

TRANSPORTES AÉREOS PORTUGUESES, S.A.
RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE
2021

maio de 2022



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021





1. AMBIENTE

A TAP procura ser cada vez mais eficiente na sua atividade, respondendo aos enormes desafios que surgem diariamente nas operações e que vão para além da atividade de transporte aéreo, estendendo-se também às instalações e à atividade industrial de manutenção de aeronaves, motores e de componentes.

Em 2021 a TAP apoiou a Resolução da IATA adotando o objetivo coletivo de atingir emissões de carbono zero até 2050. Este compromisso encontra-se alinhado com os objetivos definidos no Acordo de Paris, reafirmando o apoio das companhias aéreas ao Esquema de Compensação e Redução de Carbono da ICAO para a Aviação Internacional (CORSIA) como uma medida para estabilizar as emissões da aviação internacional nos níveis de 2019 no curto e médio prazo.

Várias iniciativas estão atualmente a ser avaliadas na definição do *roadmap* para alcançar o objetivo carbono zero em 2050, mas com grande foco nas opções de combustíveis sustentáveis para a aviação (SAF), planeamento de novas tecnologias de aeronaves e soluções energéticas eficientes no TAP Campus em Lisboa.

Em 2021 a TAP manteve-se empenhada no desenvolvimento de projetos e ações que visam dar cumprimento aos objetivos e compromissos nacionais assumidos. Relembramos que em 2020 a TAP assinou o “Compromisso Verde”, iniciativa promovida pela Câmara Municipal de Lisboa, que teve como mote ESCOLHE EVOLUIR: 2030 medidas para 2030.

 ENERGIA	 EMISSÕES CO ₂	 RESÍDUOS	 SINGLE PLASTIC
<ul style="list-style-type: none">- Melhorar a eficiência energética média anual das operações de voo em 2% até 2025.- Modernização do sistema de monitorização de energia para otimização dos consumos energéticos do Campus TAP até 2025.	<ul style="list-style-type: none">- Melhoria de 20% nas emissões de CO₂ por passageiro num percurso de 100 km, em 2025 (<i>baseline</i> 2015).	<ul style="list-style-type: none">- Reduzir em 25%, até 2030, a produção de resíduos sólidos urbanos no Campus TAP, relativamente a 2019.- Aumentar em 10%, até 2030, a taxa de resíduos encaminhados para reciclagem no Campus TAP, relativamente a 2019 (papel/cartão e embalagens de plástico/metálico).	<ul style="list-style-type: none">- Reduzir em 80% a utilização de plásticos de utilização única nos voos TAP até 2025.

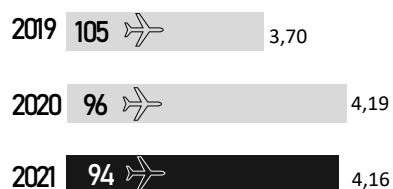
Até 2019 a TAP melhorou consistentemente vários indicadores de desempenho ambiental, refletindo uma operação cada vez mais otimizada. Nos últimos dois anos a atividade de transporte aéreo foi fortemente impactada pela pandemia de COVID-19 e a TAP viu-se obrigada a suspender alguns dos seus projetos e a ajustar os seus objetivos ambientais.

Em junho de 2021, a TAP passou a contar com um software específico, *Skybreathe by Openairlines*, que permitirá um maior controlo da sua eficiência operacional, com impacte positivo na gestão da eficiência energética e na redução das emissões de CO₂.

Relativamente ao transporte aéreo de passageiros, o indicador de eficiência energética e ambiental da TAP registou uma ligeira melhoria (0,6%) face a 2020.

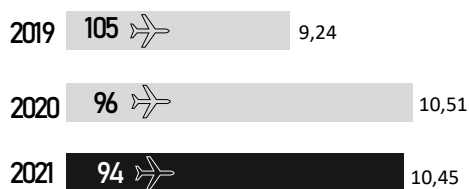
Eficiência energética

(l/100 pkm¹)



Emissões de CO₂

(kg/100 pkm¹)



¹pkm – passageiro por quilómetro

MODERNIZAÇÃO DE FROTA

A par da necessária retoma do setor e da atividade da TAP, a Empresa continua empenhada na melhoria da sua eficiência e desempenho ambiental, tendo em execução um plano de transformação que prevê a redução da frota com a saída de aviões mais antigos e menos eficientes.

Operar com uma frota mais leve, com melhorias significativas ao nível aerodinâmico e motores mais eficientes irá permitir à TAP uma redução até 20% no consumo de combustível e nas emissões de dióxido de carbono (CO₂) para a atmosfera, quando comparado com os modelos mais antigos.

No final do ano de 2021 a TAP contava com 94 aeronaves em operação

COMBUSTÍVEIS DE AVIAÇÃO SUSTENTÁVEIS

A utilização de combustíveis de aviação sustentáveis (SAFs) poderá, a curto/médio-prazo, reduzir em 80% as emissões de CO₂ do sector. Estes combustíveis têm a particularidade de poderem ser utilizados em aeronaves em operação, como substitutos do combustível fóssil.

A TAP, consciente do seu impacte ambiental, e sendo a utilização de SAFs pilar importante do *roadmap* para carbono zero em 2050, tornou-se membro fundador do *BioRef*, um laboratório colaborativo para a pesquisa de biocombustíveis integrado no Plano Nacional de Promoção das Bio Refinarias. Este projeto, cofinanciado pelo Programa Portugal 2020, procura desenvolver uma solução sustentável para a produção de biocombustível através de algas, produzidas localmente e utilizando águas residuais, sem competir com a cadeia de produção alimentar.

ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS

O envolvimento dos *stakeholders* cria valor e constitui um passo relevante para a identificação e gestão dos aspetos ambientais e por esse motivo devem ser incluídos na estratégia de atuação. Em 2021, a TAP começou a trabalhar em estreita colaboração com a ANA Aeroportos de Portugal, S.A. na promoção de iniciativas de redução de emissões ao nível aeroportuário, contribuindo para uma mobilidade global positiva. Ao assinar o “*Plano de Parceria de Partes Interessadas para o Sector de Aviação*”, a TAP confirmou o seu compromisso e responsabilidade em envidar todos os esforços possíveis para implementar as várias medidas identificadas para reduzir as emissões a nível aeroportuário até 2030.

Em 2021 a TAP foi convidada a participar no trabalho em desenvolvimento pelo Governo sobre a temática do ruído na cidade de Lisboa. A TAP defendeu que o tema do ruído deve ser abordado de acordo com os princípios do *Balanced Approach to Aircraft Noise Management* da ICAO, no qual a comunidade aeroportuária - aeroporto, autoridade de aviação civil, prestador de serviços de navegação aérea e Ministério do Ambiente - trabalha de forma colaborativa para minimizar o impacto do ruído na população que vive na zona envolvente do aeroporto.

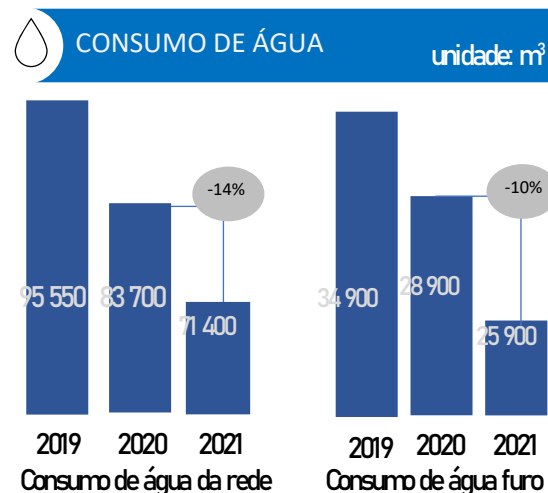
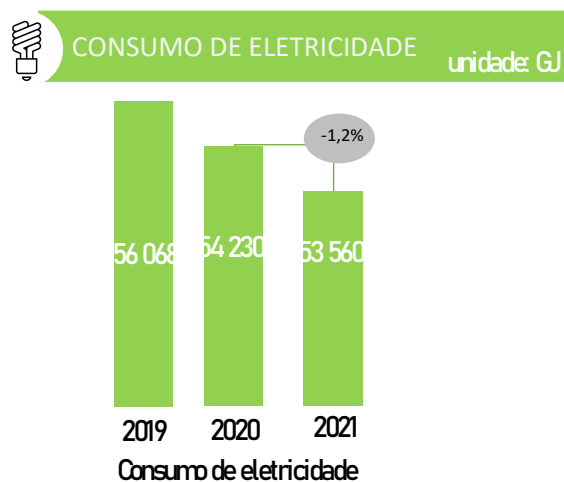
PROGRAMA DE COMPENSAÇÃO DE EMISSÕES DE DIÓXIDO DE CARBONO

O Programa de compensação de CO₂ lançado pela TAP há mais de 10 anos, é um mecanismo voluntário de neutralização das emissões que a empresa disponibiliza aos passageiros através do seu portal de reservas online. Ao selecionar a opção de compensação, os passageiros da TAP estão a neutralizar as suas emissões de CO₂ noutras regiões do mundo através de projetos certificados pelas Nações Unidas.

Em 2021 este programa, gerido em parceria com a IATA, apoiou o projeto Ecomapuá no Estado do Pará, Brasil. Este projeto contribui para a conservação de cerca de 90000 hectares de floresta amazónica ao proibir a extração de madeira, uma das principais causas do desmatamento na região. O projeto promove a capacitação das comunidades locais, incentivando práticas agrícolas mais sustentáveis e promovendo outros meios de subsistência como: criação de aviários, viveiros de piscicultura, apiários. Desde o início do programa, mais de 135 mil toneladas de CO₂ foram compensadas voluntariamente pelos passageiros.

CAMPUS TAP - MELHORIA DA EFICIÊNCIA ENERGÉTICA E AMBIENTAL

Apesar de se verificarem alguns sinais de recuperação em 2021, a pandemia teve e continua a ter impactos significativos ao nível das ações de manutenção e engenharia. Em consequência desta situação, e com a redução da taxa de ocupação diária do Campus TAP, em 2021, verificou-se um importante decréscimo ao nível dos indicadores energéticos e de consumo de água.



Nas instalações de Manutenção & Engenharia em Lisboa são cumpridos rigorosos requisitos legais e regulamentares, salvaguardados através do cumprimento e controlo rigoroso dos processos definidos, bem como de diversas auditorias ambientais que permitem a constante identificação e mitigação dos riscos associados às atividades da Empresa. Além disso, algumas das instalações possuem Licença Ambiental emitida pela Agência Portuguesa do Ambiente, que aplica limites ainda mais rigorosos às atividades neste setor, o que implica uma maior complexidade no controlo dos processos e reporte às autoridades.

PROGRAMA RECICLA+

Alinhada com a sua estratégia ambiental de promover o aumento da taxa de reciclagem de resíduos banais produzidos nas instalações, a TAP deu continuidade ao projeto RECICLA+ através do qual foi criado um conceito de ecoilha (ecoponto tripartido para a recolha seletiva de papel/cartão, embalagens de plástico/metálico e resíduos sólidos urbanos) e removidos os contentores individuais que existiam junto às mesas de trabalho.

Com esta alteração a TAP procura promover o aumento da taxa de reciclagem dos resíduos banais, reduzindo o risco de contaminação cruzada, dificultando ou inutilizando o processo de reciclagem, e melhorando a eficiência na limpeza dos espaços.



SOLUÇÕES ECO-CONSCIENTES A BORDO

A TAP continua empenhada em identificar novas soluções que assegurem a utilização de produtos leves e mais sustentáveis a bordo, respeitando as limitações impostas pela legislação portuguesa e europeia, bem como as rigorosas normas alimentares e sanitárias aplicáveis ao setor da aviação.

No que se refere ao uso de plástico a bordo das aeronaves, a Empresa tem procurado opções mais sustentáveis e reutilizáveis que deem uma resposta segura às necessidades da operação. Acreditamos que à medida que alguns materiais reutilizáveis, mais leves e idealmente livres de plástico (como talheres, tigelas e copos) se tornarem mais disponíveis, essa transição ocorrerá rapidamente na nossa atividade. Atualmente, alguns dos materiais utilizados nos voos já são reutilizáveis e, portanto, recolhidos pelos prestadores de serviços em Portugal. No entanto, embora os esforços de implementação de novos artigos a bordo não tenham sido interrompidos durante 2020 e 2021, foi necessário, por motivos de saúde, voltar a utilizar artigos descartáveis em algumas situações em que já tinham sido substituídos. Espera-se que em 2022 com a superação da pandemia possamos voltar a focar em soluções mais sustentáveis.

A TAP está atualmente a trabalhar na implementação de um processo de compras sustentável que incluirá uma análise de risco dos fornecedores alicerçada em critérios de sustentabilidade, garantindo que a cadeia de abastecimento não utilize práticas de trabalho escravo moderno ou infantil, nem tratamento desumano.

SENSIBILIZAÇÃO AMBIENTAL DOS COLABORADORES



Em 2021, a formação dos colaboradores também foi a prioridade da TAP. Com o objetivo de dar continuidade ao programa de sensibilização ambiental, e com um grande número de colaboradores em regime de teletrabalho, foi feita a adaptação do curso de formação presencial *Agir Eco* para o formato *e-learning*.

Para assinalar o Dia Mundial do Ambiente (5 de junho), a TAP lançou um “Guia para o Consumo Sustentável”, dando ferramentas aos colaboradores sobre como fazer escolhas mais conscientes. Ideias simples para reduzir o consumo, reduzir a produção de resíduos, reutilizar itens e escolher produtos sustentáveis.

PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL – CAMPUS TAP

CONSUMO DE ENERGIA (GJ)	2019	2020	2021	Δ 2020-2021
Consumo de Jet Fuel (manutenção e ensaio)	32 618	14 853	8 600	↓
Consumo de eletricidade	56 068	54 230	53 560	↓
Consumo de gás natural	45 575	31 106	29 899	↓
Consumo de gasolina - veículos automóveis ao serviço da TAP	66	35	42	↑
Consumo de gasóleo - veículos automóveis ao serviço da TAP	4 650	2 547	2 084	↓
CONSUMO TOTAL DE ENERGIA	138 978	102 771	94 185	↓

QUANTIDADE DE RESÍDUOS POR TRATAMENTO (toneladas)	2019	2020	2021	Δ 2020-2021
Tratamento físico-químico	94	59	48	↓
Regeneração	0	3	19	↓
Reciclagem	646	302	238	↓
Estabilização	0	0,2	0,1	↓
Aterro sanitário	440	464	368	↓
Valorização energética	1 071	373	567	↑
Valorização orgânica	1 019	306	306	→
TOTAL DE RESÍDUOS	3 270	1 507,2	1 546,1	↑

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Conectar pessoas e comunidades é a essência do negócio da TAP que foi incorporada no plano de ação e diretrizes de Responsabilidade Social Corporativa (“RSC”). Significa que estamos empenhados em criar valor acrescentado para os nossos clientes e colaboradores, em promover uma cultura de partilha e participação, em fomentar a coesão social e em cumprir as nossas responsabilidades perante a sociedade.

A TAP RSC é entendida como geradora de valor à cultura organizacional e apoia diversas organizações sociais, enquanto consolida parcerias que permitem a continuidade de projetos fundamentais para as organizações não governamentais (ONGs) e comunidades. As iniciativas de RSC promovem uma forte ligação entre clientes, colaboradores e Empresa – nomeadamente através do Programa TAP Donate Miles, Bilhetes de Milhas Solidárias, Apoio de Bagagem Extra, Carga Solidária, Donativos, Leilões Solidários, Campanhas Solidárias e Voluntariado.

2021 foi um ano de intensa atividade para a TAP devido à constante adaptação da operação e face à realidade pandémica ainda presente. No entanto, à medida que o mundo começou a abrir, as pessoas começaram a poder viajar, possibilitando um crescimento gradual do setor aéreo e da operação da TAP. Assim, a Responsabilidade Social da TAP assumiu o compromisso de contribuir de forma responsável, trabalhando arduamente para responder à comunidade, aos colaboradores e à companhia aérea. Cada iniciativa de RSC conta para fazer a diferença.

TAP DONATE MILES

O Programa TAP Donate Miles é uma iniciativa de RSC que permite aos Clientes TAP Miles & Go apoiar os parceiros TAP Donate Miles – ONGs e entidades sociais qualificadas – apoiando as suas viagens em missões humanitárias para destinos da rede TAP. Mais de 50 organizações sociais beneficiaram, desde 2004, da doação de milhas dos Clientes TAP Miles & Go a quem mais precisa.

Este Programa apoia atualmente 6 organizações sociais, com diferentes áreas de atuação (saúde, educação e empreendedorismo social), diferentes especializações e diferentes áreas geográficas (Portugal, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Guiné-Bissau e Cabo Verde, entre outros destinos TAP).

Cada milha doada em 2021 contribuiu para o total de mais de 10 milhões de milhas, 151 bilhetes aéreos emitidos e 20 destinos da rede TAP. Milha a milha, fazendo a diferença e causando um impacto positivo no mundo.

Devido à pandemia COVID-19, a parceria TAP Donate Miles foi prorrogada até 2022 possibilitando a continuidade de projetos sociais e humanitários suspensos em 2020 e 2021. A generosidade dos Clientes TAP Miles & Go e o contributo dos parceiros TAP Donate Miles – Médicos do Mundo (MdM), Solidariedade Internacional a Moçambique (SIM), Estímulo, Mundo a Sorrir (MaS), Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) e We Are Changing Together (WACT) foram uma demonstração poderosa de como a solidariedade posta em prática pode ajudar a construir um mundo melhor para todos.

A pandemia acentuou as desigualdades afetando, particularmente, as populações mais vulneráveis, onde as ONGs desempenham um papel importante. Perante as mudanças e desafios causados, os parceiros TAP Donate Miles continuaram a reforçar o seu apoio e contributo nas várias áreas de intervenção. A sua experiência é

reconhecida, mas perante todo o contexto pandémico tiveram de se adaptar a uma nova realidade, ajustando recursos e respostas.

A inclusão de três novas entidades no programa foi suspensa em 2021 devido à pandemia de COVID-19, no entanto todas as candidaturas submetidas em janeiro de 2020 permaneceram válidas e a parceria deverá ocorrer em 2022, até 2024.

BILHETES DE MILHAS SOLIDÁRIAS, BAGAGEM EXTRA E CARGA SOLIDÁRIA

Reconhecendo que as viagens aéreas são muitas vezes decisivas para a implementação de projetos no estrangeiro, a TAP possibilitou ainda 23 viagens para voluntários e outros membros de organizações sociais, respondendo a apelos específicos na área da saúde e emergência social, permitindo o apoio a 9 organizações portuguesas a 8 destinos TAP nacionais e internacionais.

Ao longo de 2021, os projetos humanitários beneficiaram ainda de apoio com bagagem extra, envolvendo um total de 20 organizações, incluindo 4 parceiros TAP Donate Miles, 65 bagagens e 9 destinos da rede TAP.

Em 2021, no âmbito do empenho da Empresa no apoio às organizações sociais, a TAP Cargo contribuiu também para chegar a quem necessita de forma solidária, com o transporte de inúmeros artigos, fazendo a diferença na vida das populações mais vulneráveis. Em conjunto com a TAP Cargo, foi possível apoiar 6 organizações sociais e transportar 49 cargas para 4 destinos TAP.

DOAÇÕES E LEILÕES SOLIDÁRIOS

A TAP prossegue o seu compromisso social com as pessoas e famílias mais vulneráveis e alargou a sua ajuda a milhares de pessoas não só em Portugal, mas em todo o mundo. Durante o ano de 2021 foram doados mais de 75 milhões de artigos e 44 entidades sociais portuguesas beneficiaram com diversos produtos.

A TAP tem desenvolvido a sua atividade de responsabilidade social corporativa com um grande propósito: conectar e ajudar, pessoas e comunidades. Em 2021, os donativos da TAP ajudaram as associações a ajudar os mais carenciados:

- Mais de 69.000 em alimentos e bebidas.
- Mais de 1.200 em mantas.
- Mais de 115 peças de mobiliário de escritório descontinuado e artigos do Infantário TAP.
- Mais de 6.000 outros itens relacionados a material do interior de cabine, equipamentos de informática, livros, brinquedos, manuais escolares, artigos descontinuados do refeitório, kits de escova e pasta de dentes, entre outros.

Com 5 anos de experiência em leilões solidários destacam-se as duas edições do Leilão Solidário TAP realizadas em 2021, que beneficiaram respetivamente o CASA (Centro de Apoio ao Sem-Abrigo) e o CAL (Conservatório D'Artes de Loures), angariando no total mais de 2.000 euros para ambas as entidades através do leilão de 40 cadeiras triplas descontinuadas na operação da TAP. Estes leilões solidários representam as 15ª e 16ª rondas de leilões, uma iniciativa da Responsabilidade Social Corporativa da TAP que ajudou estas entidades sociais a adquirir um fogão/forno industrial para garantir 700 refeições/dia (CASA) e um eufónio (instrumento musical) para ensinar música (CAL).

CAMPANHAS DE SOLIDARIEDADE E VOLUNTARIADO

2021 foi um bom ano de campanhas solidárias e um total de 5 iniciativas beneficiaram um total de 47 entidades sociais:

- *Campanha de Consignação de IRS 0,5%*
- *Campanha Especial Programa TAP Donate Miles*
- *Open Day de Mobiliário de Escritório TAP Descontinuado*
- *Giving Tuesday Portugal (GT) – terceira edição*
- *Campanha de Natal da TAP Store*

Campanha de Consignação de IRS 0,5%

À semelhança de anos anteriores, em 2021 foi também realizada a campanha de sensibilização para a consignação de 0,5% de IRS. Esta campanha pretende dar visibilidade a entidades sociais que, a cada ano, se destacam pela sua atuação junto das populações mais carenciadas ou em risco. Considerando a pandemia de Covid 19 que se manteve ativa em 2021, a TAP promoveu esta campanha apoiando quatro entidades sociais externas que garantiram alimentação a pessoas em situação de sem-abrigo e famílias carenciadas, seis entidades parceiras do Programa TAP Donate Miles e duas organizações sociais ligadas à Empresa.

Campanha Especial Programa TAP Donate Miles

Os Clientes TAP Miles&Go apoiam as causas sociais, revelando-o, mais uma vez em 2021, numa campanha especial, a favor da Helpo e da Oikos. Estas duas ONG's asseguraram uma importante resposta humanitária no conflito armado em Cabo Delgado, Moçambique e junto das comunidades vulneráveis em São Tomé e Príncipe. Com esta campanha especial os nossos Clientes Miles&Go doaram 500.000 milhas a cada uma das ONG, contribuindo para reduzir a pobreza, aumentar a literacia e permitir uma vida mais digna para todas as pessoas.

Open Day de Mobiliário de Escritório TAP Descontinuado

A TAP organizou, em 2021, o 1º *Open Day* de Mobiliário de Escritório Descontinuado a favor de organizações sociais, para apetrechamento de espaços e no âmbito de projetos em curso. Doze entidades da área da Grande Lisboa foram beneficiadas e foi possível dar um novo destino a mais de uma centena de peças de mobiliário.

Giving Tuesday Portugal (GT) – terceira edição

Participando, desde a primeira hora, nas edições portuguesas lançadas em 2019, a TAP promoveu, em 2021, quatro iniciativas alinhadas com este movimento de solidariedade mundial. Entre essas iniciativas destacam-se:

- *16º leilão solidário a favor do Conservatório d'Artes de Loures (CAL), para aquisição de um instrumento musical.*
- *o 1º Open Day de Mobiliário de Escritório Descontinuado, realizado precisamente no dia 30 de novembro, dia da celebração mundial da generosidade.*
- *um desafio na Intranet associado ao movimento GT onde o vencedor recebeu uma obra de arte, feita por um trabalhador da TAP, a partir de resíduos de material aeronáutico.*
- *catorze campanhas de solidariedade, envolvendo sete organizações sociais externas, quatro parceiros TAP Donate Miles e três entidades internas.*

Campanha de Natal da TAP Store

Perante os muitos desafios apresentados pela pandemia COVID-19, um momento de iniciativa solidária com os colaboradores da TAP em 2021 foi muito animador. Os voluntários da TAP uniram-se para proporcionar momentos inesquecíveis a quem mais necessitava no Natal, levando dezenas de presentes às mãos de 68 crianças ligadas ao CASA (Centro de Apoio ao Sem-Abrigo) em Lisboa e no Porto. Estes brindes – brinquedos, peluches, canecas, colunas de som, auscultadores, entre outros - foram adquiridos na Loja TAP com milhas doadas pelos Clientes TAP Miles & Go e embrulhadas e entregues por 15 Voluntários TAP.

A TAP chegou a mais de 75 organizações sociais em 2021, face a 66 em 2020, através das suas iniciativas de responsabilidade social, onde se destacam os donativos, campanhas solidárias, bagagem extra, carga solidária, leilões solidários, voluntariado e apoio com milhas solidárias.

O mundo está a mudar, mas estamos comprometidos em criar valor acrescentado para os nossos clientes, para os nossos colaboradores e cumprir as nossas responsabilidades com o meio ambiente, com os indivíduos e com a sociedade. Conduzir o nosso negócio de forma responsável faz parte da estratégia corporativa da TAP.

3. COLABORADORES

PESSOAS & CULTURA

O impacto da pandemia sobre as relações de trabalho em todo o mundo, revelaram ser um desafio para todas as áreas, na forma como nos relacionamos e como nos adaptamos às novas condições de trabalho. Apesar de todas as adversidades sentidas no ano de 2021, destaca-se a dedicação e empenho de todos os colaboradores que, demonstraram uma entrega total no desempenho das suas funções, permanecendo fiéis aos valores que fizeram da TAP uma empresa de excelência.

Decorrente dos efeitos da pandemia, a paragem parcial da atividade da empresa e o contexto dramático vivido, a TAP foi obrigada a implementar medidas com a declaração de “empresa em situação económica difícil”, dando início à negociação dos Acordos de Emergência, através de um processo de negociação conjunta, entre sindicatos, TAP e o Governo Português, tendo em vista a celebração dos referidos acordos de emergência e a suspensão (parcial) dos Acordos de Empresa, incluindo reduções retributivas, medidas de aumento de produtividade e prestação de trabalho a tempo parcial, de forma a garantir a sobrevivência e a sustentabilidade futura da TAP.

De salientar, o diálogo sistemático e contínuo com todos os sindicatos e o compromisso com a coesão social, de forma a dar cumprimento às metas do planeamento estratégico definido.

Os Acordos de Emergência entraram em vigor a 01 de março de 2021, permitindo, sem prejudicar as métricas propostas no âmbito do Plano de Reestruturação submetido a Bruxelas, garantir a proteção de um maior número de postos de trabalho. Através destes Acordos de Emergência, a TAP alcançou uma importante redução de custos, que incluíam medidas de prestação de trabalho a tempo parcial, com redução do tempo normal de trabalho.

Assim, foi definida uma redução salarial de 25% durante 3 anos e de 20% durante 1 ano para pessoal de terra e Pessoal Navegante Comercial (PNC), e uma redução salarial superior, de 50%, diminuindo progressivamente até 35% em 4 anos, para Pessoal Navegante Técnico (PNT), com o objetivo de os pilotos, por via da redução salarial acima das 25% transversais, conseguirem “financiar” a manutenção adicional de postos de trabalho. As referidas reduções salariais são aplicáveis, em qualquer dos casos, apenas a rendimento acima de EUR 1.330.

Um dos desafios que a TAP enfrentou ao nível dos seus recursos humanos durante o ano de 2021, foi o caminho da reestruturação e recuperação da TAP, através das medidas laborais de adesão voluntária disponibilizadas para todos os colaboradores, que abrangiam as Rescisões por Mútuo Acordo, Reformas Antecipadas, Pré-Reformas, Trabalho a Tempo parcial, Licenças sem Vencimento e o programa de candidaturas voluntárias para admissão à Portugaláia. O processo de consulta e adesão às Medidas Voluntárias decorreu de 11 de fevereiro a 16 de abril de 2021.

Em paralelo à conclusão dos processos de adesão voluntária, decorreram reuniões individuais com os colaboradores identificados, com base no modelo definido pela Companhia, junto dos quais se deu início a uma nova e última vaga de adesão a rescisões por mútuo acordo, pré-reformas e reformas, bem como a reabertura de uma nova e última fase de candidaturas de admissão na Portugaláia.

A adesão ao lay-off clássico foi outros dos desafios do ano de 2021, em virtude da forte redução da receita e da atividade da empresa. Este foi um dos mecanismos de apoio ao dispor da TAP que se encontrava em situação económica difícil. A adesão a este regime estende-se até 12 (doze) meses, sendo avaliada mensal e

individualmente, com vista a identificar se o mesmo deve ser mantido, alterado ou feito cessar, de acordo com as necessidades da empresa.

O Plano de Reestruturação e o cumprimento dos objetivos nele propostos, de ajustamento da estrutura de custos e da otimização da força de trabalho, reconfigurando o quadro de pessoal a fim de o mesmo dar resposta aos níveis de operação e receita projetados, no curto e médio prazo.

Esta mudança forçou a TAP a uma adaptação da sua da força de trabalho, originando assim uma das maiores transformações no local de trabalho, quer ao nível da comunicação e estratégia, quer ao nível das tecnologias de informação com a manutenção do Teletrabalho, bem como a rotatividade das equipas, ficando evidente que a flexibilidade do trabalho, no espaço e no tempo, resultou em benefícios para a organização e para os colaboradores, num período tão desafiante como o que se viveu no ano de 2021. Os colaboradores permaneceram a laborar remotamente, sempre que as funções o permitissem, de modo a dar cumprimento ao quadro legal no que diz respeito à obrigatoriedade do Teletrabalho, por forma a minimizar o contágio pela COVID-19. A única exceção a esta modalidade, foram as áreas operacionais, imprescindíveis ao funcionamento da Companhia.

A TAP fortaleceu as condições de trabalho de todos os seus colaboradores, requisito essencial para manter uma mão de obra qualificada, sem a qual não é possível garantir uma competitividade sustentável, num contexto acentadamente concorrencial em que desenvolve a sua atividade. A forte regulamentação do sector, exige níveis crescentes de qualidade, segurança e capacidade técnica, sendo estes requisitos decisivos para satisfazer os níveis de qualidade necessários para o desenvolvimento e credibilidade do negócio. As diretrizes comunitárias e nacionais, das entidades regulamentadoras do sector, requerem a manutenção de uma estrutura dimensionada, para dar resposta a estes requisitos e garantir o cumprimento dos padrões estabelecidos.

Neste âmbito, a valorização do Capital Humano, e de acordo com a política destinada a garantir o cumprimento da sua Responsabilidade Social, a TAP é guiada pelos seguintes princípios:

- Adotar princípios de transparência na gestão da Empresa e na relação com a sociedade;
- Assumir um relacionamento com os colaboradores e restantes *stakeholders*, com transparência, num espírito de colaboração e reciprocidade;
- Promover o equilíbrio entre a vida familiar e profissional;
- Garantir a diversidade e inclusão;
- Proporcionar condições de desenvolvimento profissional e académico aos seus colaboradores;
- Respeitar os princípios fundamentais de Direitos Humanos e Práticas Laborais do UN Global Compact, consignando-as nos seus valores.

Indicadores representativos dos objetivos da Empresa na perspetiva Social

Objetivos	Indicadores	2019	2020	2021
Promover Envolvimento com a Empresa	Taxa de Absentismo	6%	7%	3%
Disponibilizar serviços e apoios de natureza social e cultural aos Colaboradores que contribuam para melhorar as condições de trabalho e facilitar a compatibilização	Nº crianças que utilizam o infantário	246	247	294
	Nº beneficiários do Seguro de saúde do Grupo ¹⁾	25.581	18.143	24.848
Promover e apoiar iniciativas de carácter social	Realização de Estágios na Empresa	167	57	0

1) Valores relativos ao Grupo TAP

Perfil dos Colaboradores

Principais indicadores dos Colaboradores a 31 de dezembro 2021:

Principais Indicadores	2020	2021
Total de Colaboradores Ativos	8.106¹⁾	6.626¹⁾
Género		
Feminino	41%	40%
Masculino	59%	60%
Função		
Pessoal Terra	48%	48%
Pessoal Navegante Comercial (PNC)	36%	33%
Pessoal Navegante Técnico (PNT)	16%	19%

1) 4% dos Colaboradores distribuídos pelos Mercados Internacionais onde a TAP opera

Género por Função	Número de Colaboradores 2020	%	Número de Colaboradores 2021	%
Portugal	7 764		6 331	
Pessoal Terra	3 501	100,0%	2 861	100,0%
Feminino	1 173	33,5%	958	33,5%
Masculino	2 328	66,5%	1 903	66,5%
Pessoal Navegante Comercial (PNC)	2 930	100,0%	2 257	100,0%
Feminino	1 890	64,5%	1 466	65,0%
Masculino	1 040	35,5%	791	35,0%
Pessoal Navegante Técnico (PNT)	1 333	100,0%	1 213	100,0%
Feminino	57	4,3%	50	4,1%
Masculino	1 276	95,7%	1 163	95,9%
Estrangeiro	342		295	
Pessoal Terra	342	100,0%	295	100,0%
Feminino	181	52,9%	154	52,2%
Masculino	161	47,1%	141	47,8%
Total	8 106	100,0%	6 626	100,0%
Feminino	3 301	40,7%	2 628	39,7%
Masculino	4 805	59,3%	3 998	60,3%

Gestão de Capital Humano – Práticas Laborais

Nesta área a TAP tem vindo a implementar diversas políticas de valorização dos seus recursos humanos.

UNIVERSIDADE TAP

Sendo a Formação um mecanismo de mudança, deve ser encarada como um processo de desenvolvimento empresarial, como um investimento e acima de tudo como fonte de atualização de comunicação e dos saberes, mobilizadora dos conhecimentos internos e externos da organização, sendo cada vez mais uma clara ferramenta de gestão.

Ao longo do ano de 2021, à semelhança de 2020, a Universidade Corporativa TAP, no que diz respeito à formação profissional, procurou responder de forma proactiva e eficaz ao desafio imposto pela crise sanitária e pelos diversos confinamentos. Disponibilizou um grande leque de formação, essencialmente formação técnica obrigatória de modo a dar resposta aos requisitos de Compliance, tendo passado desde a formação inicial à formação contínua, indispensável para dar resposta às necessidades de aquisição, manutenção e atualização de competências numa abordagem sistémica no desenvolvimento da Equipa TAP, não descurando o gap de competências à performance individual e organizacional. Neste sentido, em 2021, foram ministradas perto de 170 mil horas de formação, abrangendo cerca de 31 mil formandos.

A mudança para o formato à distância continua a ser uma das maiores revoluções – para formandos, formadores, Universidade – sendo que é importante continuar a desenvolver mecanismos que ajudem a mudar o *mindset* e a reforçar o *engagement* dos colaboradores na procura do seu autodesenvolvimento através da Formação.

A Universidade tem vindo a dar resposta a estes desafios de variados modos, como por exemplo, aferindo a disponibilidade de requisitos técnicos de formandos e formadores, garantindo o acesso às plataformas digitais, disponibilizando informação e conteúdos nas plataformas, e dando suporte a formandos e formadores, capacitando-os para esta nova realidade, desenvolvendo procedimentos e adaptando a estrutura documental de suporte.

Mantivemos a aposta na Teleformação - virtual *classroom*. A realização de ações de formação nesta modalidade continua a ser uma grande aposta, seja em eficiência seja em redução de custos, o que viabilizou a realização de um total de 32.369 horas de formação, em temáticas diversas como Security, Qualidade, Operações, entre outras.

De igual forma mantivemos a aposta no digital promovendo os conteúdos online permitindo deste modo efetuar perto de 31.296 horas de formação na forma de organização em e-learning.

Este tipo de formação vai fazer com que se desenvolva algumas competências, tais como:

- Flexibilização;
- Autonomia;
- Disciplina e foco para estudar em qualquer lugar;
- Capacidade de adaptar-se às novidades e usar a tecnologia a seu favor.

Em 2021 a Universidade Corporativa TAP desenvolveu ainda iniciativas de relevância estratégica para a melhoria do processo formativo da TAP, das quais se destacam:

- A implementação do novo Portal de Formação em setembro. Ferramenta de Gestão Integrada da Formação que tem como objetivos i) proporcionar uma experiência de utilizador enriquecida, ii) diminuir a probabilidade de situações de non Compliance e iii) a redução de custos;
- A consolidação de Modelos de Relacionamento entre a Universidade Corporativa TAP e diversas Direções/Áreas da empresa, para otimização do processo da formação através da descrição pormenorizada das funções e do grau de responsabilidade de cada uma das partes intervenientes;
- Definição e implementação de um pacote formativo *onboarding*;
- Preparar um processo consistente de levantamento de necessidades de formação (LNF) que permita que em 2022 este processo seja estimulado e centralizado pela Universidade Corporativa TAP;
- Definição de um plano de formação e desenvolvimento para a equipa de Top Management, bem como oferta formativa ao World TAP (a implementar em 2022).

PROMOÇÃO DA VALORIZAÇÃO INDIVIDUAL

A promoção da valorização individual na Companhia é um fator primordial para se alcançar resultados positivos e alicerçados no compromisso, competência e contribuição para a organização, ao mesmo tempo que potencia a valorização pessoal, profissional e organizacional dos colaboradores.

O desenvolvimento dos colaboradores constitui uma preocupação e uma prática constante e determinante para o sucesso da TAP, estando alinhada com a política de valorização interna dos recursos humanos e com a estratégia da organização, sendo definida em função das necessidades individuais, e como já referido com o cumprimento da regulamentação nacional e internacional.

Neste sentido e em contexto de pandemia, a TAP promoveu a proximidade e o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores, através de regulares formações online e *webinars* nas mais diversas áreas de especialidade.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A TAP dispõe de um serviço de assistência médica, com uma clínica médica (UCS - Unidade de Cuidados de Saúde) sediada no Campus TAP, com uma vasta equipa de profissionais que representam importantes apoios à conciliação família/trabalho, permitindo aos colaboradores TAP ter acesso a cuidados de saúde de forma cómoda e facilitada pela proximidade do local de trabalho. A UCS atua na prestação de cuidados de saúde em ambulatório, em telemedicina, ao domicílio para colaboradores e extensível aos familiares em horário noturno, na certificação médica aeronáutica e na saúde e segurança no trabalho, quer na sede em Lisboa, quer nas suas delegações.

No âmbito da saúde e bem-estar, a TAP preocupa-se, também, em promover uma vida saudável entre os seus colaboradores, sendo de destacar as seguintes iniciativas:

- Programa Saúde Mais, reconhecido e apoiado pela Direção Geral de Saúde, que contempla ações de sensibilização, prevenção e diagnóstico precoce, rastreios gratuitos, bem como planos de acompanhamento na gravidez e cursos de preparação para o parto;
- Ginásio localizado no Campus TAP, praticando tarifas reduzidas para os colaboradores; Circuitos pedonais internos que possibilitam a prática de exercício físico;

- Programa Prevenir, orientado para a prevenção e controlo do consumo de Álcool, Drogas e Tabaco, tem um papel preponderante na saúde dos colaboradores e na segurança de pessoas e bens, indo ao encontro dos mais elevados padrões de segurança da indústria aeronáutica;
- Consulta do Viajante, com um forte enfoque preventivo relativamente a problemas de saúde adquiridos noutras regiões do planeta, como as doenças tropicais. Aconselhamento especializado aos viajantes sobre eventuais requisitos específicos para viagens aéreas;
- Centro de testagem à Covid-19 na UCS, de forma gratuita para os trabalhadores com necessidade de despistagem, por forma a exercerem as suas funções com segurança.

BENEFÍCIOS

A TAP concede diversos benefícios no setor do apoio social, nomeadamente, infantário, refeitório e seguro de saúde para colaboradores, sendo extensível aos familiares. Outro importante benefício de que todos os colaboradores com mais de 6 (seis) meses de antiguidade usufruem, são a concessão de facilidades de passagens aéreas, com tarifas especiais, condicionadas à disponibilidade de lugares não vendidos, para o colaborador, familiares e amigos (com certas condições).

A TAP apoia ativamente a Associação de Solidariedade e Apoio Social do Pessoal da TAP, instituição particular de solidariedade social que tem como objetivo prestar apoio nas mais diversas áreas aos seus residentes, familiares e associados.

A TAP analisa e apoia os colaboradores com situações de saúde relativas aos próprios ou dos seus agregados familiares que necessitem de tratamentos médicos dispendiosos e não reembolsáveis. Essas situações são avaliadas pelo nosso departamento social.

A TAP tem também celebrado inúmeros protocolos com diversas entidades, trazendo vários benefícios e descontos aos seus colaboradores e familiares.

WORK-LIFE BALANCE

A TAP procura ir de encontro com as melhores práticas de conciliação e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal/familiar dos seus colaboradores.

Para além de todas as suas práticas e iniciativas, as ações mais comuns compreendem a flexibilização do tempo e das formas de trabalho visando a melhoria das condições de trabalho proporcionadas e apoiando a compatibilidade da vida profissional e pessoal, agregando, desta forma, valor para o negócio. Surgem, neste âmbito, as seguintes iniciativas:

- Teletrabalho: a TAP já há muito que incentivava o trabalho no domicílio aos seus colaboradores, assegurando os níveis de produtividade desejados e permitindo maior suporte no apoio à família. Em 2021, como já descrito, deu-se continuidade a este regime de trabalho aos seus colaboradores, devido ao contexto da pandemia.
- Flexibilidade de horário: a Companhia proporciona horário flexível, sendo esta possibilidade aplicável a grande parte dos colaboradores, com exceção das áreas operacionais ou com trabalho em regime de turnos;

- Transporte de autocarro: a TAP disponibiliza um transporte gratuito de autocarro, entre as instalações e o centro da cidade, em períodos fora do horário dos transportes públicos facilitando, desta forma, a deslocação de e para o local de trabalho dos colaboradores laborando em regime de turnos.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO

Num reconhecimento da importância da diversidade e igualdade de género e em linha com a Política de Diversidade e Inclusão da TAP, a Empresa destaca a relevância de cada Colaborador na cadeia de valor, pelo que reforça o seu compromisso de cidadania, responsabilidade social e crescimento sustentável, ao aplicar as melhores práticas. Neste sentido, a TAP investe na promoção da inclusão no local de trabalho, independentemente do género, idade, raça, religião, deficiência e/ou orientação sexual, garantindo a todos os colaboradores equidade e igualdade de condições e oportunidades que promovem a não discriminação e a diversidade na organização.

Entre outras, a TAP promove:

- A multiculturalidade que na TAP se reflete na integração dos seus quadros de 30 nacionalidades distintas;
- A igualdade de género é um elemento essencial da abordagem da TAP à diversidade e à inclusão. Esta é uma parte integrante da cultura da empresa e é uma das formas através das quais a TAP dá vida ao seu propósito de melhorar a qualidade de vida e contribuir para uma maior vantagem competitiva. É privilegiada a diversidade do género mesmo em funções usualmente exercidas pelo sexo masculino. O quadro de pessoal da TAP regista a existência de pessoas do sexo feminino nas seguintes funções: piloto (cerca de 54, das quais 16 exercem função de comandante); técnicas de manutenção de aeronaves (28). Adicionalmente, refira-se que de um total de 2.768 mulheres, 1.278 possuem formação superior.
- A inclusão de pessoas com grau de incapacidade/deficiência na empresa em Portugal, em funções adaptadas às necessidades especiais de cada um, empregando cerca de 118 Colaboradores.

4. PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E SUBORNO

Uma boa conduta corporativa contribui não só para o reforço da reputação da Empresa, como também é responsável pelo desenvolvimento de elevados níveis de confiança entre os diferentes stakeholders, sendo altamente valorizado pelos clientes e parceiros de negócio da TAP e pela sua integração e aceitação social, que são todos elementos com impacto positivo na sustentabilidade da TAP. Considerando que estes aspetos podem ser salvaguardados, é fundamental que as ações dos colaboradores da TAP sejam orientadas pelo sentido de responsabilidade no cumprimento das regras, valores e princípios e por práticas eticamente corretas, que devem ser observadas, defendidas e cumpridas por todos, tal como definidas no Código de Ética e Boa Conduta Empresarial da TAP.

Estas práticas destinam-se a orientar os colaboradores da TAP para o fortalecimento de uma cultura de ética e para o cumprimento das leis e das regras internas da TAP, procurando, assim, preservar a credibilidade, a reputação e a imagem da Empresa.

Entre as diversas iniciativas que já foram implementadas na TAP, no âmbito do seu Programa de Ética & Compliance, citamos:

- (i) Publicação e divulgação do *Código de Ética e Boa Conduta Empresarial da TAP*;
- (ii) A subscrição da Call to Action Anticorrupção do UN Global Compact, que incentiva os setores público e privado a promoverem a tomada de medidas de transparência, integridade e boa governação por parte dos Governos, fomentando, assim, a adoção do seu Princípio 10, de acordo com o qual “as organizações devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno”;
- (iii) A participação na iniciativa “Plataforma Portuguesa para a Integridade” (PPI), que consiste no desenvolvimento de estratégias e iniciativas que, de facto, tenham um impacte real e positivo na sociedade, em matéria de combate à corrupção;
- (iv) A inclusão de novos riscos específicos de Ética & Compliance na matriz do Corporate Risk Management (CRM).

5. APLICABILIDADE DO REGULAMENTO DE TAXONOMIA

Uma vez que o Regulamento de Taxonomia “Regulamento (UE) 2020/852” não inclui atividades de transporte aéreo, a TAP irá analisar em 2022 se existem outras atividades desenvolvidas nas instalações de suporte em terra que serão abrangidas pelos objetivos ambientais de mitigação das alterações climáticas e adaptação ao clima alteração considerados no regulamento.