / Confidencialidade

1. Qualquer colaborador/destinatário que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do Código de Conduta relativa a matéria de Igualdade, Assédio e Não Discriminação não está a ser cumprida ou que existe uma impossibilidade no seu cumprimento, é obrigado a informar, preferencialmente e pela seguinte ordem:
 - a) Verbalmente (i) o superior hierárquico mais direto; (ii) o responsável pela Direção de Recursos Humanos; (iii) a Administração / Direção do Banco;
 - b) Enviar por escrito, para o endereço de e-mail rh@millenniumbcp.pt descrição, o mais detalhada possível, dos factos que conhece e que, em seu entender, violam o presente capítulo do Código de Conduta (autor(a)e(s), data(s), hora(s), local(is), testemunha(s));
2. Qualquer colaborador/ destinatário que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do presente capítulo do Código de Conduta não está a ser cumprida ou que existe uma impossibilidade no seu cumprimento pode solicitar o anonimato e será assegurada a confidencialidade dos factos relatados aos interlocutores acima identificados.
3. Se se tratar de alegado assédio sexual, o Banco tentará não pedir ao colaborador queixoso que apresente os factos mais vezes do que o estritamente necessário porquanto tem consciência de que o relato de tal experiência pode ser difícil e suscetível de atentar contra a dignidade do próprio.

Artigo 8.º – Instrução

1. Após receção da queixa, o Banco compromete-se a iniciar, no espaço de 5 dias úteis, um processo de investigação sobre os factos a apurar, sendo responsável pela condução dos mesmos a Direção de Recursos Humanos.
2. O Banco obriga-se a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3. A investigação deve ter a duração estritamente necessária e proporcional ao apuramento dos factos registado na queixa do colaborador.
4. A investigação realizada pelo Banco decorrerá de forma independente e objetiva, sendo respeitados todos os direitos do queixoso(s) e do(s) alegado(s) prevaricador(es).

Artigo 9.º – Meios de Prova

Qualquer uma das partes pode arrolar testemunhas que tenham conhecimento sobre a alegada situação e possam, por esse motivo, contribuir para o apuramento da verdade material e resolução do caso.

Artigo 10.º – Medidas

1. A liberdade aliada à responsabilidade faz com que qualquer colaborador que relate factos referentes a eventuais violações das disposições relativas a Igualdade, Assédio e Não Discriminação do Código de Conduta o realize de boa-fé, sob pena de interferir com os princípios do presente Código, estando o mesmo sujeito a uma investigação/averiguação interna.
2. O Banco obriga-se a acompanhar e rever os processos de queixa de assédio e/ou de discriminação, no intuito de verificar se os procedimentos que estão a aplicar são eficazes.

Artigo 11.º – Formação

Sempre que possível, deve o Banco formar os colaboradores para a identificação dos fatores que propiciam um ambiente de trabalho isento de práticas de assédio e discriminação, bem como para familiarização das respetivas responsabilidades no contexto da política do Banco no que diz respeito ao combate e prevenção de práticas de assédio e discriminação.