



1833

BANCO  
CARREGOSA

---

Política de Princípios e Regras de  
Conduta Aplicáveis à Prevenção e  
Combate à Discriminação e Prática  
de Assédio no Trabalho

---

setembro-2025

v. 1.2

---

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

## Índice

I. Índice de Versões .....	v
II. Propriedades .....	v
III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência .....	vii
IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos .....	vii
A. Competências .....	1
B. Objeto e Âmbito .....	1
C. Requisitos Gerais .....	1
D. Medidas Preventivas .....	2
E. Procedimento Interno de Comunicação e Tratamento de Denúncias .....	2
F. Regime Sancionatório .....	3

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

# Política de Princípios e Regras de Conduta Aplicáveis à Prevenção e Combate à Discriminação e Prática de Assédio no Trabalho

Conselho de Administração

## I. Índice de Versões

Data	Versão	Descrição
Mai.2021	1.0	Criação do documento, autonomizando as regras introduzidas em junho de 2019 no Código de Conduta.
Ago.2022	1.1	Revisão geral da Política, adaptando-a ao novo template do Banco. Atualização das fontes legislativas aplicáveis à Política.
Set.2025	1.2	Revisão ordinária da Política. Atualização de III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência. Inserção de definições em IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos. Inserção dos objetivos da presente Política em B. Objeto e Âmbito. Atualização de C. Requisitos Gerais, em conformidade com a definição de “Discriminação” incluída em IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos. Menção à possibilidade de denúncia pelos canais de participação de irregularidades em E. Procedimento Interno de Comunicação e Tratamento de Denúncias.

## II. Propriedades

### Proprietário

Conselho de Administração

### Proponente

Comissão Executiva

### Contribuidores

Conselho Fiscal, Departamento de Compliance e Departamento de Pessoas e Cultura

### Aprovação

Conselho de Administração em 1 de setembro de 2025

### Código Banco Carregosa

Regras de Atuação | 2.13

**Entrada em vigor**

---

2 de setembro de 2025

---

**Âmbito de Distribuição**

---

Público

---

### III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência

1.12 – Política de Subcontratação.

2.01 – Código de Conduta.

2.09 – Política de Participação de Irregularidades.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem.

Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

Orientações da EBA sobre governo interno (EBA/GL/2021/05), divulgada pela Carta Circular n.º CC/2021/0000057 do Banco de Portugal.

Orientações conjuntas da EBA e da ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06), divulgadas pela Carta Circular CC/2021/0000058 do Banco de Portugal.

### IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos

**Assédio:** o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no exercício do mesmo, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger, afetar a dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil ou desestabilizador.

**Banco ou Banco Carregosa:** o Banco L. J. Carregosa, S.A..

**Cliente(s):** pessoa singular ou coletiva que tenha ou possa vir a ter uma relação de natureza comercial com o Banco, através da qual beneficie ou possa vir a beneficiar dos serviços por este prestados.

**CA:** Conselho de Administração.

**CE:** Comissão Executiva.

**CF:** Conselho Fiscal.

**Colaboradores:** membros dos órgãos de administração e de fiscalização, os titulares de funções essenciais e quaisquer dos seus colaboradores, integrados ou não na sua organização interna, incluindo agentes vinculados, delegados ou promotores e estagiários, bem como entidades subcontratadas, envolvidos no exercício ou fiscalização de atividades ou de funções operacionais que sejam essenciais à prestação de serviços de forma contínua e em condições de qualidade e eficiência.

**DC:** Departamento de Compliance.

**Denunciante:** Colaborador que denuncie ou divulgue publicamente uma irregularidade com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional. Para efeitos da presente definição, não obsta a consideração de a denúncia ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída.

**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:

- i. Ascendência;
- ii. Idade;
- iii. Sexo;
- iv. Género;
- v. Orientação Sexual;
- vi. Estado Civil;
- vii. Situação familiar;
- viii. Situação Económica;
- ix. Instrução;
- x. Origem ou condição social;
- xi. Deficiência ou incapacidade física;
- xii. Nacionalidade;
- xiii. Origem étnica ou raça;
- xiv. Território de Origem;
- xv. Língua;
- xvi. Religião;
- xvii. Convicções políticas ou ideológicas.

**DPC:** Departamento de Pessoas e Cultura.

**MOAF:** Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

**Política:** o presente documento.

**TFE:** Titulares de Funções Especiais.

**A. Competências**

1. A aprovação deste Código é da competência do CA, ouvidos o DPC, o DC e o CF.
2. O CA assegura que a Política 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.

**B. Objeto e Âmbito**

3. A presente Política detalha as normas internas aplicáveis à prevenção e combate à Discriminação e Prática de Assédio no Trabalho, tendo como objetivos:
  - i. Contribuir para um ambiente laboral reconhecido como seguro, visando garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os Colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual;
  - ii. 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.
4. A obrigação de cumprimento das regras estabelecidas neste Código tem como destinatários, para além dos MOAF, os TFE e quaisquer Colaboradores do Banco.

**C. Requisitos Gerais**

5. O Banco assume uma política de não consentimento, não conivência e condenação das práticas de discriminação e de assédio no trabalho.
6. Entende-se que a discriminação e o assédio podem ser praticados por qualquer superior hierárquico ou subordinado (vertical), ou por colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal) bem como por terceiros que interajam com o Banco. Do mesmo modo, podem ser vítimas de discriminação ou de assédio quer os superiores, quer os inferiores hierárquicos do assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato discriminatório ou de assédio.
7. Os Colaboradores deverão observar as seguintes regras de conduta, dentro e fora do Banco:
  - i. Em nome da igualdade de tratamento e do dever de não discriminação, não podem adotar comportamentos discriminatórios ou maliciosos em relação aos demais Colaboradores ou a terceiros, qualquer que seja a natureza da sua relação com o Banco, nomeadamente com base na ascendência, origem étnica ou raça, nacionalidade, território de origem, língua, género, sexo, idade, estado civil, situação familiar ou económica, incapacidade física ou deficiência, orientação sexual, instrução, opiniões ou convicções, ideologia política e religião;
  - ii. Em nome do combate ao assédio, em geral, não podem adotar comportamentos que tenham como objetivo ou efeito constranger ou subjugar um Colaborador, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
  - iii. Em nome do combate ao assédio moral, em particular, não podem adotar comportamentos que:
    - a. Se traduzam em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante;
    - b. Sejam suscetíveis de afetar a dignidade de qualquer colaborador, nomeadamente quando se verifique:
      - Obstrução ao acesso aos instrumentos de trabalho;
      - Alteração injustificada de horários de trabalho;

- Disponibilização de local de trabalho que manifestamente vise dificultar as corretas condições de trabalho.
- iv. Em nome do combate ao assédio físico, em particular, não podem adotar comportamentos que se traduzam em agressões e quaisquer formas de violência física e/ou psicológica;
  - v. Em nome do combate ao assédio sexual, em particular, não podem adotar comportamentos indesejados de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física.
8. A Política e as regras essenciais de conduta estabelecidas nos números anteriores serão igualmente aplicáveis em situações de acesso ao emprego (recrutamento e seleção) e de formação profissional.

#### **D. Medidas Preventivas**

9. O Banco implementa medidas concretas de prevenção da discriminação e do assédio no trabalho, nomeadamente:
- i. Assegura, no âmbito do documento 2.09 – Política de Participação de Irregularidades, a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da garantia de denunciante e as testemunhas não podem ser objeto de sanções disciplinares, a menos que atuem com dolo, com base na participação da irregularidade;
  - ii. Fomenta a informação em matéria de discriminação e assédio;
  - iii. Procede à divulgação desta Política a todos os Colaboradores;
  - iv. No processo de admissão de Colaboradores, faz constar uma declaração de conhecimento e aceitação, pelo Colaborador, das normas vigentes na presente Política.

#### **E. Procedimento Interno de Comunicação e Tratamento de Denúncias**

10. O Colaborador que considere ser alvo de discriminação ou de assédio no trabalho deve denunciar a situação ao DPC. Qualquer Colaborador que, não sendo a vítima, tenha conhecimento de fundados indícios de práticas de discriminação ou de assédio no trabalho deve participá-lo, nos termos aqui indicados, e prestar a devida colaboração nos procedimentos subsequentes a que haja lugar.
11. Eventuais situações e comportamentos suscetíveis de indiciar, com fundada suspeita, a prática de discriminação ou assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Banco devem ser objeto de denúncia pela vítima ou por quem deles suspeitar, dirigida ao DPC.
12. Quando a participação não revista a forma escrita, deve o DPC proceder à sua redução a escrito.
13. Compete ao DPC assegurar a avaliação e tratamento tempestivo das denúncias, dando conhecimento à CE e, sempre que apropriado, ao superior hierárquico do Colaborador visado.
14. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de práticas de discriminação ou de assédio no trabalho e a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, sem prejuízo da divulgação que seja imposta pelos procedimentos referidos nos números anteriores.
15. As denúncias e queixas referidas nos números anteriores não prejudicam a participação dos mesmos factos às autoridades competentes, através do endereço eletrónico próprio, criado para o efeito: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx).

16. Caso o Denunciante entenda que os meios suprarreferidos não são suficientes, pode a denúncia ser efetuada pelos canais de participação de irregularidades previstos em 2.09 - Política de Participação de Irregularidades.

## **F. Regime Sancionatório**

17. A prática de comportamentos discriminatórios e/ou de assédio no trabalho constitui infração disciplinar nos termos do estabelecimento no 2.01 - Código de Conduta, sendo que, em função da sua gravidade, pode constituir justa causa de despedimento de Colaborador ou de destituição de membro de Órgão Social ou fundamento suficiente para a cessação de relações com Clientes, prestadores de serviços ou equiparados.
18. As denúncias e/ou participações feitas com consciência da sua falta de fundamento ou verdade, constituem infração disciplinar, sendo que, em função da sua gravidade, pode constituir justa causa de despedimento de Colaborador ou de destituição de membro de Órgão Social ou fundamento suficiente para a cessação de relações com Clientes, prestadores de serviços ou equiparados.
19. À vítima é conferido o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.
20. O disposto nos números anteriores não prejudica a responsabilidade civil e criminal que possa ser assacada ao infrator, nos termos da lei geral.

