

A STAR ALLIANCE MEMBER 



Política de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



GRUPO TAP

Política de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



Índice

01	Introdução	07
02	Objeto	08
03	Âmbito de Aplicação	08
04	Assédio Sexual	09
05	Assédio Moral	10
06	Compromisso da Grupo TAP	12
07	Normas de Conduta	13
08	Denúncias de Assédio laboral	15
09	Garantias do Processo de Investigação de Denúncias	16
10	Incumprimento	17
11	Proteção ao Denunciante e às Testemunhas	17
12	Publicação, Divulgação e Formação	18
13	Aprovação e Vigência	18





01. Introdução

O assédio moral e o assédio sexual são condutas muito graves que podem afetar seriamente a saúde física e psíquica das vítimas e das suas famílias. Em geral, estes problemas desestabilizam o ambiente laboral, reduzem a segurança psicológica, gerando conflitos potenciadores de grandes quebras de inovação e produtividade.

É consabido que o assédio moral e sexual estão muito ligados à desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. O carácter hierarquizado do mundo do trabalho também contribui, em grande medida, para práticas de assédio, através de manifestações de uso abusivo de poder.

O Código do Trabalho¹ proíbe “a prática de assédio” em qualquer das suas formas possíveis, incluindo o assédio sexual.

Em 2017², foram introduzidas novas regras destinadas a reforçar a prevenção e o combate ao assédio, designadamente a que impõe a adoção, por empresas com sete ou mais trabalhadores(as), de códigos de conduta orientados para essa finalidade.

Consciente desta realidade, o Grupo TAP considera a dignidade e o bem-estar físico e mental dos seus Colaboradores um dos seus valores primordiais, rejeitando qualquer comportamento que atente contra os mesmos. De igual modo, o Grupo TAP está absolutamente empenhado em desenvolver medidas que visem a máxima realização destes valores da dignidade e bem-estar, especialmente em relação aos Colaboradores mais vulneráveis.

A presente Política de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante, a “Política”) vem, assim, definir as regras internas que visam prevenir e combater a prática de assédio moral e sexual nas Empresas do Grupo TAP, contribuindo para que o seu ambiente organizacional seja reconhecido por salvaguardar a integridade moral dos seus Colaboradores e por assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a respetiva dignidade individual.

Com a publicação e execução desta Política, o Grupo TAP vem demonstrar o seu compromisso em fortalecer a sua cultura corporativa promovendo um ambiente organizacional livre da prática do assédio moral e sexual³.

¹ Artigo 29.º do Código de Trabalho

² Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

³ Para além disto, com a publicação e execução desta Política, o Grupo TAP vem demonstrar o cumprimento à obrigação decorrente do art.º 127.º, n.º 1, alíneas k) e l) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

02. Objeto

A presente Política tem por objeto a identificação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio moral e sexual no trabalho e a definição de medidas de prevenção e de combate das mesmas.

03. Âmbito de Aplicação

3.1 A presente Política aplica-se a todos os Colaboradores, entendendo-se como tais, os membros dos órgãos de administração ou fiscalização, os trabalhadores, os prestadores de serviços, os procuradores e consultores, quando integrados na organização do Grupo, independentemente da natureza ou forma do seu vínculo jurídico (doravante “Colaborador” ou “Colaboradores”) com as Empresas do Grupo TAP, a saber Siavilo – SGPS, S.A., Transportes Aéreos Portugueses, S.A. (“TAP, S.A.”), Portugalia – Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A. (“PGA”), TAPGER – Sociedade de Gestão e Serviços, S.A. (“TAPGER”), UCS – Cuidados Integrados de Saúde, S.A. (“UCS”) e TAP Logistics Solutions, S.A. (“TAP Logistics”) (doravante “Empresa”, em conjunto designadas por “Grupo TAP”).

3.2 O disposto na presente Política aplica-se a todas as relações estabelecidas no âmbito da atividade das Empresas do Grupo TAP, dentro ou fora do horário de trabalho, na sua sede ou noutros locais, de forma presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.

04. Assédio Sexual⁴

O assédio sexual é o comportamento indesejado, percebido como abusivo, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, podendo incluir tentativa de contacto físico perturbador, pedido de favor sexual com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégia de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente é um comportamento reiterado, podendo também ser único e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual apresenta quatro dimensões, nas quais se enquadram, entre outros, os comportamentos abaixo indicados:

Insinuações sexuais

- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual

Atenção sexual não desejada

- Convites para encontros indesejados
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais
- Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos
- Olhares insinuantes
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada

Contacto físico e agressão sexual

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar)
- Agressão ou tentativa de agressão sexual

Aliciamento

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho

⁴ Fonte: Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, disponível em [Outras publicações - CITE](#).

05. Assédio Moral⁵

O assédio moral é o comportamento indesejado, percebido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo ou efeito diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode apresentar quatro dimensões, nas quais se enquadram, entre outros, os comportamentos abaixo indicados:

Isolamento social

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias

Perseguição profissional

- Definição de objetivos impossíveis de atingir
- Desvalorização sistemática do trabalho
- Funções desadequadas

Intimidação

- Ameaças sistemáticas de despedimento
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo

Humilhação pessoal

- Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras

⁵ Fonte: Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, disponível em [Outras publicações - CITE](#).

06. Compromisso do Grupo TAP

O Grupo TAP tem uma **política de tolerância zero para com práticas de assédio sexual e moral**, entendendo que qualquer forma de assédio viola os direitos dos seus Colaboradores, prejudica as relações de trabalho e compromete a missão das Empresas do Grupo TAP. Neste sentido, o Grupo TAP assume os seguintes compromissos:

- I) Garantir o cumprimento do Código de Ética e Conduta do Grupo TAP e da presente Política;
- II) Não tolerar quaisquer comportamentos qualificáveis como assédio no trabalho, por parte dos Colaboradores, para com colegas, clientes, fornecedores, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam;
- III) Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade, garantindo que todos os Colaboradores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando alguém de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, gênero, cor de pele, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual ou outra qualquer razão que não esteja relacionada com o mérito e com o desempenho profissional;
- IV) Identificar perigos e avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho;
- V) Assegurar que todas as denúncias de situações passíveis de serem consideradas assédio sejam tratadas de forma confidencial e ágil, protegendo-se o(a) denunciante de boa-fé de qualquer tipo de retaliação;
- VI) Garantir que as pessoas envolvidas em processos de assédio são tratadas com respeito e dignidade;
- VII) Divulgar a presente Política, nomeadamente através de ações de formação e de sensibilização sobre os temas da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

07. Normas de Conduta

7.1 Os Colaboradores do Grupo TAP são responsáveis por prevenir a ocorrência de situações de assédio no local de trabalho, e devem, designadamente:

- a) Tratar todos os colegas com respeito e cortesia, abstendo-se da utilização de linguagem depreciativa ou de abusos verbais, físicos ou psicológicos;
- b) Participar nas ações de formação e sensibilização promovidas pela Empresa sobre o tema da prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Denunciar situações de assédio no trabalho.

7.2 Os Colaboradores do Grupo TAP não devem, designadamente:

- a) Desvalorizar o trabalho de colegas;
- b) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas;
- c) Divulgar rumores e comentários maliciosos sobre colegas;
- d) Ter comportamentos intimidatórios com colegas.

7.3 Todos os Colaboradores do Grupo TAP envolvidos (nomeadamente, denunciante, testemunhas, gestores do Canal de Conduta Ética e instrutores de processos de inquérito) devem atuar com a descrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não divulgando informação a outras partes não envolvidas no incidente, sem prejuízo das ações previstas na lei, na presente Política e na Política do Canal de Conduta Ética.



08. Denúncias de Assédio Laboral

8.1 Sempre que um Colaborador se considere alvo ou suspeite ou tenha conhecimento de que um colega está envolvido em qualquer conduta suscetível de configurar assédio moral ou sexual no trabalho deve proceder imediatamente à denúncia através do Canal de Conduta Ética da Empresa em causa:

Canal de Conduta Ética da Transportes Aéreos Portugueses, S.A.: <https://channel.whistleon.com/tapairportugal>

Canal de Conduta Ética da Portugalia – Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A.: <https://channel.whistleon.com/portugalia>

Canal de Conduta Ética da UCS – Cuidados Integrados de Saúde, S.A.: <https://channel.whistleon.com/ucs>

8.2 A denúncia deve ser efetuada de acordo com as regras definidas na Política do Canal de Conduta Ética.

8.3 As denúncias referentes a situações de assédio moral ou sexual no trabalho serão encaminhadas para análise e investigação por uma Equipa Multidisciplinar composta (i) pelo(a) Diretor(a) de Legal Compliance, que será o coordenador da Equipa, (ii) por um médico(a)/Psicólogo(a) a indicar pela UCS, no prazo de dois dias úteis, a contar da data do conhecimento da denúncia e (ii) pelo menos por mais um dos seguintes elementos:

- O(A) Diretor(a) do Departamento de Auditoria Interna;
- O(A) Diretor(a) do Departamento de Negociações e Relações Laborais;
- O(A) Diretor(a) do Departamento de Recursos Humanos.

8.4 Os(As) Diretores(as) supra referidos(as) poderão delegar as suas funções a um elemento sénior da sua equipa.

8.5 A receção de uma denúncia que contenha a descrição de factos passíveis de consubstanciar uma situação de assédio, determina a abertura de procedimento disciplinar ou, na insuficiência de elementos, um procedimento de inquérito prévio, do qual poderá resultar:

- a) Decisão de arquivamento do processo de inquérito prévio, por insuficiência de fundamentação e/ou de elementos de prova;
- b) Tomada das medidas internas consideradas adequadas face à situação denunciada; ou

c) Decisão de instauração de um procedimento disciplinar.

8.6 Cumulativamente à denúncia interna, o(a) denunciante pode, se a conduta configurar um crime ou uma contraordenação, apresentar denúncia externa junto das autoridades policiais ou do Ministério Público, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho ou da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

09. Garantias do processo de investigação de denúncias

9.1 No âmbito de denúncias que tenham sido efetuadas em matéria de assédio no local de trabalho, o Grupo TAP garante:

- a) Que a denúncia pode ser apresentada de forma anónima, caso em que se manterá a proteção constante da legislação de proteção do denunciante;
- b) Que caso o(a) denunciante pretenda fornecer informações pessoais, tais como o nome ou outros detalhes de contacto, de forma a facilitar a investigação da situação ou a implementação dos planos de ação, será, em qualquer caso, assegurada a confidencialidade de tais informações;
- c) Que o(a) denunciado(a) estará abrangido pela presunção de inocência até à conclusão do procedimento prévio de inquérito e/ou procedimento disciplinar;
- d) A proteção contra qualquer forma de retaliação contra a pessoa que, de boa-fé, tenha apresentado uma denúncia ou contra as testemunhas das condutas denunciadas, nos termos da Secção 11 desta Política;
- e) Que desencadeará ação disciplinar contra os(as) denunciadores de má-fé, i.e. denunciadores de condutas que sabem não ser verdadeiras;
- f) Que todas as investigações seguirão um processo justo, conduzido de forma eficiente, independentemente dos visados na suspeita comunicada;
- g) Que o(a) denunciante será mantido informado sobre as medidas implementadas e respetiva fundamentação, nos termos definidos na Política do Canal de Conduta Ética.

9.2 As garantias referidas no número anterior são igualmente aplicáveis aos pedidos de apoio efetuados junto da chefia direta.

10. Incumprimento

10.1 A prática de assédio pode configurar um crime, uma contraordenação laboral muito grave e uma infração disciplinar, puníveis nos termos da Lei, e confere às vítimas direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

10.2 Os Colaboradores que praticarem condutas consideradas como assédio no trabalho estão sujeitos a ação disciplinar que pode culminar no seu despedimento.

10.3 A prática ou a tentativa de assédio sexual ou moral a Colaboradores por fornecedores ou outros terceiros pode resultar na cessação dos respetivos contratos celebrados com as Empresas do Grupo TAP.

11. Proteção ao denunciante e às testemunhas

11.1 Os Colaboradores que denunciem infrações à presente Política de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados.

11.2 O(A) denunciante e as testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

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

11.4 Qualquer forma de retaliação contra a vítima ou uma testemunha de uma conduta suscetível de configurar assédio ocorrida após a apresentação de uma denúncia também será sujeita a ação disciplinar e poderá agravar as eventuais sanções aplicadas à conduta denunciada.

12. Publicação, Diulgação e Formação

- 12.1 A presente Política será publicada na Intranet e nas páginas oficiais da Internet das Empresas do Grupo TAP.
- 12.2 A Política será disponibilizada a terceiros que representem o Grupo TAP ou que estabeleçam relações contratuais com qualquer uma das Empresas do Grupo TAP.
- 12.3 No âmbito dos seus planos de formação e de comunicação, o Grupo TAP incluirá ações de formação obrigatória para todos os Colaboradores sobre a presente Política e ações de comunicação para a sensibilização sobre temas da prevenção e combate ao assédio no trabalho, cuja frequência será obrigatória para todos os Colaboradores.

13. Aprovação e Vigência

- 13.1 A presente Política será válida após a aprovação pelos Conselhos de Administração das Empresas do Grupo TAP.
- 13.2 A presente Política entra em vigor e é aplicável, produzindo plenos efeitos, após a data da sua publicação.





GRUPOTAP

Histórico de Alterações:

Versão

(Data de aprovação pelo CA da TAP, S.A.)

Data

01

21.05.2024

1.1

01.02.2025