CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO 2
2. APROVAÇÃO E REVISÃO 2
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES 2
ARTIGO 1.º – ÂMBITO DE APLICAÇÃO 2
ARTIGO 2.º – DEFINIÇÕES 3
ARTIGO 3.º – OBJETIVOS 4
ARTIGO 4.º – DEVERES DAS ENTIDADES ABRANGIDAS EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 5
ARTIGO 5.º – DEVERES DO BANCO EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 5
ARTIGO 6.º – DIREITOS DOS COLABORADORES EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 6
ARTIGO 7.º – DEVERES DOS DESTINATÁRIOS, PROCEDIMENTO DE QUEIXA, E REGIME DE CONFIDENCIALIDADE 7
ARTIGO 8.º – INSTRUÇÃO 8
ARTIGO 9.º – MEIOS DE PROVA 8
ARTIGO 10.º – PROCEDIMENTOS 8
ARTIGO 11.º – PRESUNÇÕES LEGAIS 9
ARTIGO 12.º - JUSTA CAUSA DE CESSAÇÃO DO VÍNCULO 9
ARTIGO 13.º - MEDIDAS PREVENTIVAS 9
ARTIGO 14.º - PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO 10
ARTIGO 15.º - REVISÃO 10
ARTIGO 16.º - ENTRADA EM VIGOR 10

1. ENQUADRAMENTO

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e não Discriminação (doravante apenas "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[1], 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.

Todos os destinatários devem aceitar e fazer seu o presente Código de Boa Conduta, sendo exigida 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 regular do colaborador assentar sempre na igualdade de tratamento entre "pares".

O Banco adotará as medidas necessárias para aplicar o conjunto de valores, princípios e normas que compõem o presente Código, 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.

Este Código complementa o Código de Conduta em vigor no Grupo.

2. APROVAÇÃO E REVISÃO

O Conselho de Administração é o órgão de administração competente para aprovar este documento e as atualizações subsequentes, por recomendação da Comissão Executiva, após parecer prévio da Comissão de Auditoria e da Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade. A Comissão Executiva é também responsável por assegurar que o presente Código de Boa Conduta é objeto de revisões periódicas, a realizar pelo menos a cada dois anos e sempre que ocorram alterações na legislação e regulamentação que o justifiquem.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

ARTIGO 1.º – ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código de Boa Conduta é diretamente aplicável às seguintes "entidades abrangidas":
   a. aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
   b. a todos os colaboradores do Grupo, com ou sem vínculo permanente;
   c. aos estagiários;
   d. aos colaboradores das empresas que prestem serviços ao Grupo em regime de *outsourcing*;
   e. a todas as pessoas coletivas que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Grupo.
2. O presente Código é diretamente aplicável a todas as empresas do Grupo Banco Comercial Português incluindo Escritórios de Representação e Sucursais sediados no estrangeiro, com os ajustamentos adequados em função do quadro legislativo existente em cada país onde operam as empresas, aplicando-se a todas as relações no âmbito da atividade profissional quer estas se desenvolvam no horário de

[1] Em Portugal (Lei n.º. 7/2009, de 12 de fevereiro)

trabalho ou fora dele, em regime presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação e em viagens de trabalho.

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.
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 Boa 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, ou desestabilizador;
b) «Assédio Moral», um comportamento indesejado que consiste em efetuar ataques verbais ou não verbais, de caracter não específico, mas de conteúdo ofensivo ou humilhante ou ainda físicos que podem incluir a violência física e/ou psicológica visando alcançar os objetivos ou os efeitos referidos na alínea anterior;
c) «Assédio sexual», um comportamento indesejado de carácter sexual ou comportamentos em razão do género que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Esta definição abrange quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal;
d) »“Discriminação»: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:
    i. Ascendência
    ii. Idade
    iii. Sexo
    iv. Orientação sexual
    v. Estado civil
    vi. Situação familiar
    vii. Situação económica
    viii. Instrução
    ix. Origem ou condição social
    x. Património genético
    xi. Capacidade de trabalho reduzida
    xii. Deficiência
    xiii. Doença crónica
    xiv. Nacionalidade

xv. Origem étnica ou raça
xvi. Território de origem
xvii. Língua
xviii. Religião
xix. Convicções políticas ou ideológicas
xx. Filiação sindical;

e) «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;
f) «Discriminação indireta», sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra 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 justificada por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
g) «Trabalho igual», aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
h) «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;"
i) Relações de Domínio», considera-se que duas sociedades estão em relação de domínio quando uma delas, dita dominante, pode exercer, diretamente ou por sociedades ou pessoas que preencham os requisitos indicados no artigo 483.º, n.º 2 do Código Das Sociedades Comerciais, sobre a outra, dita dependente, uma influência dominante;
j) «Grupo», o BCP e as sociedades que se encontrem em relação de domínio com este, independentemente da geografia da sede ou estabelecimento principal;
k) «Colaboradores», as pessoas com vínculo de subordinação ao BCP, ou às sociedades que estejam em relação de domínio ou de grupo, independentemente da função hierárquica e/ou da natureza ou duração do vínculo, podendo abranger, caso resulte de disposição legal, regulamentar ou convencional, os mandatários, comissários e outras pessoas que prestem serviços, designadamente em regime de *Outsourcing*, a título permanente ou ocasional;

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;

c) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

ARTIGO 4.º – DEVERES DAS ENTIDADES ABRANGIDAS EM MATÉRIA DE IGUALDADE, ASSÉDIO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. Sem prejuízo de outras obrigações, qualquer Entidade Abrangida do presente Código de Boa 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;
   h) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento.
2. É proibida a prática de atos por qualquer Entidade Abrangida, 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.

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 a informação seja dolosamente errónea, sem prejuízo do direito ao contraditório e sendo garantida a sua confidencialidade.
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;

4. O Banco, nomeadamente o seu Conselho de Administração, assume o compromisso de promover a avaliação de riscos em todas as suas unidades orgânicas, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;
5. O Banco, nomeadamente o seu Conselho de Administração, proporciona informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes e membros do Conselho de Administração, nomeadamente através da divulgação do presente Código pelos meios mais adequados e expeditos.

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:
    i. Ascendência
    ii. Idade
    iii. Sexo
    iv. Orientação sexual
    v. Estado civil
    vi. Situação familiar
    vii. Situação económica
    viii. Instrução
    ix. Origem ou condição social
    x. Património genético
    xi. Capacidade de trabalho reduzida
    xii. Deficiência
    xiii. Doença crónica
    xiv. Nacionalidade
    xv. Origem étnica ou raça
    xvi. Território de origem
    xvii. Língua
    xviii. Religião
    xix. Convicções políticas ou ideológicas
    xx. 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 as Entidades Abrangidas 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.

7. A prática de Assédio ou Discriminação não pode ser explícita ou implicitamente utilizada 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 intimador, hostil ou humilhante para o destinatário.

ARTIGO 7.º – DEVERES DOS DESTINATÁRIOS, PROCEDIMENTO DE QUEIXA, E REGIME DE CONFIDENCIALIDADE

1. Qualquer Entidade Abrangida que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do Código de Boa 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, sempre que possível e pela seguinte ordem:

a) Verbalmente:

(i) o superior hierárquico mais direto;

(ii) o responsável pela Direção de Recursos Humanos;

(iii) o Provedor do Colaborador;

(iv) a Administração / Direção do Banco;

b) Enviar, adicionalmente, por escrito, utilizando, para esse fim, o canal de comunicação de irregularidades disponível em cada entidade, uma descrição, o mais detalhada possível, dos factos que conhece e que, em seu entender, violam o presente Código designadamente quanto às circunstâncias, (autor(a)e(s), data(s), hora(s), local(is), testemunha(s)), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

2. Qualquer Entidade Abrangida que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do presente capítulo do Código de Boa Conduta não está a ser cumprida ou que existe uma impossibilidade no seu cumprimento pode comunicar essa irregularidade de forma anónima, sendo neste caso, assegurada a confidencialidade dos factos relatados aos interlocutores acima identificados.
3. Quando se tratar de alegado assédio sexual, o Banco deve limitar os pedidos de informações e/ou a prestação de declarações por parte do colaborador queixoso, relativas aos factos ocorridos, ao mínimo estritamente necessário para obtenção da prova para efeitos de instauração de procedimento disciplinar nos termos do disposto na lei.
4. Em caso 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.
5. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio a um colaborador do Banco, no âmbito da sua atividade, praticados por terceiros que não exerçam funções no mesmo, são objeto de queixa a efetuar pelo superior hierárquico mais direto da vítima, pela própria vítima ou por qualquer outro colaborador que tome conhecimento da prática discriminatória, nos termos referidos no nº 1 alíneas a) e b) deste Artigo.

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 Auditoria.
2. O Banco obriga-se a verificar os factos que lhe foram comunicados sobre alegadas situações de assédio e discriminação, comprometendo-se a instaurar um procedimento disciplinar sempre que se verifiquem indícios suficientes. Estão também sujeitos a ação disciplinar aqueles que tenham feito uma denúncia de má-fé.
3. A retaliação por parte de um colaborador a outro a quem tenha sido instaurado um processo disciplinar a decorrer ou já decorrido, constitui uma violação grave deste Código e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeito a ação disciplinar.
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 – PROCEDIMENTOS

1. A liberdade aliada à responsabilidade faz com que qualquer Entidade Abrangida que relate factos referentes a eventuais violações das disposições relativas a Igualdade, Assédio e Não

Discriminação do Código de Boa Conduta o realize de boa-fé, sob pena de interferir com os princípios do presente Código;

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;
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indeminização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.
4. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora, assumindo a Segurança Social a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes dessas doenças profissionais, nos termos legalmente previstos, ficando contudo sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos perante a entidade empregadora.

ARTIGO 11.º – PRESUNÇÕES LEGAIS

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos á igualdade, não discriminação e assédio.

ARTIGO 12.º - JUSTA CAUSA DE CESSAÇÃO DO VÍNCULO

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo colaborador, a ofensa à sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pelo empregador ou por seu representante.

ARTIGO 13.º - MEDIDAS PREVENTIVAS

O Banco obriga-se a implementar ações concretas de prevenção do assédio e discriminação no trabalho, nomeadamente:

a) Implementar uma estratégia de informação e divulgação especifica relativa à prevenção e combate ao assédio e discriminação no trabalho, fazendo referência aos mecanismos internos para comunicação de irregularidades, assegurando que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes /participantes;
b) Proceder à divulgação deste Código a todos os colaboradores;
c) Nos processos de admissão fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta;
d) Formar todos 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;

e) Implementar um processo de consulta regular a todos os colaboradores, garantindo o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução das situações reportadas e a elaboração de propostas para a adoção de medidas de identificação de riscos, propostas de prevenção, combate e eliminação das mesmas.

ARTIGO 14.º - PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO

O presente Código será objeto de publicitação, através da sua disponibilização no Portal Interno do Banco, no Sítio da Documentação.

ARTIGO 15.º - REVISÃO

O presente Código será revisto de acordo com as regras internas do Banco para a revisão e atualização da documentação disponibilizada no Portal Interno do Banco, no Sítio da Documentação.

ARTIGO 16.º - ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os colaboradores do Banco.