



POLÍTICA DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. Enquadramento

O assédio moral ou sexual no local de trabalho são práticas não toleradas que atentam contra a dignidade, o bem-estar e a saúde dos colaboradores e colaboradoras da SATA. Habitualmente e em termos gerais, as más condições laborais, precariedade, práticas laborais hostis são potenciadores deste tipo de situações.

Neste contexto, a Política de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, assente no Código de Ética e Conduta do Grupo SATA, constitui um instrumento de prevenção de riscos psicossociais, em especial, os relacionados com a desigualdade e o assédio no trabalho, que visa e promove condições de trabalho dignificantes que permitam a realização pessoal e profissional e, de igual importância, a conciliação da vida profissional e familiar, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual todos são tratados com dignidade e respeito.

A presente política assume natureza corporativa e estabelece os princípios e procedimentos aplicáveis a todas as sociedades do Grupo SATA, designadamente a SATA Holding, S.A., a SATA Air Açores – Sociedade Açoriana de Transportes Aéreos, S.A., a SATA Internacional – Azores Airlines, S.A., a SATA Gestão de Aeródromos, S.A. e a SATA Handling, S.A., sendo de cumprimento obrigatório por todos os destinatários abrangidos pelo respetivo âmbito de aplicação.

2. Âmbito

- 2.1. A presente Política é aplicável a todas as pessoas que exercem atividade em qualquer das empresas SATA, entendendo-se como tal todos(as) os(as) trabalhadores(as), membros dos órgãos sociais e titulares de cargo de direção e chefia, responsáveis por quaisquer serviços ou pessoas e ainda os que não tenham quaisquer funções hierárquicas sobre outros trabalhadores.
- 2.2. O disposto na presente Política aplica-se a todas as relações estabelecidas no âmbito da atividade da Empresa, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sua sede ou noutros locais, de forma presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.

3. O nosso compromisso

- 3.1. Qualquer forma de assédio é contrária à política da SATA e viola os princípios da igualdade e dignidade dos seus trabalhadores e colaboradores e prejudica as relações de trabalho e a própria missão da Empresa, pelo que assumimos o compromisso de:

- a) garantir o cumprimento do Código de Ética e de Conduta, de acordo com as orientações e definições nele contidas, bem como, a adoção das regras da presente Política;
 - b) não tolerar comportamentos ofensivos, intimidadores ou hostis, que indiciem situações de desrespeito, constrangimentos e abusos de poder ou assédio, nas relações que se estabelecem entre colaboradores, clientes ou fornecedores, independentemente da relação hierárquica que se possa estabelecer;
 - c) assegurar a todos os trabalhadores e colaboradores a promoção de igualdade de oportunidades e o respeito pelo princípio da igualdade, garantindo que todas as pessoas têm direito à igualdade de tratamento, nomeadamente, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando alguém de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, género, cor de pele, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual ou outra qualquer razão que não esteja relacionada com o mérito e com o desempenho profissional;
 - d) assegurar que todas as participações e denúncias de situações passíveis de serem consideradas assédio sejam tratadas de forma confidencial e ágil, sendo a sua tramitação considerada urgente;
 - e) garantir que as pessoas envolvidas em processos de assédio sejam tratadas com respeito e que tenham a sua dignidade preservada.
- 3.2. A SATA, o seu Conselho de Administração, as chefias, trabalhadores e colaboradores, são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual, nos termos do presente Código.

4. Enquadramento Regulatório

No âmbito da prossecução dos princípios preconizados no Código de Ética e de Conduta da SATA, a Política de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aprovada pelo Conselho de Administração, vem dar cumprimento à obrigação decorrente das alíneas k) e l), do n.º 1, do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. A presente Política reflete o reconhecimento por parte da gestão de topo da importância da promoção de medidas de bem-estar dos/as colaboradores/as e o desenvolvimento organizacional preconizado pela SATA.

5. Definições

De acordo com as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e do Centro Interdisciplinar de Estudos do Género (CIEG) entende-se por:

- **Assédio No Local de Trabalho** - todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- **Assédio Moral** - o conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados 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 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.

Isolamento Social	Perseguição Profissional	Intimidação	Humilhação pessoal
Desagregar a equipa de trabalho, promovendo o isolamento entre colegas e chefias	Atribuição de tarefas desadequadas ou inatingíveis, desvalorização sistemática do trabalho desenvolvido	Criação de ambiente tenso e de situações potenciadoras de levar o colaborador ao seu limite emocional, provocando o seu descontrolo ou ameaças constantes de despedimento	Ridicularizar ou denominar o colaborador devido a características físicas, psicológicas ou outras que possam expor ou diminuir as suas capacidades no local de trabalho.

- Usar palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas com intuito de as intimidar e humilhar
- Atribuir às pessoas apelidos jocosos
- Invadir a sua privacidade com perguntas insistentes sobre a vida pessoal
- Divulgar factos ou resultados que possam causar humilhação ou vergonha

- **Assédio Sexual** - o conjunto de comportamentos indesejados, percebidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados, podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

Insinuação Sexual	Atenção Sexual Não Desejada	Aliciamento	Contacto Físico ou Agressão Sexual	Importunação Sexual
Comentário de cariz sexual ou ofensivo relativamente ao aspeto, corpo ou carácter da pessoa	Convites ou propostas indesejadas para encontros de cariz sexual, questões intrusivas e ofensivas sobre a vida privada ou olhares insinuates	Pedidos de favores sexuais em troca de obtenção de emprego, promoções ou melhoria das condições de trabalho existentes	Contacto físico não desejado que inclui o tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar. Agressão ou tentativa de agressão sexual	Realização de chamadas telefónicas, envio de SMS ou e-mails, indesejados, de teor sexual.

6. Caracterização do assédio

Sem prejuízo de outros elementos que indiciem a prática de assédio, este caracteriza-se:

- pela repetição - o assédio pressupõe a prática reiterada de um conjunto de atos / comportamentos;
- pela intencionalidade - os atos / comportamentos são dirigidos à vítima com a intenção de afetar a sua dignidade e deteriorar a sua integridade moral e/ou física, podendo causar a diminuição da capacidade de a vítima resistir ou repelir uma situação que não deseja, colocando-a numa posição de constrangimento, sujeição ou fragilidade;
- pelo aproveitamento de uma fragilidade - o assédio traduz um aproveitamento da fragilidade da vítima ou da sua posição profissional / hierárquica.

7. Normas de conduta

7.1. Os Colaboradores da SATA são responsáveis por prevenir a ocorrência de situações de assédio no local de trabalho, e devem:

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

7.2. Os Colaboradores da SATA não devem:

- 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 envolvidos (nomeadamente, denunciante, testemunhas, instrutores de processos de inquérito) devem atuar com a discrição 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 e no presente documento.

8. Medidas de Prevenção e Controlo

No âmbito da presente Política, compete ao Responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho promover e adotar medidas de diagnóstico, prevenção e combate ao assédio, destinadas a:

- a) divulgar a presente Política através da criação de outros documentos e materiais de apoio que contribuam para melhorar comportamentos e diminuir fatores de risco;
- b) identificar perigos e avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho;
- c) promover ambientes de trabalho saudável e isento de situações de assédio de qualquer natureza;
- d) averiguar o fundamento de todas as denúncias relativas a situações de assédio;
- e) adotar e coordenar, em estreita colaboração com outros gabinetes e serviços, um procedimento interno formal de denúncia, consagrando o regime de proteção do participante e das testemunhas, e garantindo a confidencialidade da informação contida nos respetivos processos;
- f) recomendar a adoção das medidas adequadas sempre que se verifique uma intervenção de má-fé, baseada em falsas declarações, com o objetivo de lesar ou prejudicar o visado na denúncia;
- g) desenvolver ações de sensibilização e, quando adequado, de formação para prevenção e reação ao assédio.

9. Processo de averiguação e resolução de denúncia

- 9.1. Qualquer colaborador(a) que se considere alvo, ou seja testemunha de assédio moral ou sexual no trabalho, deve imediatamente proceder à denúncia ou participação da situação através do email criado para o efeito: comunicar.irregularidades@sata.pt.
- 9.2. As denúncias de situações de assédio no trabalho devem ser:
- a) efetuadas por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos que as sustentam e respetiva localização espaço-temporal (palavras ou expressões utilizadas, atos praticados, local, data e hora onde os mesmos ocorreram, indicação de testemunhas, indicação ou apresentação de documentos de prova, etc.);
 - b) conter a identificação do autor da denúncia, o qual deverá, de forma expressa, indicar se pretende, ou não, manter a confidencialidade sobre a sua identidade.
- 9.3. Independentemente das eventuais medidas que venham a ser adotadas em matéria de responsabilidade disciplinar, a Direção de *Governance e Compliance Legal* elabora relatório de averiguação dos factos, com vista à recomendação das ações que reputar como adequadas para a resolução da ocorrência.
- 9.4. Sem prejuízo das competências atribuídas à Direção de Governance e Compliance Legal no âmbito da receção, averiguação e análise das denúncias reportadas, poderá esta, quando a natureza ou complexidade da situação o justifique, solicitar a intervenção de uma Equipa Multidisciplinar criada para o efeito. Compete a esta Equipa avaliar os fatores de risco psicossocial associados à situação reportada, apreciar o respetivo impacto no ambiente de trabalho e nas relações laborais e emitir Parecer Técnico contendo recomendações e medidas de prevenção, mitigação, acompanhamento ou correção que considere adequadas à salvaguarda do bem-estar dos colaboradores e à prevenção da ocorrência de situações suscetíveis de configurar assédio.
- 9.5. A equipa a que se refere o número anterior deverá ser, preferencialmente, coordenada pelo Responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho e composta, no mínimo, por 3 dos seguintes elementos:
- Médico/a de Trabalho / Psicólogo/a;
 - Técnico/a Superior de Segurança no Trabalho;
 - Técnico/a de Desenvolvimento de Pessoas e/ou Técnico/a de Serviços Jurídicos;
 - Colaborador/a a designar pelo Responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho e não afeto à direção ou serviço dos intervenientes.

- 9.6. O Parecer Técnico da Equipa Multidisciplinar deverá ser emitido no prazo máximo de 30 dias consecutivos a contar da respetiva solicitação pela Direção de Governance e Compliance Legal. A respetiva elaboração constitui um mecanismo de apoio à decisão e de análise dos riscos psicossociais associados à situação reportada, correndo em paralelo com os demais procedimentos que venham a ser desencadeados, não produzindo quaisquer efeitos suspensivos ou interruptivos sobre os prazos legalmente estabelecidos, nomeadamente os aplicáveis à instauração ou tramitação de procedimento disciplinar.

10. Sanções

- 10.1. A prática de assédio constitui contraordenação laboral muito grave, determina responsabilidade penal e disciplinar do infrator, independentemente das funções que a pessoa desempenha e constitui as vítimas no direito a indemnização.
- 10.2. Independentemente de eventual processo disciplinar que possa vir a ser interposto pela SATA, assiste ao visado e prejudicado com a denúncia, a faculdade de recorrer aos mecanismos judiciais tidos por convenientes, nos termos descritos e previstos no Código Penal.
- 10.3. Quando se verifique, após a conclusão de averiguação de factos, que a denúncia era infundada ou que foi dolosamente apresentada, com o intuito de prejudicar outrem, a SATA poderá instaurar procedimento disciplinar ao autor da denúncia. O mesmo se aplicará no caso de a denúncia conter matéria difamatória, assente em factos dados como não verdadeiros.
- 10.4. Na eventualidade de instauração de processo disciplinar e após emissão do parecer referido no ponto 9.6, poderá haver lugar à aplicação de sanções disciplinares, previstas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

11. Proteção do Denunciante

- 11.1. No âmbito de denúncias que tenham sido efetuadas em matéria de assédio no local de trabalho, a SATA garante ao denunciante:
- a) o respeito pelos Princípios da Confidencialidade e da Não-retaliação;
 - b) a Proteção de Dados Pessoais e a Segurança da Informação;
 - c) sempre que solicitado, o envio de informação ao autor da denúncia sobre o estado de andamento do processo;
 - d) que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não sejam 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;

e) a fundamentação da decisão de arquivamento do procedimento de inquérito prévio, se aplicável.

11.2. Qualquer forma de retaliação que se venha a verificar durante o processo de inquérito prévio agravará eventuais sanções que possam vir a ser aplicadas.

12. Dados Pessoais

A informação comunicada ao abrigo da presente Política será utilizada exclusivamente para as finalidades nela previstas, no estrito cumprimento do disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e de a Política de Privacidade da SATA.

13. Declaração final

A SATA considera o bem-estar físico e mental dos seus colaboradores como condição fundamental para o bom desempenho individual e das empresas que constituem o Grupo SATA e não tolera práticas laborais de desigualdade, discriminação e de assédio laboral.

A SATA compromete-se a garantir a monitorização da presente Política de forma a identificar, mitigar e controlar potenciais casos e situações de riscos psicossociais, que contribuem para o stress laboral e para o surgimento de lesões mentais e físicas. Pretende-se, de igual modo, que a presente Política contribua para o aumento da qualidade de vida dos colaboradores e, por inerência, seja um elemento impulsionador para os indicadores de produtividade e da Sustentabilidade Social do Grupo SATA.

A presente política será revista, sempre que tal se justifique.

Aprovação e Revisões

A presente Política, após cada aprovação de revisão e/ou edição, é disponibilizada *online* no MySATA e na página externa do Grupo SATA.

Aprovação	Data da Aprovação pelo CA	Assinatura
01	Abril de 2023	CA
02	Março de 2024	CA
03	Agosto de 2026	CA