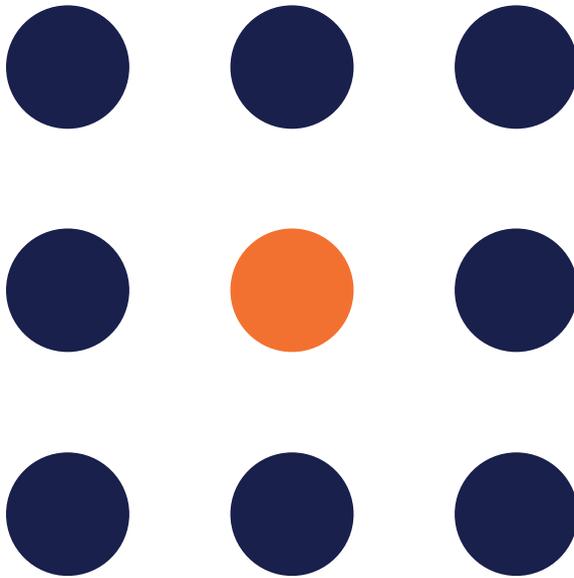


# DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

## Ética nas Organizações



associação portuguesa de ética empresarial





# DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

## Ética nas Organizações



associação portuguesa de ética empresarial





# PREFÁCIO

Celebrar 20 anos de existência é sempre um marco de reflexão sobre o passado e o futuro.

Ainda mais uma associação como a APEE, que nasceu com poucas ou nenhuma perspectiva de sucesso. Sobre Ética não se falava, até era um pouco “más maneiras” referir a ética nos negócios ou a ética nas empresas. Era bem difundida a convicção inabalável de que os negócios implicavam outras habilidades que excluíam o comportamento ético e quem o adotasse não conseguiria vender nada a ninguém.

Na Gestão de Empresas a ética era totalmente ausente por desnecessária e mesmo inconveniente. O dever dos gestores e administradores era trabalhar sempre e só para o lucro do patrão ou do acionista e qualquer desvio ético seria justificado pelos únicos a quem se devia contas, desde que com isso vissem aumentados os seus proventos. O mestre desta doutrina, era lido como um oráculo incontestável, quando dizia que a responsabilidade das empresas era gerar lucros para o acionista e o contributo para a sociedade era pagar os impostos.

A Responsabilidade Social (RS) era firmemente defendida como um gesto filantrópico e voluntário dos acionistas, que poderiam aprovar em orçamento e autorizar a administração a despender algum provento em apoio a causas humanitárias ou culturais, mas sem nenhum reflexo no modo como as operações eram conduzidas.

O Desenvolvimento Sustentável (DS), esse, era claramente identificado como uma ameaça, por implicar dispêndio em funções que deveriam ser responsabilidade do Estado (recolher efluentes, prevenir impactes ambientais, regular as relações comerciais, cuidar da educação ao longo da vida, entre outras) e portanto constituir uma forma oculta de aumentar a carga fiscal sobre as empresas.

Já existiam organizações nas áreas da RS e do DS, portanto o papel da APEE afigurava-se ou inútil ou redundante.

**Mas os Fundadores da APEE acreditavam que ainda estava muito por fazer.**

A Ética teria de ser o elemento essencial de negócios duradouros e de organizações empresariais continuamente criadoras de riqueza.

***A RS teria de ser uma opção estratégica, e resposta à Sociedade por tudo o que ela proporciona ao projeto empresarial, retribuição implícita na licença para operar.***

***O DS teria de dar origem a um novo modelo de desenvolvimento, porque o que existia era manifestamente criador de problemas e não soluções, tanto para as Pessoas como para o Planeta.***

Desde a fundação que entendemos a Ética Empresarial como Ação prática e essa prática chama-se Responsabilidade Social no quadro do Desenvolvimento Sustentável. Se decidimos concentrar esforços nas Empresas, também desde o início defendemos que a RS era de todas as organizações e não fazia sentido aplicar-se apenas nas Empresas. Por isso nunca aceitámos ou usámos a sigla RSE (Responsabilidade Social Empresarial) ou CSR (Corporate Social Responsibility).

Assim a APEE focou-se na RS e no DS suportados por Princípios e Valores Éticos, recusando desde sempre a redução da RS a “moda comunicacional” ou a um comportamento de boas maneiras chamado “Cidadania”.



# Abordagem Holística e Integrada



## Interdependência

Mas estávamos bem suportados no quadro Europeu e Internacional.

Na Cimeira de Lisboa em 2000, o Conselho Europeu, pela primeira vez, emitiu um apelo ao contributo e responsabilidade das Empresas. Em Gothenburg, 2001, o Conselho Europeu definiu contornos para uma Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável, marcando a interdependência do crescimento económico, coesão social e proteção ambiental.

Em 2002 a União Europeia emite a COM(2002) 347 – Communication Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development, que representava um enorme avanço sobre o Livro Verde de 2001.

Ao nível internacional, em 2002 decorria a implementação dos Objetivos do Milénio. Na sequência da UN World Summit Sustainable Development em Johannesburg, presidida por Kofi Annan e Nelson Mandela, que nas suas conclusões continha um apelo à International Organization for Standardization (ISO) para produzir uma Norma Internacional sobre RS, iniciaram-se os trabalhos do ISO SAG RS.

Foi o impulso ISO de 2002 que motivou os fundadores da APEE, alguns ligados à Qualidade e ao IPQ, de onde veio a notícia da criação do SAG para a futura ISO 26000. Foi no seguimento dessa iniciativa que foi celebrado o Protocolo com o IPQ para a constituição do Organismo de Normalização Setorial – ONS APEE.

Quando em 2004 se realizou a sessão de Stockholm, que aprovou a criação da ISO WG 26000, entre os 350 participantes de todo o mundo, havia dois representando o IPQ/APEE.

As diferentes concepções da RS e do DS tiveram duro confronto durante os seis anos de trabalho do WG. As bases doutrinárias adotadas pela APEE foram consagradas no documento final, fruto do trabalho de 400 representantes de seis partes interessadas, Trabalho, Consumo, Economia, Academia, Governo e Instituições do 3º Setor. Com a Organização e o seu governo no centro, Comunidade, Consumidor, Práticas Operacionais Justas, Ambiente, Direitos Humanos e Trabalho, constituíram o âmbito da RS.

Estavam lançadas as bases para os conceitos que viriam a compor a UN Agenda 2030 e o modelo ESG de Relatório de Sustentabilidade.

Por outro lado, em 2009, o UN Global Compact, criado em 2000 por Kofi Annam, atribuiu à APEE responsabilidade de conduzir, enquanto *Host*, a Rede Portuguesa do Global Compact. Era a maior iniciativa de RS do Mundo, entendida como resultado de Dez Princípios de ética nas organizações económicas, em Direitos Humanos, Laborais e Ambientais, e um décimo Princípio de compromisso de combate à corrupção em todas as suas formas. Totalmente alinhada com essa conceção, a APEE empenhou-se no crescimento e aprofundamento da Global Compact Network Portugal (GCNP), que hoje é a mais representativa organização portuguesa no avanço da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), apoiada por outra iniciativa de grande alcance, a Aliança para os ODS Portugal, criada pela APEE e GCNP em 2016, para acolher pessoas e organizações de todos os setores da Sociedade Portuguesa.

Nesta publicação contamos com depoimentos de Amigos e Companheiros de trabalho que nos deram o seu testemunho sobre os nossos campos de atividade. A todos agradecemos, a todos pedimos mais 20 anos de cooperação.

Uma palavra de especial apreço pelo Professor José Manuel Moreira, que nos colocou no caminho científico adequado e nos amparou e orientou nos primeiros anos.

Outra palavra de apreço e saudade pelo Professor José Veiga Simão, primeiro presidente do nosso Conselho de Ética e que, em memoráveis conversas, instilou o espírito de serviço e contributos preciosos da sua extensa experiência de vida pública e académica.

Ainda um indispensável reconhecimento ao Dr. Carlos Monjardino, iniciador do UN Global Compact em Portugal e apoiante persistente das nossas iniciativas, com a sua sabedoria e o seu prestígio.



# ÍNDICE

	<b>1</b>	<b>A APEE</b>	10
		PROPÓSITO	16
		A APEE E AS NAÇÕES UNIDAS	17
		ATIVIDADES	21
		NORMALIZAÇÃO	21
		CT 164   Responsabilidade Social	22
		CT 165   Ética nas Organizações	22
		CT 179   Organizações Familiarmente Responsáveis	22
		CT 217   Finanças Sustentáveis	23
		CT 218   Economia Circular	23
		CT 219   Bem-Estar e Felicidade Organizacional	23
		ACADEMIA	24
		INICIATIVAS	25
		Semana da Responsabilidade Social	25
		ESG week	52
		Aliança ODS Portugal	54
		RECONHECIMENTOS	65
		Reconhecimento de Práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade	65
		Ethical Code Compliance	74
	<b>2</b>	<b>CRONOLOGIA</b>	76
	<b>3</b>	<b>ÉTICA</b> daqui a 20 anos	80
	<b>4</b>	<b>CONTRIBUTOS</b>	86
		de Personalidades	
		António Almeida Júnior	88
		Carlos Monjardino	91
		Jaime Henriques	94
		Josefina Leitão	99
		Maria do Céu Patrão Neves	102
		Miguel Cruz	106
		Paula Guimarães	110
		Paula Viegas	112
		Ricardo Ferro	120
		de Organizações	
		APCER – Associação Portuguesa de Certificação	124
		Grupo Águas de Portugal	128
		IPQ – Instituto Português da Qualidade	132
		Universidade de Coimbra	135



# 1 — A APEE



Fundada a 15 de novembro de 2002, a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), tornou-se num pilar para Profissionais e Organizações.

A APEE nasceu com o intuito de promover, junto das Organizações, a implementação de um Modelo de Desenvolvimento Sustentável, assente nos princípios e valores éticos. Defende a necessidade do tecido empresarial concretizar esses valores, através da partilha de boas práticas de gestão com as suas Partes Interessadas – Colaboradores, Clientes, Parceiros, Comunidade e Ambiente – o que consiste em Responsabilidade Social. Dessas práticas resultam a evidência e o testemunho corporizado em relatórios e outras formas de comunicação.

Na sua génese, ambiciona a harmonia com o Planeta e com os recursos que este nos disponibiliza, socialmente acredita na inclusão, diversidade e busca da felicidade e apoia as Organizações que assumem a sua quota parte de Responsabilidade Social no quadro de um Ecossistema Produtivo e de Trabalho Digno. Rejeita e combate qualquer distorção do mercado livre pela corrupção ou uso ilegítimo de posição dominante. Reconhece o papel regulador do Estado, enquanto agente do interesse coletivo da Sociedade.

A normalização nacional e internacional é uma das áreas de atuação da APEE. As normas são uma forma voluntária e acessível de promover, nas organizações, a integração de conhecimento e de proporcionar informação certificada sobre a sua forma de funcionamento, quer a públicos locais, quer à cadeia de valor internacional. Num mundo globalizado, as normas são um instrumento universal de grande eficácia. Por isso, a APEE solicitou e obteve do IPQ – Instituto Português da Qualidade, a qualidade de Organismo de Normalização Setorial (ONS), para os domínios da Ética e Responsabilidade Social, tendo já desenvolvido normas portuguesas nestas áreas e assegurado a participação portuguesa no processo de desenvolvimento da ISO 26000 – Linhas de Orientação da Responsabilidade Social e da ISO 20400 – Compras Sustentáveis. Enquanto ONS, a APEE coordena Comissões Técnicas: a CT 164 – Responsabilidade Social, a SC 001 – Sustentabilidade, a CT 165 – Ética nas Organizações, a CT 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis, a CT 217 – Finanças Sustentáveis, a CT 218 – Economia Circular e a CT 219 – Bem-Estar e Felicidade Organizacional.

Por indigitação do ex-Secretário-Geral das Nações Unidas Kofi Annan, em 2009 a APEE tornou-se a entidade *host* em Portugal da iniciativa UN Global Compact até 2022, mantendo-se, atualmente, como participante da mesma. Naturalmente continuou o trabalho da ISO 26000, com a prossecução da Agenda 2030 e dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, das Nações Unidas.

A atividade da APEE estende-se por outros campos, como as áreas da investigação e da formação, suportada por voluntários associados individuais, pelo apoio institucional e financeiro dos seus associados coletivos e pela rede de entidades protocoladas e parceiras. Adicionalmente, realiza anualmente três grandes iniciativas: a Semana da Responsabilidade Social, o Reconhecimento de Práticas Responsabilidade Social e Sustentabilidade e a ESG WEEK, entre outras.

Realiza-se, desde 2006, a Semana da Responsabilidade Social, um evento multistakeholder, que reúne representantes do Governo, Organismos Públicos, Empresas, Universidades, Parceiros Sociais, Economia Social e Agentes Culturais, para debater a importância da implementação de boas práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade no seio das organizações, no âmbito de uma economia global cada vez mais desafiante.

O Reconhecimento de Práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade distingue, desde 2015, a implementação de políticas e modelos de boa governação em Organizações dos setores público e privado, com e sem fins lucrativos, que criam valor para as suas Partes Interessadas e contribuem ativamente para o desenvolvimento sustentável.

Em 2022, decorreu a primeira edição da ESG WEEK, que promove o debate dos grandes temas da Sustentabilidade, enquadrados no domínio ESG – Environmental, Social, Governance.

Propomo-nos, através deste livro, dar a conhecer um pouco da história da APEE, a abrangência da mesma e as personalidades que fizeram e fazem parte do percurso da Associação.



## Fundadores da APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial

Mário Parra da Silva  
António Neto da Silva  
José Manuel Moreira  
Amadeu Paiva  
Anabela Pereira da Silva  
Carlos Morais dos Santos



# PROPÓSITO

**«A Associação Portuguesa de Ética Empresarial [APEE] foi fundada em novembro de 2002 com o objetivo de promover o desenvolvimento da ética nas organizações, com plena integração nas suas práticas de gestão»**

Desde então, a APEE ajuda a criar e apoiar um modelo de Desenvolvimento Sustentável, iluminado por Princípios e Valores Éticos em três planos:

- **Plano Ambiental**, pela harmonia com o Planeta e os recursos que nos disponibiliza;
- **Plano Social**, pela inclusão, diversidade e busca da felicidade, não deixando ninguém para trás;
- **Plano Económico**, pelo suporte a Organizações que promovam a criação de valor partilhado para todas as Partes Interessadas e que assumam a sua quota parte de Responsabilidade Social no quadro de um ecossistema produtivo e de trabalho digno.

# A APEE E AS NAÇÕES UNIDAS

Em 2009, a APEE é reconhecida formalmente como host da iniciativa do Secretário Geral das Nações Unidas dedicada às empresas: o United Nations Global Compact. Lançado em Portugal em 2003, pela iniciativa do Dr. Jorge Sampaio e do Dr. Carlos Monjardino, e com o apoio de um conjunto de entidades fundadoras, como a EDP, a Delta, a Fundação Oriente, os Laboratórios Bial, a PT – Altice e a SONAE, em 2009 a liderança é assumida pela APEE.

A APEE, como casa da ética, foi a entidade selecionada pela iniciativa que defende um conjunto de Dez Princípios universais a serem adotados pelas empresas, em todo o mundo. Um Código de Ética comum para o setor privado, que procurámos incentivar e disseminar na sociedade empresarial.



**DIREITOS  
HUMANOS**



**PRÁTICAS  
LABORAIS**



**AMBIENTE**



**ANTICORRUPÇÃO**

Em 2016, com a publicação da Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o desafio aumentou com o mandato claro do Secretário-Geral para envolver as empresas e a sociedade na concretização da Agenda.

**«O Desenvolvimento Sustentável é um desafio global das Nações Unidas, consubstanciado na Agenda 2030, mas é também um caminho sem alternativa para construir um mundo em que todos partilhem da riqueza criada, através da sua criação de modo sustentável e da sua distribuição de modo justo, não deixando ninguém para trás»**

MÁRIO PARRA DA SILVA  
Presidente da UN Global Compact  
Network Portugal



**Global Compact**  
Network Portugal

# ALIANÇA ODS PORTUGAL



ALIANÇA  
OBJECTIVOS DE  
DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL PORTUGAL

Em setembro de 2015, com a aprovação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, surgiu a necessidade de criar organismos e instrumentos que sensibilizassem empresas e outras organizações da sociedade para trabalhar sobre a agenda.

Foi com foco neste propósito agregador e no âmbito do **ODS 17 – Parcerias para a Implementação dos Objetivos** que a APEE e a Global Compact Network Portugal lançaram, em janeiro de 2016, a **Aliança ODS Portugal**.

A **Aliança ODS Portugal** é uma plataforma *multistakeholder*, que organiza os seus membros de acordo com os ODS e metas que pretendem trabalhar, de forma a promover pontes de diálogo e cooperação, como advoga o ODS17, assim como criar bases sustentáveis para o desenvolvimento de parcerias e a criação de projetos, programas e atividades de impacto.

A **Aliança ODS Portugal** é, constituída por organizações públicas e privadas, tais como: Associações, Confederações, Universidades e Institutos Politécnicos, ONG, Municípios e outras entidades.

Pela natureza dos seus fundadores, a **Aliança ODS Portugal** dá uma especial atenção às orientações e guias oriundos da International Standards Organization, Organização das Nações Unidas, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, e outros organismos internacionais, bem como às diretivas e orientações emanadas da União Europeia.

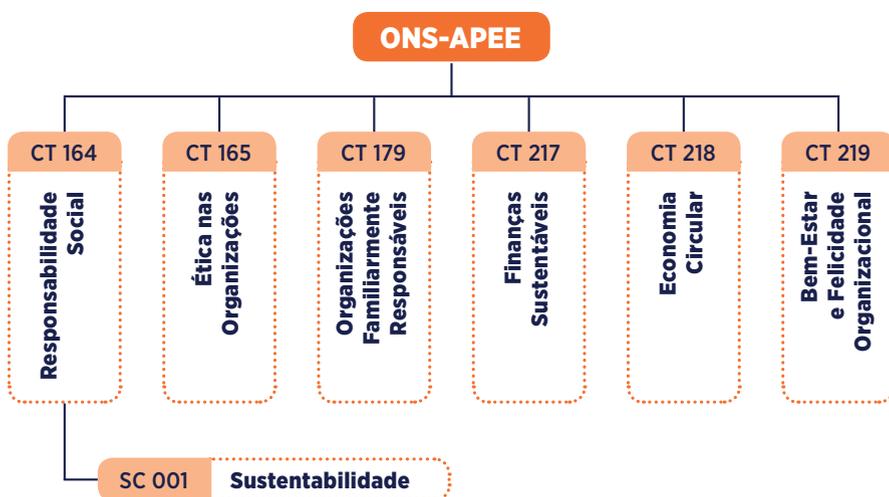


# ATIVIDADES

## NORMALIZAÇÃO

A APEE, enquanto Organismo de Normalização Setorial, coordena a elaboração de normas nas áreas da Ética, da Responsabilidade Social e da Sustentabilidade.

A APEE é reconhecida pelo IPQ – Instituto Português da Qualidade, como Organismo de Normalização Setorial (ONS) e coordena a elaboração de normas nos domínios da Ética, da Responsabilidade Social e da Sustentabilidade. O ONS-APEE encontra-se organizado em Comissões Técnicas (CT) e Subcomissões (SC):



## CT 164 | **Responsabilidade Social**

### **Âmbito:**

Normalização dos requisitos e práticas referentes à Responsabilidade Social.

### **Normas publicadas:**

- **NP ISO 26000: 2011** – Linhas de Orientação da Responsabilidade Social
- **NP 4469: 2019** – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social | Requisitos e Linhas de orientação para a sua utilização

**Subcomissão: CT 164/SC 001** – Subcomissão de Sustentabilidade.

- **NP ISO 20400: 2018** – Compras Sustentáveis.

## CT 165 | **Ética nas Organizações**

### **Âmbito:**

Normalização dos requisitos e práticas referentes à Ética nas Organizações.

### **Normas publicadas:**

- **NP 4460-1: 2007** – Ética nas Organizações – Parte 1: Linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações
- **NP 4460-2: 2010** – Ética nas Organizações – Parte 2: Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações
- **NP 4563: 2018** – Sistema de Gestão da Ética das Organizações. Requisito.

## CT 179 | **Organizações Familiarmente Responsáveis**

### **Âmbito:**

Elaboração de normas ou outros referenciais no domínio da responsabilidade familiar e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

### **Normas publicadas:**

- **NP 4522: 2014** – Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis
- **NP 4552: 2016** – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- **NP 4552: 2022** – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

## CT 217 | **Finanças Sustentáveis**

### **Âmbito:**

Acompanhar, em representação de Portugal, o **ISO/TC 322 – Sustainable Finance**, com vista à transposição dos respetivos referenciais normativos para o Sistema Português de Normalização.

O ISO/TC 322 visa a criação de referenciais normativos que promovam a integração de considerações de sustentabilidade e práticas ambientais, sociais e de governação (ESG) na tomada de decisões institucionais de investimento e na gestão financeira, procurando alinhar o sistema financeiro global com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

## CT 218 | **Economia Circular**

### **Âmbito:**

Acompanhar, em representação de Portugal, o **ISO/TC 323 – Circular Economy**, com vista à transposição dos respetivos referenciais normativos para o Sistema Português de Normalização.

Desenvolvimento de requisitos, estruturas, orientações e ferramentas de suporte relacionadas com a implementação de projetos de economia circular, aplicáveis a qualquer organização ou grupo de organizações que deseje implementar projetos de economia circular.

## CT 219 | **Bem-Estar e Felicidade Organizacional**

### **Âmbito:**

A CT 219 propõe-se a elaborar um referencial normativo que permita às organizações a implementação de políticas e práticas de Bem-Estar e Felicidade Organizacional, estruturados e com dimensão estratégica, que contribua fortemente para a saúde física e mental dos trabalhadores e, dessa forma, para o desempenho e sustentabilidade das organizações e da sociedade. A atividade da CT enquadra-se no universo da responsabilidade social interna, contribuindo, tal como advogado pela ISO 26000, para o Desenvolvimento Sustentável. Através dos referenciais que venham a ser elaborados, a CT procurará contribuir, de forma direta, para o ODS 3 – Saúde de Qualidade, no âmbito da Agenda 2030 da ONU, promovendo a saúde mental e o bem-estar, assim como, de forma indireta, para o ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico.

## ACADEMIA

A Academia de Formação da Associação Portuguesa de Ética Empresarial – APEE promove o reforço das competências profissionais de dirigentes, chefias e quadros das organizações, responsáveis nas suas áreas de intervenção pelas atividades inscritas na missão associativa da APEE, ancoradas na Ética Empresarial e em consonância com:

- A sua qualidade de Organismo de Normalização Setorial (ONS), credenciado pelo IPQ – Instituto Português da Qualidade;
- A sua ligação ao United Nations Global Compact Network Portugal;
- A concretização dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável na Aliança ODS Portugal.

A nossa Training Team integra especialistas de elevada competência, muitos deles membros das Comissões Técnicas em que são criadas as normas produzidas pela APEE e que aportam à formação os contributos mais pertinentes e atualizados sobre as nossas áreas de atuação.

A Academia APEE disponibiliza cursos presenciais e online, nas áreas de:

- Ética: Integridade e Anticorrupção;
- Ambiente: Economia Circular | Ação Climática;
- Compras Sustentáveis;
- Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão;
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- Sustentabilidade;
- Responsabilidade Social;
- Bem-Estar e Felicidade Organizacional.

## INICIATIVAS

### — Semana da Responsabilidade Social

# SEMANA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL®



**17ª Edição | 2022**

## **Engenho Humano & Energia**

A Semana da Responsabilidade Social é uma iniciativa da APEE que congrega, desde 2006, representantes governamentais, líderes empresariais, especialistas, academia e organizações da sociedade civil, para debater em Portugal os grandes temas relativos à ética, à responsabilidade social e à sustentabilidade.

## LANÇAMENTO “O Estado da Arte da Responsabilidade Social” 2006

- 1 António Almeida Junior.
- 2 Carlos Gaspar.
- 3 Mário Parra da Silva.





- 1 3.º Encontro da ISO TMB WG SR (ISO 26000).
- 2 Anabela Vaz Ribeiro e Eduardo Santiago.
- 3 Plateia.
- 4 Christina Sandberg, Secretary da ISO 26000, Staffan Soderberg, Jorge Cajazeira, Eduardo Santiago, Anabela Vaz Ribeiro e Mário Parra da Silva.

**2.ª EDIÇÃO** “Crescimento e Emprego, a Aprendizagem ao Longo da Vida,  
2007 as Alterações Climáticas e a Ética nas Empresas”



- 1 António Casimiro Ferreira.
- 2 Plateia.



**3.ª EDIÇÃO** “Estado da Arte em Ética das Organizações, Sustentabilidade e Responsabilidade Social”  
2008



- 1 Painel Abertura MTSS.
- 2 Painel Economia.
- 3 Jorge Lacao, Mário Parra da Silva e João Proença.

**4.ª EDIÇÃO** “O Mundo Pós-Crise: a ética e a responsabilidade social fazem parte da solução?”  
2009



- 1 Isidro de Brito, Catarina Marcelino, Cristina Rocha, Fernando Ventura, Marcelino Pena Costa e Carlos Teixeira.
- 2 Mário Parra da Silva e António Borges.
- 3 Jorge Lação e Mário Parra da Silva.



1 e 2

Sessões da 4ª edição da SRS.



## 5.<sup>a</sup> EDIÇÃO “Rumo a uma Ética Global” 2010



- 1 Painel 5ª edição SRS.
- 2 Plateia.
- 3 Rosário Fidalgo e Anabela Vaz Ribeiro.



1 2 e 3

Sessões da 5ª edição da SRS.



**1 2 e 3**  
Sessões da 5ª edição  
da SRS.

**6.ª EDIÇÃO** “Estilo de Vida”  
2011



1 2 e 3

Painéis de Sessões  
da 6ª edição da SRS  
«Estilos de Vida».

## 7.<sup>a</sup> EDIÇÃO “Mudança e inovação para novos estilos de vida” 2012



- 1 e 2 Painéis da 7.<sup>a</sup> edição SRS.
- 3 Momento cultural da 7.<sup>a</sup> edição da SRS.
- 4 João Vieira Lopes, António Saraiva, António Perez Metelo e João Prouença.

**8.ª EDIÇÃO** “Caminhos de Futuro”  
2013



- 1** Guilherme Oliveira Martins e Mário Parra da Silva.
- 2** Alfredo Bruto da Costa, Mário Parra da Silva, Ricardo Fernandes e Cristina Louro.
- 3** Mário Parra da Silva.
- 4** Painel da 8ª edição da SRS.

## 9.ª EDIÇÃO “Futuro: caminhos de cooperação” 2014



- 1 Mário Parra da Silva, António de Almeida Júnior e Luís Natal Marques.
- 2 Jorge Marques dos Santos.
- 3 Intervenção de Paula Viegas.

## 10.ª EDIÇÃO “Sustentabilidade, negócios e confiança” 2015



1 Carlos Alves, Mário Parra da Silva, João Vieira Lopes e Jorge Rodrigues.

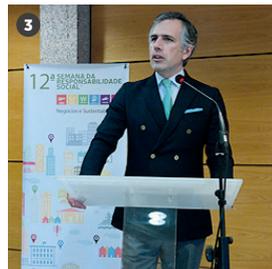


## 11.ª EDIÇÃO “Cooperação para o desenvolvimento sustentável” 2016



- 1 Sofia Santos, Mário Parra da Silva e Miguel Cruz.
- 2 Mário Parra da Silva.
- 3 Mário Parra da Silva, Teresa Ribeiro e João Afonso.

## 12.<sup>a</sup> EDIÇÃO “Negócios e Sustentabilidade” 2017



- 1 Joaquim Venâncio.
- 2 Mário Parra da Silva.
- 3 Ricardo Lopes Ferro.
- 4 Maria João Graça.
- 5 Carla Gonçalves.
- 6 Anabela Vaz Ribeiro.
- 7 e 8 Plateia e Networking.



- 1 João Pedro Matos Fernandes.
- 2 Orquestra Geração.
- 3 Mário Parra da Silva, Rahim Firozali, João Pedro Marques Fernandes e Joaquim Venâncio.
- 4 Plateia.
- 5 Painel da 12ª Edição da SRS no Centro Ismaili.

1 2 e 3 Sessões da 12ª SRS  
no Centro Ismaili.





- 1 Manuel Sousa Antunes, Marta Graça Rodrigues e Maria João Graça.
- 2 Sandra Almeida, Isabel Moço e António Henriques.
- 3 Jaime Henriques.
- 4 Intervenção de Mário Parra da Silva.



**13.ª EDIÇÃO “Sustentabilidade é competitividade”**  
**2018**



- 1 Ana Lehmann.
- 2 Carlos Monjardino.
- 3 Nelson de Souza.
- 4 Plateia.



## 14.ª EDIÇÃO “Há só uma terra” 2019



- 1 e 2 Sessões da 14ª edição da SRS na Culturgest.
- 3 João Pedro Matos Fernandes.
- 4 Paulo Macedo.



1 2 3 4 e 5 Sessões da 14ª edição da SRS na Culturgest.

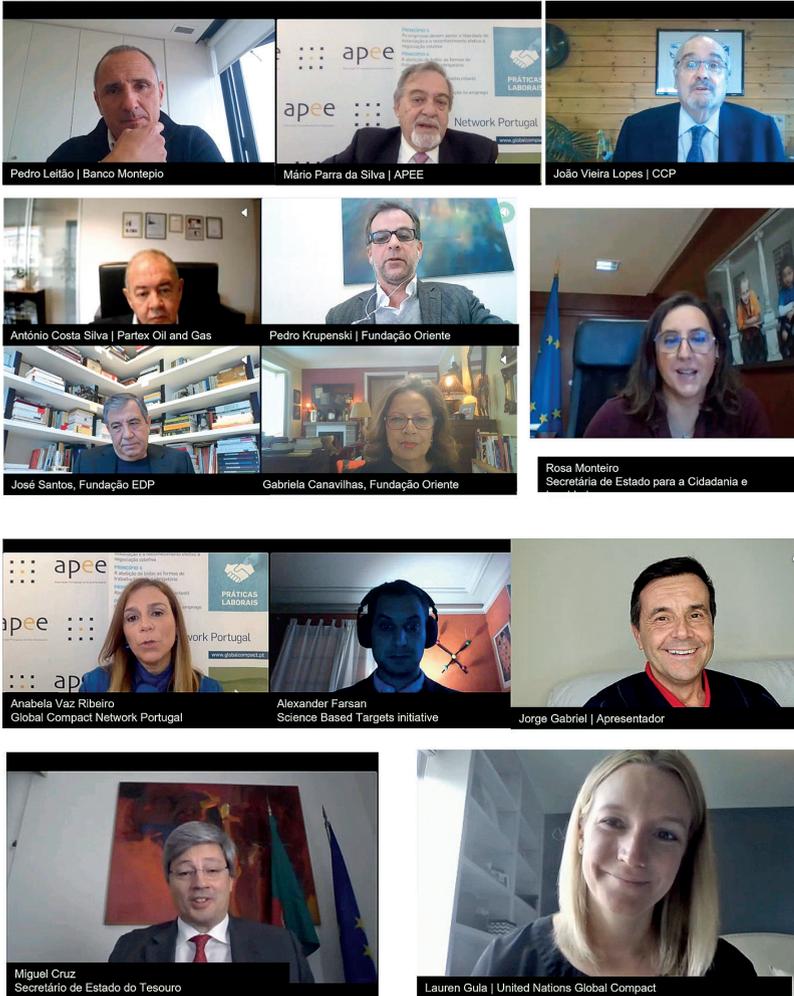


1 2 3 e 4 Sessões da 14ª edição da SRS na Culturgest.



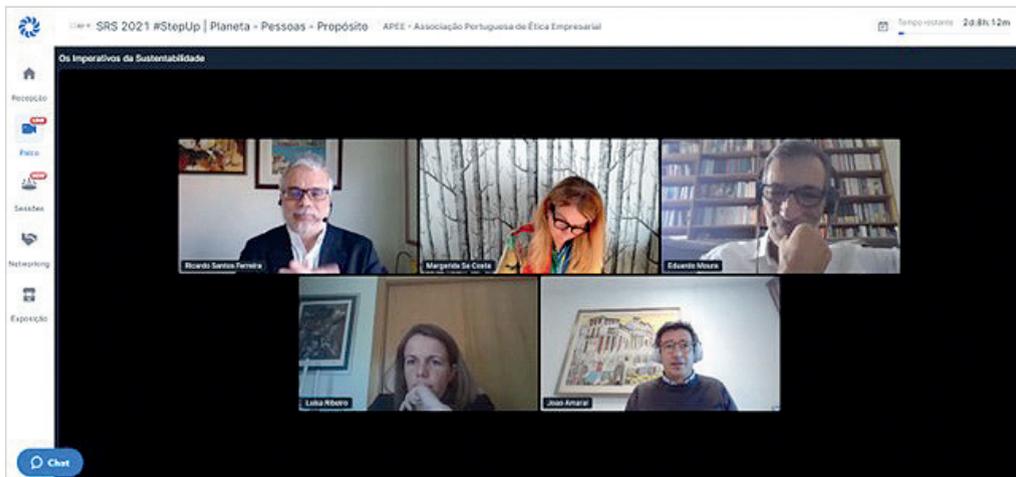
1 2 3 e 4 Sessões da 14ª edição da SRS na Culturgest.

## 15.ª EDIÇÃO “A Década da Sustentabilidade” 2020



Semana da Responsabilidade Social realizada online através da Plataforma Hopin.

## 16.ª EDIÇÃO “Planeta · Pessoas · Propósito” 2021



Semana da Responsabilidade Social realizada online através da Plataforma Hopin.

## **ESG week**



A ESG WEEK é uma iniciativa da Associação Portuguesa de Ética Empresarial, que congrega representantes governamentais, líderes empresariais, especialistas nacionais e internacionais, academia e organizações da sociedade civil para debater em Portugal os grandes temas da Sustentabilidade enquadrados no domínio ESG – Environmental, Social, Governance.

O crescimento da integração de temas ESG nos processos de tomada de decisão de investimento conduz à necessidade de finanças sustentáveis. A União Europeia refere que “O financiamento sustentável refere-se ao processo de levar em consideração questões ambientais, sociais e de governação (ESG) ao serem tomadas decisões de investimento no setor financeiro, conduzindo a investimentos de longo prazo em atividades e projetos economicamente sustentáveis”. Porque a relação entre as empresas e o mercado mudou, de um modelo tradicional de oferta, procura, risco e oportunidade para um novo modelo onde a sustentabilidade desempenha um papel fundamental, a APEE dá o seu contributo através desta iniciativa.



- 1 **Mário Parra da Silva**, Presidente da APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial; **Lídia Jacob**, Vogal do Conselho Diretivo do IPQ – Instituto Português Da Qualidade; **António Costa Silva**, Ministro da Economia e do Mar; **Pedro Leitão**, Presidente da Comissão Executiva do Banco Montepio.
- 2 **Mário Parra da Silva**, Presidente da APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial.
- 3 **António Costa Silva**, Ministro da Economia e do Mar.
- 4 **Mário Parra da Silva**, Presidente da APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial; **Lee Hodder**, VP Strategy & Chief Sustainability Officer da Galp; **Hayden Morgan**, Convenor do WG1 da ISO/TC 322; **Pedro Baiz**, Convenor do Sust FinTech TAG da ISO/TC 322; **Alasdair Were**, Expert da IETA da ISO/TC 322; **Miguel Cruz**, ex-Secretário de Estado do Tesouro do XXII Governo.

## Aliança ODS Portugal



**ALIANÇA**  
**OBJECTIVOS DE**  
**DESENVOLVIMENTO**  
**SUSTENTÁVEL PORTUGAL**

2015 ficará na História como o ano da definição da Agenda 2030 e dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fixados na cimeira da ONU, em Nova Iorque, em setembro. Trata-se da nova agenda de ação até 2030, que se baseia nos progressos e lições aprendidas com os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio – entre 2000 e 2015. Esta agenda é fruto do trabalho conjunto de governos e cidadãos de todo o mundo para criar um novo modelo global para acabar com a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar de todos, proteger o ambiente e combater as alterações climáticas, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

Neste contexto, em janeiro de 2016, a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) e a UN Global Compact Network Portugal criaram a Aliança ODS Portugal. A iniciativa, que tem como membros os participantes do UN Global Compact e organizações aderentes, foi concebida no âmbito do ODS 17 com o objetivo de criar oportunidades de diálogo *multistakeholder* de modo a proporcionar às Empresas uma melhor visão das expectativas das suas partes interessadas e reciprocamente.

A missão essencial da Aliança ODS Portugal é a criação, sensibilização, informação, concretização, monitorização e avaliação da contribuição do Sector Empresarial para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A Aliança ODS Portugal integra ainda Embaixadores/as e um conjunto de personalidades que compõem o Conselho Superior de Honra.

## LANÇAMENTO



- 1 Cristina Rocha, Carlos Monjardino, Mário Parra da Silva e Filipe Duarte Santos.
- 2 João Vieira Lopes, Presidente da CCP.
- 3 Mário Parra da Silva.



## 2.º ANIVERSÁRIO



- 1 Painel do 2º Aniversário da Aliança ODS Portugal.
- 2 Carlos Monjardino, Paula Viegas, Teresa Ribeiro e Mário Parra da Silva.

## 3.º ANIVERSÁRIO

- 1 Maria de Fátima Fonseca,**  
Ex Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público.
- 2** Sessão comemorativa do 3º Aniversário da Aliança ODS Portugal.





- 1 **Maria de Fátima Fonseca.**
- 2 **Teresa Ribeiro**, Secretária de Estado dos Negócios Estrangeiros e da Cooperação do XXI Governo.
- 3 e 5 **Plateia do 3º Aniversário da Aliança ODS Portugal na Culturgest.**
- 4 **Mário Parra da Silva**, Presidente da Aliança ODS Portugal; **Teresa Ribeiro**, Secretária de Estado dos Negócios Estrangeiros e da Cooperação do XXI Governo; e **Ole Hansen**, representante do UN Global Compact.



## 4.º ANIVERSÁRIO

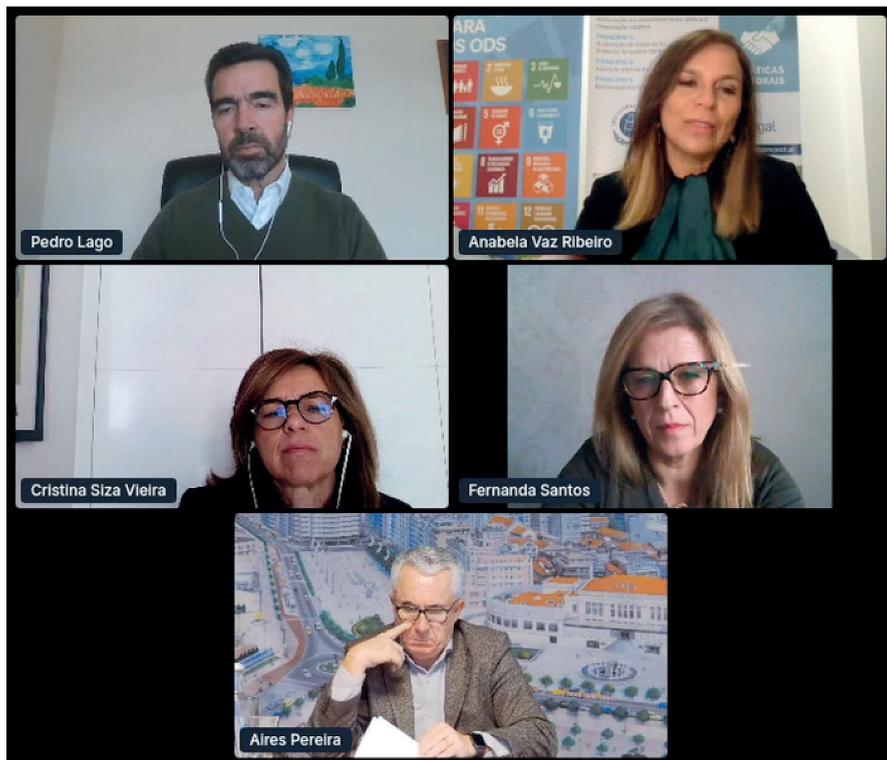


- 1 **Luís Amado**, Presidente do Conselho Geral e de Supervisão da EDP.
- 2 **Teresa Ponce de Leão**, LNEG; **Nuno Mangas**, IAPMEI; **Mário Parra da Silva**, Aliança ODS Portugal; **Gonçalo Motta**, MNE.
- 3 Intervenção de **Maria João Cunha**, Delta.

## 5.º ANIVERSÁRIO

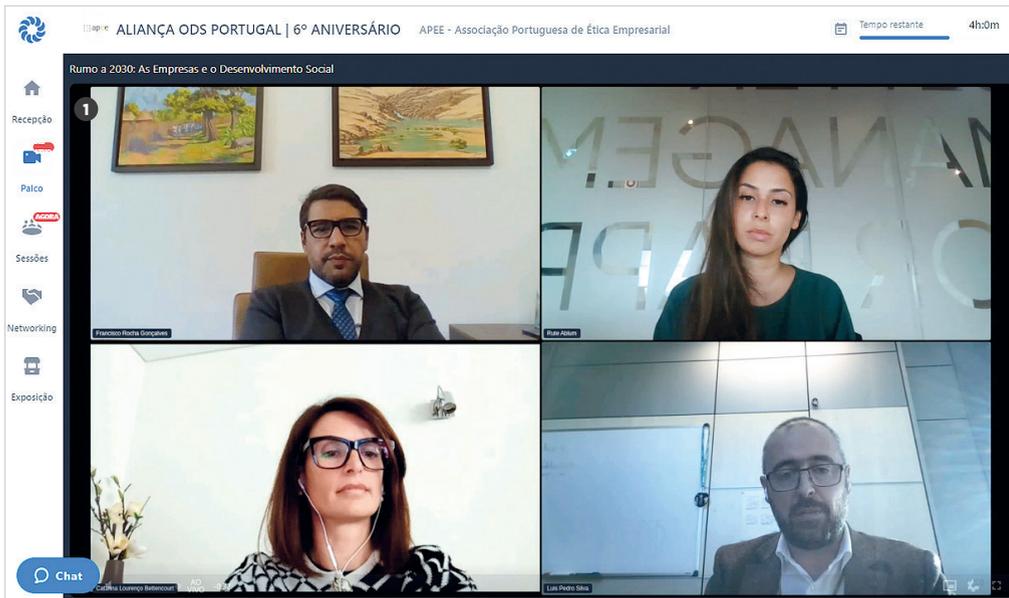


O evento comemorativo do 5º Aniversário foi realizado online através da Plataforma Hopin.



O evento comemorativo do 5º Aniversário foi realizado online através da Plataforma Hopin.

## 6.º ANIVERSÁRIO



- 1 Sessão “Rumo a 2030 As Empresas e o Desenvolvimento Social”.
- 2 Mário Parra da Silva e Clara Raposo.

ALIANÇA ODS PORTUGAL | 6º ANIVERSÁRIO APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

Tempo restante 1h41m

### ODS 12: Produção e Consumo Sustentáveis

Recepção

Palco

Sessões

Networking

Exposição

Chat

Manuel Gil Antunes

Margarida Ramos

PEDRO GASPAR

Cerimónia do 6º Aniversário da Aliança ODS Portugal realizada online através da Plataforma Hopin.

## RECONHECIMENTOS

### Reconhecimento de Práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade



A APEE distingue boas práticas em ética, responsabilidade social e sustentabilidade de organizações públicas e privadas, com e sem fins lucrativos.

Promovido pela APEE desde 2015, o Reconhecimento de Práticas em Responsabilidade Social e Sustentabilidade distingue a implementação de políticas e modelos de boa governação em organizações dos setores público e privado, com e sem fins lucrativos, que criam valor para as suas partes interessadas e contribuem ativamente para o desenvolvimento sustentável.

O Reconhecimento de Práticas em RS e Sustentabilidade assenta em dois eixos de participação:

## EIXO I | **Responsabilidade Social**

**Direitos Humanos**



**Trabalho Digno e Conciliação**



**Ambiente: Redução de Impactes**



**Ambiente: Água e Energia**



**Governança Organizacional**



**Mercado**



**Comunidade**



**Voluntariado**



**Partes Interessadas**



**Comunicação**



## EIXO II | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



## LANÇAMENTO



- 1 Mário Parra da Silva.
- 2 Mário Parra da Silva e Paula Guimarães entregam Reconhecimento a Organização.

## 2.ª EDIÇÃO

- 1 Welcome drink do RPRSS realizado na Casa do Alentejo, em Lisboa.



## 3.ª EDIÇÃO

- 1 Cerimónia do RPRSS realizado a bordo do Barco Príncipe Perfeito, em Lisboa.



## 4.ª EDIÇÃO



- 1 Cerimónia do RPRSS realizada em Pampilhosa da Serra.
- 2 Plateia do RPRSS em Pampilhosa da Serra.
- 3 Intervenções na Cerimónia do RPRSS em Pampilhosa da Serra.

## 5.ª EDIÇÃO



- 1 Welcome drink of RPRSS realizado na Casa do Alentejo, em Lisboa.
- 2 Troféus RPRSS 2019.

## 6.ª EDIÇÃO

SRS 2020 #CALL2ACTION | 2020-2030 A Década da Sustentabilidade APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial Tempo restante

Cerimónia | Reconhecimento de Práticas em Responsabilidade Social e Sustentabilidade 2020 - 1ª Parte

1

Mário Parra da Silva

Miguel Cruz

- 1 **Mário Parra da Silva**, Presidente da APEE;  
**Miguel Cruz**, Sec. de Estado do Tesouro do XXII Gov.  
Cerimónia realizada online através da Plataforma Hopin.

## 7.ª EDIÇÃO



- 1 **Angélica Aires**, Fundação Montepio.
- 2 **Isabel Moço**, Membro do Júri.
- 3 **João Vieira Lopes**, Presidente da CCP.
- 4 Plateia da Cerimónia RPRSS realizada em Lisboa, na Casa do Alentejo.



## 8.ª EDIÇÃO



- 1 Carlos Mata, Maria Susana Carvalho, Ana Paula Harfouche.
- 2 João Vieira Lopes, Carlos Morais Beato, Maria de Jesus Beato.
- 3 João Vieira Lopes, Mário Parra da Silva, Carlos Mata.
- 4 Prémio Estratégia Responsabilidade Social e Sustentabilidade – Tabaqueira, REN, EPAL e Accenture Portugal.
- 5 Troféus RPRSS 2022. Cerimónia realizada na Casa do Alentejo.

## Ethical Code Compliance



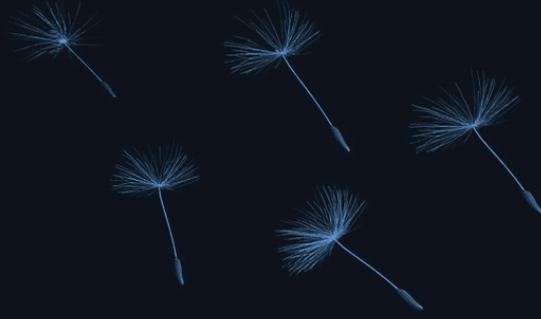
Promovido pela APEE, desde 2020, o Ethical Code Compliance distingue o desempenho das organizações dos setores público e privado, com e sem fins lucrativos, ao nível da elaboração dos seus referenciais de ética, promovendo a difusão e a partilha de boas práticas no seio da comunidade organizacional.

Categorias:

- **Fully Compliance:** cumprimento de todos os critérios de qualidade e boas práticas na conceção e implementação de um referencial de ética.
- **Ethics and Compliance Leadership:** envolvimento na conceção e implementação do referencial de ética, compromisso com o referencial de ética e relação estabelecida com as partes interessadas.
- **Excellent Performance:** implementação do referencial de ética e realização de ações de melhoria contínua desenvolvidas neste âmbito.
- **Spread the Ethics:** divulgação e disseminação dos princípios, valores, boas práticas e referenciais éticos.
- **Innovative Practices:** inovação na conceção do referencial de ética e/ou na sua implementação.

Na primeira edição foram reconhecidas as seguintes organizações:

- **YKK Portugal**  
Reconhecimento – Excellent Performance
- **L'Oréal Portugal**  
Reconhecimento – Fully Compliance
- **Bial**  
Menção Honrosa – Ethics and Compliance Leadership
- **DSPA – Data Science Portuguese Portuguese Association**  
Menção Honrosa – Spread the Ethics
- **Gebalis**  
Menção Honrosa – Spread the Ethics
- **REN - Redes Energéticas Nacionais**  
Menção Honrosa – Excellent Performance



# 2... ..

# CRONOLOGIA



## 2004

**APEE reconhecida pelo IPQ – Instituto Português da Qualidade**, como Organismo de Normalização Setorial (ONS) e coordena a elaboração de normas nos domínios da Ética e da Responsabilidade Social. O ONS-APEE encontra-se organizado em Comissões Técnicas (CT) e Subcomissões (SC).

**A APEE acolheu, em Portugal, o 3º Encontro da ISO/TMB/WG SR – o Working Group**, constituído no âmbito da International Organization for Standardization, que se encontrava a elaborar a Norma Internacional em Responsabilidade Social (ISO 26000).



Novembro  
**2002**

**Constituição da APEE**



## 2006

**Criação da SRS** com o acolhimento, em Portugal, da 3ª reunião do Working Group da ISO 26000

## 2008

**Publicação sobre o desenvolvimento da Norma Internacional ISO 26000**

### 2009-2011

Organização de múltiplos eventos sobre a ISO 26000

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

## 2005

### Criação CT 164 – Responsabilidade Social

#### Normas publicadas:

- NP ISO 26000: 2011 – Linhas de Orientação da Responsabilidade Social
- NP ISO 20400: 2018 – Compras Sustentáveis
- NP 4469: 2019 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social | Requisitos e Linhas de orientação para a sua utilização

### Criação CT 165 – Ética nas Organizações

#### Normas publicadas:

- NP 4460-1: 2007 – Ética nas Organizações – Parte 1: Linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações
- NP 4460-2: 2010 – Ética nas Organizações – Parte 2: Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações
- NP 4563: 2018 – Sistema de Gestão da Ética das Organizações (atual).

#### Norma em preparação:

- Norma portuguesa de requisitos para a boa governação de PME.

## 2007

**Apresentação da Norma Portuguesa de Responsabilidade Social no evento Jornadas Ibéricas**



Global Compact  
Network Portugal

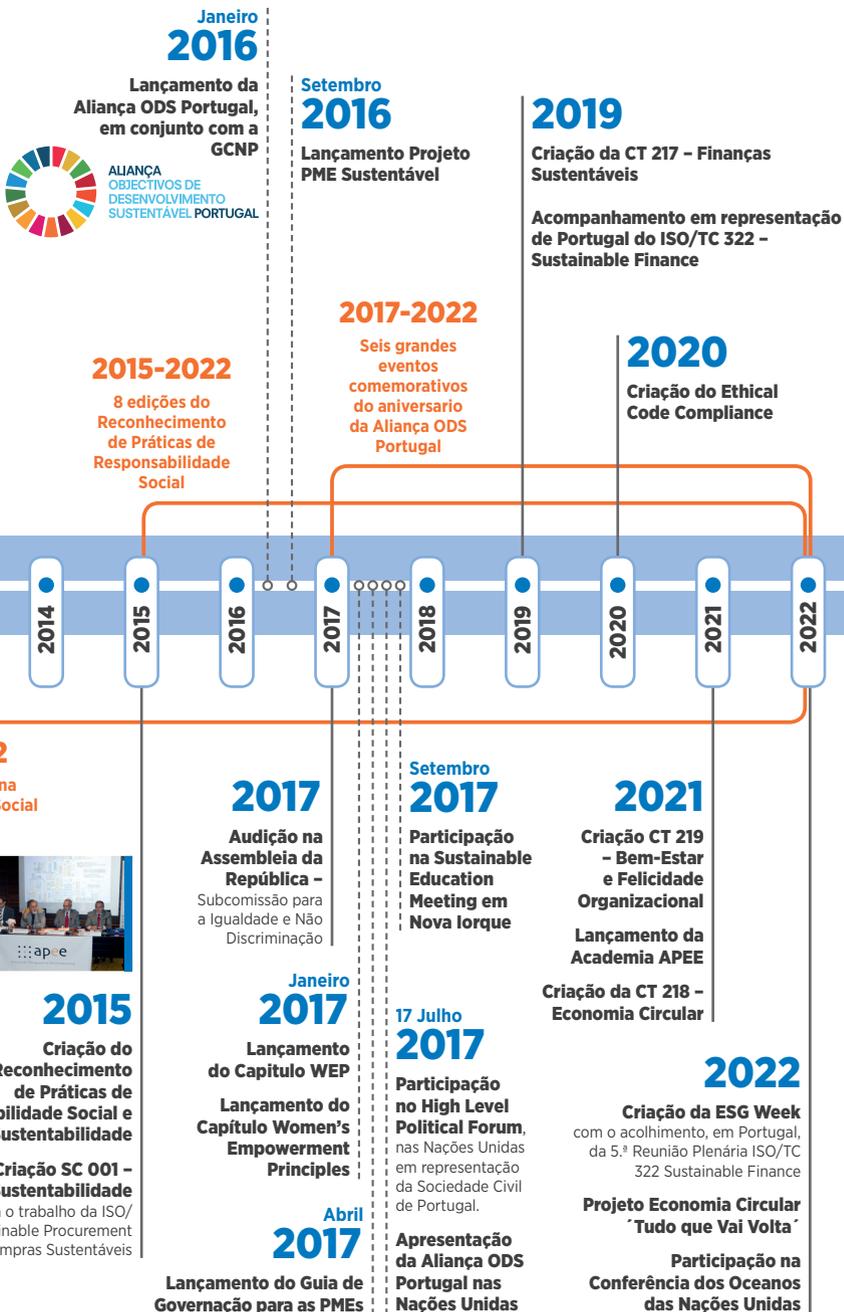
## 2009

**A APEE é reconhecida como “host” da Global Compact Network Portugal**

**Criação CT 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis**

#### Normas Portuguesas publicadas:

- NP 4522: 2014 – Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis
- NP 4552: 2016 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

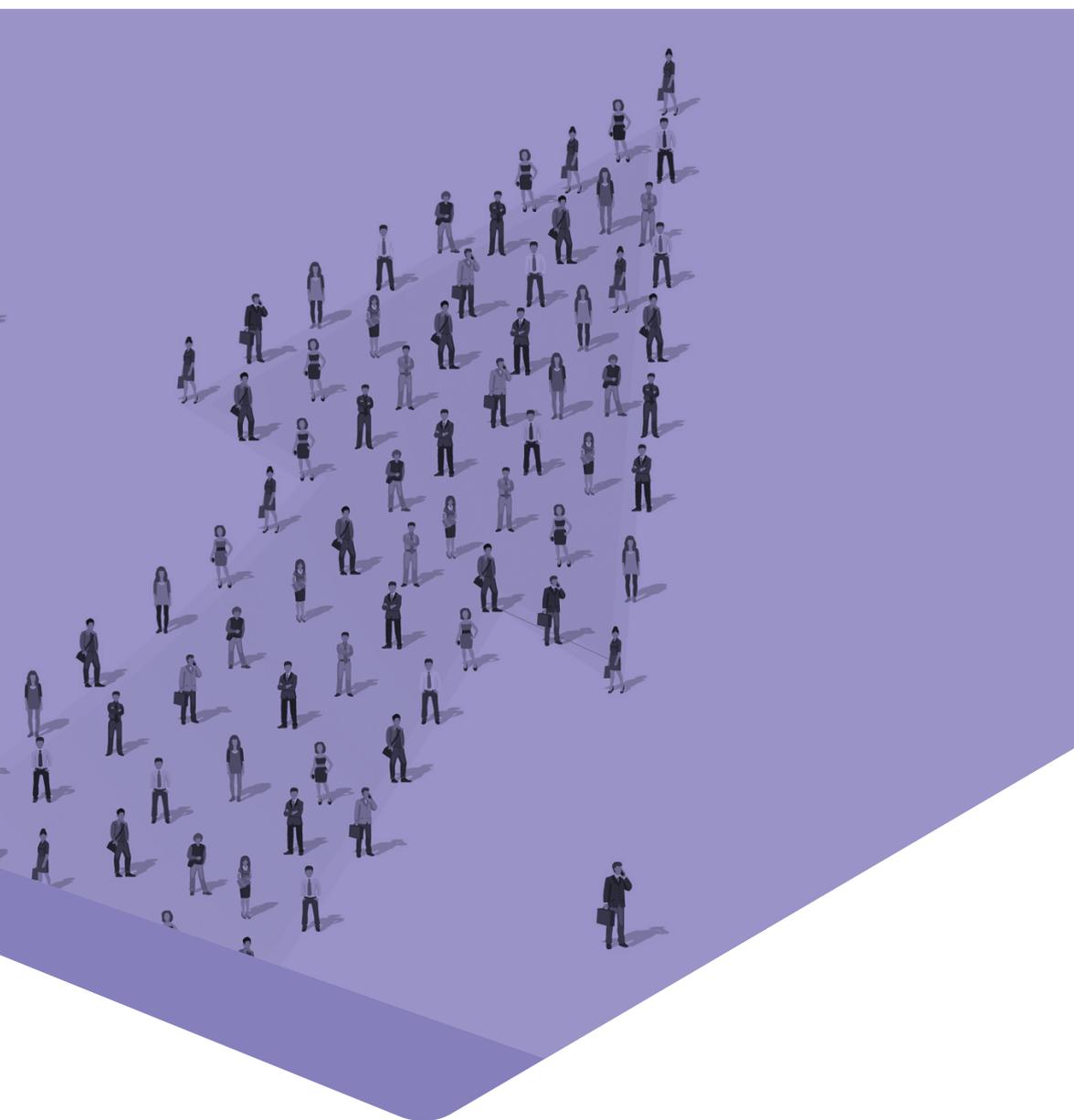




**3** ..... 

**ÉTICA**

daqui a 20 anos





A Ética é uma disciplina intemporal. Desde a Antiguidade Clássica que os pensadores lhe dedicam atenção a discutem e ensinam.

Nas Corporações de ofício, durante toda a Idade Média, a Ética estava contida até na palavra “profissão” e “profissional”, ou seja, aquele que se tinha comprometido com uma declaração de deveres e regras que garantiam a sua capacidade para realizar o trabalho de maneira correta.

Dai à Ética profissional contemporânea o percurso foi marcado pela ausência de regulação da maioria das profissões, mantendo-se apenas as que evoluíram das Corporações, tornadas obsoletas pelas Universidades e pela rápida evolução das especialidades técnicas, para a formação das Ordens, cuja maior responsabilidade é exatamente “observância das regras da ética profissional”.

Mas uma nova realidade emergiu após a II Guerra, com as doutrinas económicas e políticas que o Ocidente adotou, representadas pelas “instituições de Bretton Woods”. As Empresas evoluem para “Corporations”, tornam-se globais, as cadeias de valor abrangem todo planeta e constata-se a necessidade de tratar uma nova Ética, que emerge não das opções individuais, ou das regras profissionais, mas sim das políticas empresariais, conceito que cedo se alarga para incluir todas as Organizações, mesmo as que, não tendo fins lucrativos, trabalham num campo de influência alargado e determinam a vida de muitas pessoas, de algum modo dependentes ou influenciadas pelas suas opções organizacionais.

Entre nós, em 2002, quando a APEE surgiu, esta ideia era ainda bastante estranha e rejeitada em diversos círculos que persistiam em associar a Ética apenas à Pessoa e às suas crenças. Os sucessivos escândalos mostraram que pessoas de excelente moral (pelo menos na aparência e filiação) podiam estar associadas a gestão ruinosa do valor dos seus investidores e clientes.

Em 2001, já o Secretário-Geral da ONU Kofi Annan havia fundado o UN Global Compact, referencial ético de Dez Princípios propostos para subscrição a todas as Empresas globais. O sucesso da iniciativa mostrava que correspondia a uma necessidade, pois a competitividade duradoura desde

sempre se fez com base nos bons valores, como já Lord Cadbury o dizia e praticava.

A APEE nasce desse movimento.

20 anos depois, temos consciência do muito que falta fazer. O nosso propósito é apoiar um modelo de Desenvolvimento que seja sustentável, iluminado por Princípios e Valores Éticos.

Daqui a 20 anos, queremos que as Organizações sejam Pessoas de Bem, entidades onde trabalhar seja agradável e compensador, que contribuam para a felicidade dos seus integrantes e da sua esfera de influência, geradoras de soluções para uma vida melhor e não criadoras de problemas para o ecossistema social e ambiental.

A Ética nas organizações é uma disciplina prática, não trata de questões teóricas, mas sim de opções e comportamentos. Por isso hoje, em 2022, falar de Ética nas organizações é sempre falar das suas consequências práticas, ou seja, da Responsabilidade Social como a ISO 26000 a definiu, e do Desenvolvimento Sustentável, tal como estruturado na Agenda 2030.

## **O que será, na prática, a Ética organizacional, em 2042 ?**

Se não ocorrer alguma descontinuidade que altere (para bem, ou para mal) o rumo da evolução, as Organizações serão muito melhores do que são hoje.

Os Direitos Humanos serão incorporados nas estratégias corporativas e o efeito nas cadeias de valor colocará uma pressão adicional para a sua prática em todo o Mundo.

Os Investidores estarão atentos aos riscos que possam emergir nas relações sociais e nas práticas ambientais e as suas opções serão um reflexo disso.



As Organizações serão vistas como entidades com propósito e não apenas como circunstâncias feitas para um certo fim. Nesse sentido, a sua natureza, valores, cultura, forma de estar e conteúdo de conhecimento, serão importantes e analisadas para procurar determinar riscos associados à sua governação.

A Ética Organizacional, no futuro, será um guia para os novos dilemas que todo este contexto seguramente irá gerar e para apoiar as Pessoas com responsabilidades de decisão, para que nas suas opções construam “o Mundo que todos queremos”.

A base dessa Ética no futuro será a que sempre foi, desde que os Filósofos da Antiguidade a começaram a ensinar, ou Kant a enraizou no sentido do Dever.

Sempre com o propósito de melhorar a Economia e a Vida em Portugal.





# 4 ..... CONTRIBUTOS



3. Ways  
- Early  
- Paul  
- John

Chapel:  
...



## António Almeida Júnior

Membro da CT 218 – Economia Circular

Foi há 20 anos, que um grupo de personalidades do mundo empresarial português, preocupado com a Ética, ou melhor a falta dela, decidiu unir esforços, no sentido de agitar consciências, mudar comportamentos e tornar o negócio mais correto e transparente. Assim nasceu a APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial.

Pode dizer-se que a Ética é um conjunto partilhado de regras, de comportamentos e de atitudes, típico de uma determinada sociedade; ciência do comportamento, dos costumes, mesmo estudo teórico dos princípios que regem as escolhas práticas.

Na década de 60, do século passado, assistimos a uma conversa entre dois chefes de empresas em que uma era fornecedora da outra. “Dizia um para o outro: vocês têm um chefe de compras que é corrupto. Responde o segundo, nós sabemos e por isso lhe pagamos pouco!”

No século XIX, a maximização do lucro, era o objetivo “único” das empresas.

Nos séculos XX e, principalmente XXI, o lucro é consequência natural da prossecução dos objetivos, no caminho da satisfação das partes interessadas – acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade em que se insere. Qualquer estratégia, para ser implementada com sucesso, ao longo do tempo, requer o empenho, a energia e a criatividade dos membros da organização, o que só é possível se houver um **sentido ético**, capaz de motivar as pessoas e criar-lhes um sentimento de orgulho, pelo seu trabalho. Por outro lado, não há empresas éticas. São as pessoas que são éticas e, nesse sentido, aquelas, ganham a sua cultura ética através de quem as compõe e representa.

Acresce, ainda, que as regras da ética, no negócio, consistem em codificar e implementar um certo número de procedimentos que garantam, às diferentes partes desse mesmo negócio, a fluidez e a eficácia das trocas comerciais e financeiras, sem pôr em causa o sistema liberal.

A ética traduz-se, assim;

«Pelo comportamento...pela atitude... de cada um.

«Por códigos que expressam a postura do conjunto, para o que contribui a atitude de cada um, face a um todo de ideais, valores e comportamentos.

E, porque a atitude de cada um podia conduzir a um dispersar de esforços, há que estabelecer um fio condutor que, orientado no sentido da convergência, torne a organização num todo.

### **Perante este contexto e tantos desafios, o que fez a APEE?**

- Elaborou documentos que, promulgadas pelo IPQ, são normas nacionais que ajudam as organizações a definirem e a implementarem Sistemas de gestão da ética e códigos de ética. São as NP 4563, NP 4460-1 e NP4460-2, respetivamente;
- Multiplicou-se em ações de Sensibilização, Informação e Formação;
- Alargou o seu pensamento e ação, ao Desenvolvimento Sustentável, à Responsabilidade Social e a à Economia Circular;
- Interveio em areópagos internacionais como a ISO e as Nações Unidas.

Tomámos contacto e aderimos à APEE, em 2005. Tivemos a honra e a oportunidade de participar, com modéstia das nossas capacidades, na vivência desta Associação.



## **Como estamos hoje na Ética das Organizações?**

No mundo dos negócios, a proliferação de Sistemas de gestão ética da organizações e de códigos de Ética e de Conduta, devidamente elaborados e aplicados, alterou, para melhor, o contexto do passado.

A Sociedade Civil tem, aqui, um longo caminho a percorrer e, só por via da escola, nos parece ser possível melhorar alguma coisa. APEE, tem mais um possível terreno, para continuar a sementeira.

Foram 20 anos profícuos. Venham mais 20. Parabéns, APEE!

## Carlos Monjardino

Presidente do Conselho de Administração da Fundação Oriente

Presidente da Assembleia Geral da UNA (Unidade das Nações Associação)

### «A escolha certa»

A Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) é uma instituição de referência para todos os que defendem a aliança entre a democracia pluralista, a economia de mercado e o primado do direito que garante a prosperidade e o progresso de Portugal e da Europa e sustenta a ordem liberal à escala global.

Na viragem do século, a sua fundação coincidiu com o início do **Global Compact** das Nações Unidas. A APEE foi a **Host** da Rede Portuguesa do **Global Compact** desde a sua institucionalização, na qual me empenhei como Presidente da Fundação Oriente, impulsionado por Kofi Annan, o Secretário-Geral das Nações Unidas responsável pela criação do **Global Compact**. Desde a primeira hora, os fundadores da Rede Portuguesa elegeram o Engenheiro Mário Parra da Silva, Presidente da APEE, para dirigir a representação nacional do **Global Compact** das Nações Unidas e, dessa forma, reconheceram a convergência natural entre as duas entidades, vinculadas ambas à integração das instituições empresariais, como parceiros responsáveis na edificação de uma sociedade internacional.

A iniciativa de Kofi Annan é um marco decisivo na evolução das Nações Unidas. Em 1999, o Secretário-Geral das Nações Unidas foi a Davos defender uma «parceria criativa» entre as Nações Unidas e o sector privado para realizar à escala global o que os países industrializados tinham conseguido fazer depois da II Guerra Mundial: criar as medidas necessárias para restaurar a harmonia social e a estabilidade política, postas em causa pela rapidez da expansão dos mercados, e garantir uma nova era de prosperidade. Na sua opinião, essa «parceria criativa» reclamava um **«Global Compact»** – um novo contrato



social à escala global, em que as empresas assumiam as suas responsabilidades sociais pela adesão a um conjunto de valores universais no domínio dos Direitos Humanos, das regras laborais e das práticas ambientais. Na visão lúcida de Kofi Annan, se não desenvolvesse pilares sociais, ambientais e políticos sólidos, a globalização seria «vulnerável à reacção de todos os ‘ismos’ do mundo do post-Guerra Fria: o proteccionismo; o populismo; o nacionalismo; o chauvinismo étnico; o fanatismo e o terrorismo».

Em vinte anos, o **«Global Compact»** tornou-se a maior plataforma empresarial internacional, com mais de dezoito mil empresas de 160 Estados, incluindo as principais economias emergentes, e com mais de 60 redes nacionais, incluindo a Rede Portuguesa do **Global Compact** das Nações Unidas

O **Global Compact** desempenha funções cruciais na modernização empresarial. Em primeiro lugar, os «Dez Princípios» – as normas que definem os «valores universais comuns que todos reconhecem como seus», inscritos nos acordos internacionais sobre os Direitos Humanos, as normas laborais e a protecção ambiental – passaram a fazer parte integrante da cultura das organizações empresariais. Em segundo lugar, as parcerias entre as instituições empresariais e outros agentes políticos e sociais na realização dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) e nos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) são essenciais para integrar as empresas e consolidar a sua credibilidade como entidades socialmente responsáveis. Em Portugal, o **UN Global Compact** está na origem da formação da Aliança para os ODS, à qual tenho a honra de presidir. Em terceiro lugar, o **Global Compact** é responsável por iniciativas críticas para as boas práticas do desenvolvimento económico, como, por exemplo, os Princípios do Investimento Responsável (PRI) que têm em os conta os critérios sociais, ambientais e de boa governação (ESG) das instituições empresariais: desde a crise financeira de 2008, as empresas com maior cotação ESG são transacionadas com valores trinta por cento superiores aos das empresas com menor cotação ESG.

O **Global Compact** corresponde a uma necessidade fundamental na transformação das instituições empresariais. O reconhecimento da responsabilidade social das empresas é indispensável não só para consolidar a sua reputação e a sua credibilidade, como para garantir a sua inserção política e social.

Essa transformação, por sua vez, é uma condição prévia para as instituições empresariais poderem realizar a sua função como agentes do desenvolvimento sustentável à escala global e para legitimar o seu estatuto como parceiros responsáveis da sociedade internacional.

Em Davos, Kofi Annan fez um apelo aos empresários para escolherem bem. Em 2021, quando os demónios do protecçãoismo, do populismo, do nacionalismo e do terrorismo estão de regresso à política internacional, é preciso confirmar as escolhas. Em Portugal, o UN **Global Compact** e a APEE são a escolha certa para os que estão empenhados numa mudança de progresso e, designadamente, para os agentes empresariais e do sector privado que querem tornar possível uma estratégia de resposta às crises dos últimos anos que consolide os valores da liberdade e do direito em que assenta a democracia portuguesa.



## Jaime Henriques

### Ex-Presidente da Mesa da Assembleia Geral da APEE

Escrever sobre a APEE, na comemoração dos seus 20 anos de existência, é, para quem a viu nascer e crescer, motivo de um enorme orgulho, por ter tido o privilégio de contribuir, ainda que modestamente, para um mundo melhor e uma sociedade mais justa e digna.

O sentido de oportunidade da criação de uma instituição desta natureza, em 15 de novembro de 2002, por um grupo de Profissionais e Empresários com uma vasta experiência de trabalho realizado em empresas, não podia revelar-se mais propício e adequado ao momento histórico que então se vivia.

Na verdade, o conceito de Desenvolvimento Sustentável (DS), surgido em 1987, apesar de comportar um profundo sentido ético e de ser não apenas inovador, mas também promissor, era um conceito de caráter macro e gerava algum desconforto às organizações. À época, dizia-se que para promoverem o Desenvolvimento Sustentável *“as organizações deveriam caminhar sobre três pilares: o económico, o ambiental e o social”*, o que criava dificuldades acrescidas quanto à respetiva operacionalização. Os entraves só seriam claramente superados com a clarificação do conceito de Responsabilidade Social (RS) e a sua íntima articulação com a noção de Desenvolvimento Sustentável e a imprescindível incorporação da ética.

Este foi o longo percurso bem-sucedido, realizado de 2004 a 2011, com a elaboração e a publicação, primeiro, da norma internacional ISO 26000 (2010-11-01) e, depois, da versão portuguesa da referida norma (2011-10), ao qual a APEE esteve, desde o primeiro dia, indissociavelmente ligada, em representação do nosso país.

A história que vos quero contar, é resumidamente esta: a forma como a APEE abraçou a causa da Normalização e encontrou, assim, uma nova e singular atividade para poder desenvolver e concretizar, de modo mais célere,

adequado e credível, uma grande parte dos desígnios e objetivos que tinham presidido à sua criação.

Quando, no início de 2004, os Associados e/ou futuros Associados foram convocados pelo então Presidente da Direção, Mário Parra da Silva, para uma reunião de arranque dos trabalhos desse ano, estavam longe de imaginar que, algum tempo depois, seriam confrontados com a realização de uma Conferência, promovida pela International Organization for Standardization (ISO), sobre Responsabilidade Social e que viria a ter lugar em Estocolmo nos dias 24 e 25 de junho desse mesmo ano.

Esta notícia desencadeou, de imediato, contactos com o Instituto Português da Qualidade (IPQ), Organismo Nacional de Normalização, através do respetivo Departamento, com o intuito de avaliar a possibilidade do IPQ acreditar os representantes da APEE à referida Conferência, o que determinou a assinatura de um primeiro protocolo, em 2004/06/22, no qual o IPQ reconheceu a Associação, com caráter provisório, como Organismo com funções de Normalização Sectorial (ONS) no domínio da Ética e da Responsabilidade Social, com obrigações a nível nacional e internacional. O mesmo protocolo viria a ser renovado em 2006/06/27.

Mário Parra da Silva e Anabela Vaz Ribeiro puderam, já como os representantes do ONS/APEE e de Portugal, participar na referida Conferência e, em boa hora o fizeram, porque vencidas, habilmente, as reticências das grandes empresas multinacionais, foram tomadas importantes decisões, das quais destacamos:

- 1** O reconhecimento de que a RS envolvia uma série de assuntos e questões qualitativamente diferentes dos tradicionalmente tratados pela ISO;
- 2** A concordância em avançar para a produção de uma Norma Internacional que fornecesse orientação e não um produto provisório, em linguagem simples e utilizável por não especialistas, não destinada à avaliação da conformidade;



- 3 O reconhecimento que era necessário garantir uma participação significativa de todas as partes interessadas;
- 4 O acolhimento da recomendação de não atribuir este trabalho a um comitê técnico já existente.

Estavam, pois, lançadas as bases para a elaboração da Norma ISO 26000.

A partir desse momento o ONS/APEE passou a acompanhar todos os trabalhos internacionais inerentes à elaboração desta norma internacional e, simultaneamente, a empenhar-se nos trabalhos de normalização nacional.

Seguindo as regras e os procedimentos fixados pelo IPQ, o ONS/APEE, tomou a iniciativa de avançar, no seu domínio, para a constituição dos primeiros Comitês Técnicos (CT) de normalização nacionais, formalmente constituídos em março de 2005:

- 1 CT 164 – Responsabilidade Social (2005);
- 2 CT 165 – Ética nas Organizações (2005).

O trabalho de constituição destas CT, implicou um longo diálogo com numerosas entidades públicas e privadas, com e sem finalidade lucrativa, dos mais variados sectores de atividade, por forma a garantir uma ampla representação de todas as partes interessadas. A normalização permitia, a nível nacional, dar a conhecer a APEE a um conjunto muito alargado de organizações, bem como o âmbito e a natureza das suas atividades, mesmo as que não puderam ou não quiseram participar nas CT. Simultaneamente, a atividade a nível internacional possibilitava que travássemos conhecimento com numerosos peritos internacionais, presentes nos fóruns de discussão, e internalizássemos Know-how nas matérias em apreço. Exemplo disso, foi a organização, no nosso país, em 2006/05/16, paralelamente à Semana da RS, da 3ª reunião plenária do Grupo de Trabalho ISO/TMB/WG SR, com a participação de cerca

de 350 pessoas, (300 experts e cerca de 50 observadores), o que propiciou, tirando partido da presença de tão elevado número de peritos, a realização de outros eventos, no decurso dessa semana, com a sua participação.

Fruto de uma avaliação permanente das tendências da normalização internacional e das novas necessidades de múltiplas organizações nacionais, o ONS/APEE ampliou, nos anos seguintes, o número de CT sobre a sua responsabilidade, favorecendo a criação de mais quatro:

- 3 CT 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis – 2009;
- 4 CT 217 – Finanças Sustentáveis – 2019;
- 5 CT 218 – Economia Circular – 2019;
- 6 CT 219 – Bem-Estar e Felicidade Organizacional – 2021.

Das atividades desenvolvidas por estas CT, resultou a publicação de um razoável número de documentos normativos:

**A) A CT 164 elaborou 5 normas:**

- 1 NP 4469-1:2008 – Sistema de gestão da responsabilidade social; Parte 1: Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização;
- 2 NP 4469-2:2010 – Sistema de gestão da responsabilidade social; Parte 2: Guia de orientação para a implementação;
- 3 NP 4469:2019 – Sistema de gestão da responsabilidade social; Parte 1: Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização (*Revisão das duas anteriores*);
- 4 NP ISO 26000:2011 – Linhas de orientação da responsabilidade social (*versão portuguesa da norma internacional*);
- 5 NP ISO 20400:2018 – Compras sustentáveis; Linhas de orientação.

**B) A CT 165 elaborou 3 normas:**

- 1** NP 4460-1:2007 – Ética nas Organizações; Parte 1: Linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações;
- 2** NP 4460-2:2010 – Ética nas Organizações; Parte 2: Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações;
- 3** NP 4563:2018 – Sistema de gestão da ética das organizações; Requisitos.

**C) A CT 179 elaborou 2 normas:**

- 1** NP 4522:2014 – Norma para organizações familiarmente responsáveis;
- 2** NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta foi, uma breve síntese, da atividade normativa concretizada pela APEE, ao longo dos últimos 17 anos da sua existência, e que deve, não apenas encher de orgulho todos os seus associados pelo trabalho realizado, mas, simultaneamente, incentivar-nos a prosseguir neste caminho, em estreita colaboração com o IPQ e com as diferentes organizações nacionais que se envolveram ou venham a envolver no futuro.

Para concluir, um agradecimento a todos os dirigentes e técnicos do IPQ que conosco têm realizado este percurso e que muito nos têm ensinado; a todos os membros das CT que têm colaborado com o ONS/APEE (atualmente estamos a falar de mais de 150 peritos), com destaque para os que desempenham ou desempenharam as funções de Presidente ou Secretário; a todos os que na APEE mais de perto têm colaborado na atividade normativa e aos membros das sucessivas direções pela lucidez que sempre tiveram em apoiar e promover esta atividade de elevado interesse nacional.

## Josefina Leitão

Presidente Cessante da CT 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis

### «A conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal no quadro da atividade da APEE»

Dificuldades na conciliação do trabalho com a família, embora devam ter existido desde sempre, acentuaram-se com a revolução industrial, cujas formas de organização do trabalho – caracterizadas por longas jornadas e horários rígidos – conflituavam com a estrutura familiar. Efetivamente, até então, o trabalho desenvolvia-se sobretudo na agricultura, sector em que as condições de trabalho, apesar de duras, eram, no entanto, mais flexíveis. É deste modo que emerge uma nova questão social, que atinge particularmente as mulheres em trabalhos industriais. Não admira, por isso, que, logo em 1919, no próprio ano da sua criação, a Organização Internacional do Trabalho tenha dedicado às mulheres a trabalhar em estabelecimentos industriais duas convenções: a Convenção (n.º 3) sobre a proteção da maternidade e a Convenção (n.º 4) sobre trabalho noturno de mulheres. Estas Convenções procuravam, porém, essencialmente, proteger a função biológica da mulher, não obstante a sua ação ter repercussões a nível de uma incipiente conciliação do trabalho com a família.

O século passado foi rico em acontecimentos políticos, económicos e sociais com consequências dramáticas na vida das pessoas. Destes acontecimentos destacam-se, pelo que representaram em perdas de vidas e em sofrimento, a 1.ª Guerra Mundial, a crise económica de 1929 e a 2.ª Guerra Mundial. A par destes acontecimentos, e em grande medida por causa deles, o mundo ocidental assistiu ao acesso massivo das mulheres ao mercado do trabalho, e, finda a 2.ª Grande Guerra, à emergência de novas Organizações Internacionais



e à reorganização de outras, como é o caso da Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e do Conselho da Europa. Estas Organizações deram origem a um direito internacional preocupado com a defesa dos direitos fundamentais, com base no princípio de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Posteriormente, (CEE) a Comunidade Económica Europeia viria igualmente a estender a sua ação a estes domínios. A partir dessa altura, no catálogo dos direitos fundamentais passou a incluir-se o direito à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a ele estruturalmente ligado.

Portugal, embora com algum atraso, acabou também por sofrer a influência destes movimentos sociais. O desencadear da guerra colonial acelerou o acesso das mulheres ao mundo do trabalho – fenómeno que já começara a verificar-se anteriormente – e o fim da ditadura. A Revolução de 1974, a adoção da Constituição da República, instituindo um regime democrático, baseado nos direitos fundamentais consagrados no direito internacional, a participação nas grandes Organizações Internacionais e, posteriormente, a adesão à CEE, revolucionaram a situação económica e social do país. Estes movimentos repercutiram-se nas organizações, públicas e privadas, que se abriram ao mundo, não só económico, mas também dos valores.

A APEE, Associação Portuguesa de Ética Empresarial, é um exemplo desta abertura. Criada há 20 anos, esta associação tem vindo a estender o seu campo de ação aos mais variados domínios sociais, entre os quais merece particular destaque o da Normalização. Neste domínio, a APEE tem sido verdadeiramente inovadora na criação de Normas Portuguesas em áreas até então inexploradas. Referimo-nos, nomeadamente, à criação da CT 179 – Organizações familiarmente responsáveis, e à elaboração das NP. 4522 e 4552 sobre conciliação trabalho, família, vida pessoal.

Ao favorecer a adesão voluntária a estas Normas pelas organizações, a APEE tem vindo a contribuir para a promoção dos valores da igualdade entre mulheres e homens e da conciliação, inserindo-se no vasto movimento internacional que tem como principais protagonistas as Nações Unidas, a OIT, o Conselho da Europa e a União Europeia. Com efeito, todas estas Organizações, não só

durante o séc. XX, mas também no presente, não têm cessado de elaborar instrumentos de política e de direito internacional e europeu sobre igualdade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de que são exemplo a Agenda para o Desenvolvimento 2030 das Nações Unidas, a Agenda para o Trabalho Digno da OIT e a recente Diretiva (EU) 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

No que respeita ao nosso país, para além dos enormes avanços a nível político e legislativo, também o trabalho da APEE, neste domínio, tem sido reconhecido, tanto pelos pares como pelos poderes públicos. É exemplo deste reconhecimento, a menção à NP 4552 nos indicadores da medida relativa à criação e divulgação de instrumentos práticos para as empresas de promoção do objetivo da conciliação, do Objetivo Estratégico 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional - da Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação - ENIND (2018-2030). No mesmo sentido, na Medida 1, do Eixo 1 - (Im)Pacto para a conciliação -, do Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar - “Três em linha” - (2018-2019), foi feita referência ao processo de adoção e reconhecimento de medidas para a conciliação, a realizar através da implementação de um sistema de gestão baseado na NP 4552:2016, ao abrigo da qual as organizações poderão certificar-se.

A NP 4552 encontra-se, neste momento, em fase de revisão. Esperamos que com esta revisão a NP 4552 possa continuar a contribuir para uma maior igualdade entre mulheres e homens e para uma melhor conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, eliminando, deste modo, os desequilíbrios existentes na partilha do trabalho de cuidar, cujos custos para a sociedade são evidentes.



## Maria do Céu Patrão Neves

Professora Catedrática

### «Responsabilidade empresarial sustentável»

Nunca se falou tanto de Ética como hoje. O facto poderia ser surpreendente. Afinal, na viragem do século XIX para o XX, assistiu-se à queda dos universais éticos – natureza, Deus, razão – que, ao longo da história da humanidade, a tinham orientado entre o bom e o mau, o correcto e o incorrecto. O vazio que se gerou tornou-se terreno fértil para subjectivismos e relativismos que têm em comum o efeito de implodir qualquer critério de bondade ou rectidão, qualquer normativa ou orientação da acção. O bom-senso depressa compreendeu não ser possível viver sem violência na ausência de toda a moralidade. Assim, o movimento dos direitos humanos, que desde o século XVII se vinha desenvolvendo, firmou-se numa Declaração Universal, em 1948, que ainda hoje está num processo de consolidação como nova moral universal. Paralelamente, na segunda metade do século XX foram brotando cada vez mais éticas aplicadas como reflexão teoricamente fundamentada acerca do bem ou do dever associado à prática concreta de uma actividade socioprofissional particular. O objectivo era o mesmo e complementar, sendo que todas as éticas aplicadas adoptam em comum a matriz dos direitos humanos: formular uma normativa que, num mundo multicultural e pluralista, globalizado, fosse reconhecida como válida pelas partes interessadas, todas com direito a pronunciar-se sobre os princípios fundadores, os fins orientados e os processos legitimadores da actividade em causa.

A Ética Empresarial é uma ética aplicada à actividade das empresas, aos negócios que, como tal, se estrutura no respeito pelos direitos humanos e se constrói com o contributo de todos os intervenientes. Simultaneamente, a sua validade depende da sua fundamentação, que se exige rigorosa e coe-

rente, e a sua eficácia da sua capacidade de intervenção, que se requer efectiva e eficiente. A eficácia decorre da sua dimensão normativa, indispensável para que uma ética aplicada não se torne abstracta e eventualmente estéril; a sua dimensão fundamentadora é igualmente indispensável para que não se reduza a um pragmatismo ou se converta numa técnica. Eis o que, lamentavelmente se tem verificado demasiadas vezes no âmbito do desenvolvimento das éticas aplicadas, com óbvio prejuízo para a sua pertinência social. Compreende-se que seja relativamente fácil a qualquer profissional de uma área específica enunciar algumas regras, decorrentes dos direitos humanos e consensuais na profissão, que se tornem a normativa-padrão para a actividade em causa. Enquanto as circunstâncias não obrigarem a questionar essas normativas ou estas não entrarem em conflito entre si, prevalecem aparentemente firmes e são aplicadas como uma forma de certificação da aprovação ética. A ética reduz-se, assim, a uma espécie de carimbo, discricionariamente utilizado, quando não mesmo de um slogan ou puro jargão no marketing de uma empresa. Só a fundamentação ética das normativas morais as valida. Porém, esta legitimação ética das normas exige o labor de um especialista, de um eticista, de um filósofo, que as inscreva numa construção racional justificativa e coerente.

Afinal, a introdução de requisitos éticos nas empresas, no seu relacionamento interno horizontal (entre colegas) e vertical (entre hierarquias), como no seu relacionamento externo, com a comunidade em que se integra e serve, não pode ser meramente superficial ou postiço, como se a Ética fosse um simples apêndice a que se recorre quando convém ou um puro adereço que se coloca onde parece produzir um bom efeito em termos de mercado. As inquietações éticas genuínas transformam o carácter dos funcionários, dos empregados e patrões, repercutindo-se no seu respectivo modo de agir e, por sua vez, no funcionamento da própria empresa; sendo que, por outro lado, a estrutura da empresa condiciona já também as relações internas e externas pelo que importa que seja desenhada, desde a origem, assumindo um compromisso ético. Este, por natureza, jamais se poderá limitar a “servir-se”, assistindo apenas interesses particulares, mas terá de “servir”, beneficiando também a mais ampla comunidade em que se integra. Não se desvaloriza a ambição de uma empresa ser rentável, sem o que nunca servirá accionistas ou funcionários, nem tão pouco a comunidade em geral. Mas o seu deside-



rato social, a sua obrigação ética não se pode esgotar numa actuação técnica e instrumental, cujo objectivo supremo seja a autossubsistência da empresa e o bem-estar de quem a possui.

De facto, a primeira e mais elementar razão de ser de uma empresa é servir a sociedade. Se não produz ou disponibiliza bens que a sociedade reconhece como necessários ou úteis, perde a justificação para existir. É esta ligação originária e necessária de toda a empresa à sociedade que deve ser fielmente cultivada e voluntariamente assumida como finalidade superior. A sociedade, o servir a comunidade, terá de ser o fim último de uma empresa, se bem que, no seu quotidiano, vá servindo vários outros fins intermédios que lhe estão também adstritos. Paralelamente, a formatação da empresa, na sua estrutura, organização e funcionamento, para o serviço à sociedade é garantia da sua sustentabilidade ou capacidade para se manter em actividade.

A sustentabilidade hoje, porém, não é um conceito homogéneo, nem uma realidade unidirecional. Antes tem uma irredutível tripla dimensão: a económica, uma empresa só se mantém com uma organização, gestão e produção autónomas se for rentável; social, uma empresa só é requerida e acolhida pela comunidade se for capaz de a beneficiar, nos seus efeitos indirectos para além dos directos; e ambiental, porque só ganha horizonte espaço-temporal se respeitar, proteger e promover o ambiente que partilhamos. Esta tripla dimensão da sustentabilidade reflecte a tripla responsabilidade de uma empresa no presente: interna, em relação às partes que a constituem; social, em relação à comunidade em que se integra; global, em relação ao mundo a que pertence.

A mais próxima e imediata responsabilidade de uma empresa é para com quem a constitui e a dinamiza. Importa então, do ponto de vista ético, criar um ambiente de trabalho físico e humano que facilite a articulação, profissionalmente rentável e humanamente harmoniosa, das tarefas de todos e de cada um dos elementos da empresa. Este desiderato exige uma ambiência de cooperação e diálogo que permita a valorização da participação de cada um na dinâmica da empresa e, assim, o respeito por todos as pessoas, independentemente das funções que lhes competem. Neste clima, também questões laborais transversais serão devidamente consideradas como, por exemplo,

a remuneração justa e a recompensa do mérito, flexibilidade para atender a circunstâncias de vida pontuais, ou disponibilização de algumas facilidades sociais (creche na empresa ou espaço para exercício físico).

Estes aspectos agora focados são frequentemente associados à designada responsabilidade social, expressão que preferencialmente reservo para a resposta que a empresa dá às necessidades e expectativas da comunidade (exterior) e não tanto aos seus corpos sociais internos. A responsabilidade social é, então, a geracionalmente mais impactante, isto é, a que pode operar as mais significativas transformações na comunidade em que se instalou e que a suporta. Neste âmbito teremos primeiramente a considerar os consumidores com os quais se terá de estabelecer uma relação de confiança o que exige, no mínimo, consistência na quantidade e qualidade dos bens disponibilizados a um preço justo. Mas a empresa terá também de atender às fragilidades da comunidade em que se insere, avaliadas a partir do poder de que dispõe para as mitigar. Referimo-nos então, por exemplo, a eventuais défices de vida cultural ou de actividade desportiva, ou mesmo situações de carência junto a uma comunidade envelhecida. Esta acção voluntária reconhece que o bem comum se repercute no bem individual, enaltecendo também a imagem da empresa.

A responsabilidade ambiental é a mais abrangente e por vezes (mas apenas aparentemente) distante. Reportamo-la à resposta humana perante a vulnerabilidade dos ecossistemas, ao risco da fauna e da flora perecerem, dos seus habitats se degradarem, de desequilíbrio das suas interrelações dinâmicas. Exige-se que toda a fileira da empresa em causa se reja pelo princípio da precaução ambiental, isto é, que atenda aos potenciais impactos ambientais da sua actividade, refreando-a sempre que existam eventuais impactos nefastos. Espera-se também que contribua para a mitigação das alterações climáticas adoptando as melhores práticas ambientais cientificamente validadas que se apliquem à empresa em causa.

A empresa que reconhece a tripla dimensão da sustentabilidade, saber-lhe-á responder nas três correspondentes vertentes da responsabilidade e é neste contexto, aqui brevemente delineado, que a empresa exercerá uma responsabilidade eticamente sustentável, tal como se espera e exige.



## Miguel Cruz

Secretário de Estado do Tesouro do XXII Governo

### «A ética empresarial e a sustentabilidade do negócio»

Quando recebi o convite para escrever um texto abordando um tema sobre o qual, por várias vezes, num passado mais ou menos recente, tive oportunidade de discutir e refletir, fiquei naturalmente honrado pelo convite, mas preocupado com o que, nesta matéria poderia acrescentar ao que já ficara dito nessas ocasiões.

Estando agora, por imposição de ofício que obriga a concentrar atenção em outras matérias, e por isso, mais afastado do debate sobre este tema, decidi começar por recuperar o que, em 2015, sobre esta matéria referi, na qualidade de Presidente do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, numa intervenção dirigida a empresárias e empresários de empresas PME, num evento realizado em Santa Maria da Feira.

Nesta oportunidade não se estranhará que aproveite, ainda, para alargar as principais referências ao setor empresarial do Estado, e recuperando, aliás, considerandos que fiz no âmbito de uma intervenção na Parpública – Participações Públicas SGPS, aquando da adesão da generalidade das empresas do Grupo à “coligação” empresarial anti-corrupção, e, necessariamente, reforçar a importância do tema da sustentabilidade, já que estamos no rescaldo da COP 26.

Todos nós temos uma leitura com algumas *nuances* sobre a importância e o impacto da ética empresarial na atividade das empresas. Em alguns casos, a leitura é baseada numa consciência de responsabilidade social, em outros casos assenta no enquadramento legal, e ainda em muitos, é ditada pela per-

ção da sua importância para a imagem que, interna e externamente, será criada sobre a empresa e sobre a sua gestão, com as consequentes implicações na sustentabilidade de médio e longo prazo da mesma.

É verdade que os conceitos de legalidade e de ética não coincidem. O enquadramento legal tem a vantagem de estabelecer referenciais e condições mínimas, bem como boas práticas em matéria processual. O desenvolvimento de referenciais éticos numa empresa deve ser visto como um elemento essencial de estabelecimento da cultura organizacional.

E este é o cerne da discussão sobre ética empresarial: as empresas concorrem, num horizonte de médio e longo prazo, ou mesmo num prazo mais curto de aproveitamento de uma oportunidade de negócio, precisamente com base na sua cultura organizacional. Ou seja, a construção, mais ou menos formal, de um edifício de ética empresarial é parte do modelo de negócio de qualquer empresa e será essencial para aquilo que deve ser o objetivo central da empresa: a criação de valor. Criação de valor para o acionista, mas também para outros investidores, para os trabalhadores, para clientes e outros parceiros, enfim, para a sociedade em geral.

Sem uma cultura de ética empresarial, sem o acompanhamento de práticas mínimas de ética empresarial, será muito difícil que a empresa consiga estabelecer relações de confiança entre a empresa e os seus clientes, fornecedores, parceiros, entre outros, bem como internamente na captação e manutenção de recursos e no estabelecimento de um sã relacionamento entre trabalhadores.

Importa, já agora, abordar a frase da “criação de valor para os acionistas”, uma vez que esta matéria, com as discussões sobre sustentabilidade e, em particular com as preocupações ambientais e sobre o futuro de novas gerações no planeta, e atentos os enormes desafios da adoção de uma economia circular e “descarbonizada”, tem sido alvo de grandes discussões.

É que, efetivamente, devemos estar perante o que chamaria de um exercício de maximização com restrições, mas em que o valor a criar depende, em si, da adoção de determinadas práticas de sustentabilidade e de incorporação



de determinadas preocupações sociais, porque elas fazem sentido na sustentabilidade do negócio. Esta reflexão constitui, é importante que assim possa ser entendida, uma ilustração da importância extrema do papel da regulação e das boas práticas internacionais, bem como a constatação de uma alteração significativa e crescente do comportamento dos consumidores (entre outros agentes económicos), bem como o crescente impacto da escassez de recursos e de externalidades no dia a dia das empresas.

Tratando-se, pois, de uma matéria com uma relevância extrema na dimensão comportamental, qualquer gestor constata e constatará – mesmo tendo em atenção a dimensão média mais reduzida das nossas empresas quando comparadas, por exemplo, com a média europeia – a importância de uma cultura de ética para a mobilização e utilização eficiente de talento. Nomeadamente, na capacidade de desenhar formas inovadoras de desenvolver o negócio e criação de novas atividades.

E não há qualquer dúvida de que os desenvolvimentos tecnológicos e as ferramentas criadas e aprofundadas nos últimos anos, nomeadamente no domínio da comunicação interna e institucional, têm criado oportunidades extraordinárias do ponto de vista da consolidação da ética na cultura empresarial. E criado impactos negativos significativos quando uma falha de conduta é identificada.

O desenvolvimento de uma cultura de ética empresarial tem vindo a ser, felizmente, muito estimulada pelo foco das instituições de ensino superior nesta matéria. Esta é uma área de futuro.

Também nas empresas públicas o tema é da maior importância, pelas mesmas razões e por razões acrescidas decorrentes da natureza do seu capital. O desenvolvimento claro de códigos de conduta, o recurso a comparações, standards e boas práticas é também essencial. Nesta matéria, tenho, aliás, advogado, que as empresas públicas devem colaborar entre si, com apoio acionista, para o desenvolvimento de uma dinâmica de melhoria continuada, nesta e noutras matérias, com destaque para a da sustentabilidade ambiental, criando cada vez melhores condições de previsibilidade.

Duas notas de particular diferença neste domínio público – não terei “espaço” para desenvolver mais este tema que é profundo e extenso: Em primeiro lugar para a discussão sobre a “criação de valor para o acionista” e, em segundo lugar, para a temática dos conflitos de interesse, de basilar importância para uma discussão sobre ética empresarial.

Quanto à criação de valor para o acionista, creio ser consensual que uma empresa pública tem, necessariamente uma obrigação de criação de valor associado ao interesse público, sem descurar a sustentabilidade financeira. A complexidade de variáveis, neste contexto, é, portanto, distinta.

Isso torna ainda mais importante a definição de códigos de ética/códigos de conduta, acompanhado de aplicação de standards internacionais e boas práticas, bem como a aplicação clara de princípios de ética democrática.

Adicionalmente, medidas de prevenção de corrupção e de transparência associadas a gestão de conflitos de interesse devem fazer parte das boas práticas das empresas, e, nomeadamente, devem ser transparentemente reportadas através dos Relatórios de Governo Societário.

Em qualquer caso, importa termos a consciência de que a construção de um edifício cultural que integre preocupações éticas será sempre um processo, nunca um resultado. Os desafios evoluem, e as componentes individual, institucional e organizacional da ética estão em permanente alteração. Muito se evoluiu nos últimos anos, e é isso que nos deve tornar mais e mais exigentes.



## Paula Guimarães

### Embaixadora e Membro do Board da Aliança ODS Portugal

Em 2022 assinalou-se o 6.º aniversário da Aliança ODS Portugal, organização jovem entre nós, mas que conta já com um número significativo de membros e tem vindo a desenvolver um trabalho relevante na divulgação dos objetivos de desenvolvimento sustentável.

A sua existência e o trabalho que desenvolve são fundamentais para a consciencialização, por parte das empresas e dos cidadãos de que a mudança de atitude é urgente e, talvez, tardia.

Pese embora a esperança e o rigor que estiveram na origem do desenho dos 17 ODS, o tempo passa e não vemos alterações significativas que nos permitam ser otimistas quanto ao seu cumprimento em tempo útil.

A recente pandemia contribuiu para o atraso e até mesmo para o retrocesso da implementação de medidas corretivas nos domínios do combate à pobreza e à fome, na educação e na saúde.

A redução das desigualdades está longe de ser uma realidade, tal como a igualdade de género e no que respeita ao trabalho digno, assistimos a uma tal revolução nesse domínio que não conseguimos visualizar, com exatidão o que o futuro nos trará.

Por último, o recente relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças é claro sobre a realidade que vivemos e o perigo iminente de destruição irreversível da casa comum.

De uma forma geral, estamos longe de atingir o pretendido em 2030, relativamente a todos os ODS e será difícil adotar as medidas necessárias para inverter o estado das artes, sem pôr em causa direitos e liberdades individuais.

Nesta luta contra o tempo, seria necessário alterar profundamente os nossos modelos societários e construir um pacto civilizacional e planetário, sem precedentes.

Trata-se, provavelmente, de um desejo utópico, principalmente se tivermos em conta a experiência recente de reação à pandemia, mas não há outro caminho. É fundamental que os estados, em conjunto, tenham a coragem de tomar decisões impopulares, que as empresas optem pela sustentabilidade em vez do lucro imediato e que os cidadãos estejam disponíveis para abdicar de práticas ancestrais.

É um combate duro que ainda é possível travar, e para isso, estruturas como a Aliança são essenciais. Essencial na educação dos indivíduos, na sensibilização dos atores sociais e empresariais, na pressão sobre as instâncias de poder e na promoção de parcerias e sinergias.

É uma voz independente, cientificamente alicerçada, respeitada pelos parceiros e que representa um pensamento e uma ação globais, que ultrapassam as fronteiras nacionais.

Cinco anos de ação em prol de um mundo melhor merecem os nossos parabéns, mas, sobretudo, merecem a nossa convicção de que a batalha continuará para “construir o futuro”.



## **Paula Viegas**

Vogal da Direção APEE

### **«20 anos em contagem crescente»**

A Associação Portuguesa de Ética Empresarial celebra este ano o seu 20º aniversário.

São duas décadas, e muitos outros números, a contribuir para o desenvolvimento de valores éticos nas organizações, incorporando-os nas práticas de gestão interna e na interação com o ambiente externo, e a capacitar as PME para o desenvolvimento sustentável. Um percurso que firmou, também, o seu estatuto de organismo de normalização setorial (ONS), atribuído pelo Instituto Português da Qualidade (IPQ), para a promoção dos valores éticos e de responsabilidade social e o desenvolvimento de normas nacionais em áreas específicas, nomeadamente: Ética nas Organizações, Finanças Sustentáveis, Responsabilidade Social Corporativa, Igualdade Salarial, Economia Circular, Bem-Estar e Felicidade Organizacional, e Organizações Familiarmente Responsáveis. Neste âmbito, a APEE tem, ainda, assegurado a participação portuguesa em grupos de trabalho da organização internacional de normalização e certificação ISO, com destaque para as matérias das finanças sustentáveis, ESG e igualdade de género.

### **Mais do que números, somos valores e compromissos**

A ética empresarial representa um padrão comportamental assente em princípios morais (que são reconhecíveis pelo mercado), métodos de operação confiáveis, respeito pelos vários grupos de partes interessadas, seus direitos e expectativas, e que prescrevem os procedimentos que uma empresa e cada trabalhador/a devem e ou não devem adotar. Toda a cultura organi-

zacional e atividades correntes de qualquer organização estão vinculadas ao cumprimento de diretrizes e critérios que determinam melhores decisões e contactos com outras pessoas e ou entidades.

Quando nos referimos à ética, enquanto cidadãos, evocamos, inclusive na nossa aprendizagem passada e nas várias memórias que preservamos, noções e atitudes que se inscrevem numa correspondência biunívoca entre o bem e o mal, o certo e o errado. Da mesma forma, organizações, enquanto “pessoas coletivas”, também precisam replicar, adaptar e aplicar os mesmos conceitos para garantir a coerência entre padrões comportamentais instituídos e assegurar que o exercício de responsabilidade, devido pelas empresas junto de todas as partes e através das várias interações, independentemente de meios ou circunstâncias, se faça sob os mais distintos valores e práticas. Nos negócios ou na atividade institucional das empresas, a forma como as pessoas julgam o carácter, o compromisso e a promessa das marcas é fundamental para o progresso sustentável, porque representa a base da confiança e credibilidade. Estes atributos essenciais à sobrevivência das organizações podem ser comprometidos por ações que são, ou são percebidas como sendo, pouco éticas. Estas percepções, intenções e ou ações, por sua vez, determinam a reputação que depende da aplicabilidade evidente de princípios e valores éticos como p.e.: integridade, honestidade, responsabilidade, respeito pela dignidade e direitos humanos, compromisso com a excelência, justiça, solidariedade, rigor, verdade e transparência.

### **Somos mais, mas será que vivemos melhor?**

Em tempos desafiantes e sociedades em mutação, as empresas são agentes de poder económico e têm, assim, responsabilidade cívica acrescida enquanto contribuintes ativos para um conjunto de parâmetros locais e nacionais que determinam a economia, a sociedade e o futuro das atuais e subseqüentes gerações, e que contribuem para melhores políticas públicas. No foro ético porque representam uma coletividade universal e diversificada de pessoas, regulada por valores comuns, as suas atividades institucionais, administrativas ou comerciais, devem pautar-se pela total isenção e separação de poderes, que podem estar associados a escaladas de poder, assimetrias de mercado várias,



conflitos de interesses e outras assunções passíveis de esbater as necessárias fronteiras entre o exercício económico, corrente, das empresas e a atividade política dos governos ou organizações partidárias.

Assistimos a um número maior de empresas e marcas que assumem determinados temas como “bandeiras” do seu exercício cívico, ou de cidadania ativa, de acordo com o propósito que definiram. Desde a associação aos temas da igualdade de género e da não discriminação, da promoção de estilos de vidas ambientalmente mais conscientes, as empresas comunicam as causas que defendem, em alinhamento com as expectativas das novas gerações – Millennials e Geração Z – e atentas aos investidores.

É o derradeiro apelo ao exercício da responsabilidade e responsabilização. Ambiental e social, a responsabilidade corporativa sustenta-se e induz a um quadro ético, que tende a expressar-se, numa abordagem elementar e exemplificativa, num código de conduta, através do qual pessoas e ou organizações são responsáveis pelo cumprimento do seu dever cívico e pela realização de ações que beneficiam a sociedade. Se uma empresa prejudicar contextos, matérias e ou recursos, naturais e outros, que sustentam a proteção e o respeito à dignidade humana em todas as suas projeções jurídicas, as suas ações serão consideradas socialmente e ou ambientalmente irresponsáveis, podendo originar impactos significativos na reputação, negócio, marcas e oferta associada. Neste sentido, a governação corporativa e a gestão corrente de uma empresa, abrangendo todos os seus níveis de decisão, devem garantir a maximização da rendibilidade, em simultâneo com a proteção dos interesses das comunidades, onde a empresa opera e da sociedade como um todo.

### **Somos humanos, mas será que temos os mesmos direitos aplicados?**

O respeito pelos Direitos Humanos Universais é parte integrante do compromisso cívico, cidadania corporativa e missão das organizações, e respeita os princípios e valores que sustentam compromissos, atividades e bens, que as marcas representam. O comportamento e as mensagens das marcas contribuem, de forma positiva ou negativa, para a agenda dos direitos humanos. Marcas são símbolos que atribuem um rosto, uma caracterização humanizada

às empresas e à sua oferta para o mercado. São veículos promotores de relações junto dos consumidores e públicos-alvo, nos quais assentam emoções que definem e sustentam mais de 50% das experiências de marca nos mercados.

Marcas são ativos intangíveis que, face à sua exposição mediática e capacidade de atuarem sobre a esfera emocional das pessoas, têm o poder de repercutir a sua posição em matéria de direitos humanos sobre temáticas públicas importantes, educando, sensibilizando e potenciando a adoção de comportamentos de responsabilidade social e ambiental. Nomeadamente, sobre temas como a igualdade de género, a diversidade, a paridade racial, a inclusão de pessoas com deficiência ou com necessidades especiais, a integração de minorias étnicas, a promoção da interculturalidade, o absoluto repúdio pelo trabalho infantil, escravo ou forçado, e também o combate a quaisquer formas de assédio, perseguição e discriminação contra a dignidade humana e a justiça social. As marcas são mais poderosas quanto maior, mais forte e coerente se revela a sua demonstração de apoio ao total respeito pelos princípios que protegem os direitos humanos. Quando representam negócios, representam também a forma como são feitos, a produção, a distribuição e os impactos associados sobre a sociedade, comunidades, ambiente, ecossistemas e recursos naturais. São símbolos da responsabilidade e dos valores corporativos e devem alinhar as suas mensagens e códigos, em benefício dos mesmos valores comuns. A sua credibilidade depende do exercício de cidadania e bondade que forem capazes de ilustrar, dos meios e canais que utilizarem para disseminar e influenciar boas práticas, exemplos e reptos éticos.

A responsabilidade de uma marca é a responsabilidade da organização que ela representa, transmite a coerência ou o desalinhamento com os princípios corporativos, posiciona adequada ou desadequadamente a oferta em função das expectativas dos seus públicos. E, hoje, as novas gerações exigem o respeito pelos direitos individuais e liberdades fundamentais. E fazem-no expressiva e conseqüentemente, utilizando meios e canais potencialmente capazes de penalizar seriamente a reputação e o valor das marcas.

Não há segredos na sociedade em que vivemos. Tudo se descobre, se escrutina, avalia e julga, adota ou rejeita. Da mesma forma, não há meias-verdades,



meios termos ou negociação possível quanto à parcial adoção de temáticas relacionadas com os direitos humanos. Respeitam-se, ou não. Aplicam-se ou ignoram-se. Com as consequências previsíveis.

## **Somos o propósito que definimos e o caminho que fazemos em conjunto**

A APEE tem acompanhado o percurso de muitas empresas em Portugal. Micro, pequenas, médias, grandes e multinacionais. A todas cabe um papel determinante para a evolução e sustentabilidade do nosso país. Independentemente da dimensão e características de cada uma, as empresas têm vindo a fazer um percurso evolutivo consistente, resiliente e, em alguns setores, estruturante e significativo. Os desafios, nos últimos anos e em particular no período pandémico, têm sido crescentes, através de novos quadros regulatórios, das finanças sustentáveis, dos contextos associados à transição energética e tecnológica, das ameaças provindas da depauperação de recursos naturais e da pressão exercida pelo mercado, nomeadamente pelas partes interessadas mais relevantes, por investidores e financiadores.

Portugal tem muitos exemplos de empresas que evidenciam desempenhos éticos – e ao nível ambiental, social e de governação –, que são ativas na defesa de causas comuns e no contributo para solucionar necessidades comunitárias, que se comprometem com princípios e metas globais, em benefício da Humanidade e do Planeta, que estimulam a inovação e o empreendedorismo, que contribuem para melhores políticas públicas e que, em suma, incorporam a sustentabilidade nos seus modelos de gestão e negócio.

Desde sempre, a APEE tem vindo a revelar esses exemplos e a valorizar as boas práticas associadas, seja através dos eventos que organiza e que agregam representantes de várias indústrias e setores, seja pela notoriedade atribuída às iniciativas e projetos distinguidos em fóruns vários, com destaque para os prémios de “Reconhecimento de Práticas em Responsabilidade Social e Sustentabilidade”, que anualmente revelam o que de melhor têm feito as empresas em Portugal. Uma iniciativa que revela, anualmente, um compromisso sempre crescente das empresas com estas matérias e que atesta

a dinâmica das organizações na implementação de práticas e iniciativas de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade.

Por intermédio de iniciativas e oportunidades que promove, mas também por ser um ONS, por acompanhar de forma muito próxima a Agenda 2030 das Nações Unidas e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o UN Global Compact, os Women's Empowerment Principles (WEPS) e ao assegurar a Aliança para os ODS Portugal, entre outras, a APEE tem tido o privilégio de contactar com organizações de várias indústrias e setores, de diferentes dimensões e geografias, e de conhecer as suas atividades no contributo para o ambiente e alterações climáticas. Acresce o percurso junto das micro e PME, nomeadamente com o Programa PME Sustentável, com o objetivo de capacitar e valorizar a futura geração de empresas portuguesas para os desafios e oportunidades associados à sustentabilidade ambiental e emergência climática, para a adoção de planos de ação e subsequente apresentação de relatórios anuais de Sustentabilidade.

## **Somos parte de uma agenda global e desafiante para o nosso futuro comum**

Variantes e variáveis, são muitas e diversas as que têm enriquecido o conhecimento adquirido e a experiência acumulada da APEE sobre a realidade do país e seus agentes socioeconómicos, mas, também, as que têm permitido conciliar esse contexto com as agendas nacionais e internacionais, objetivos e metas globais para o desenvolvimento sustentável. A escassez e degradação de recursos naturais, a pressão hídrica, o aquecimento global e as emissões de gases com efeito de estufa (GEE), a transição energética e digital/tecnológica, o quadro regulatório europeu para a taxonomia e as finanças sustentáveis, bem como a eminente diretiva europeia para a comunicação e dupla materialidade sobre o desempenho das empresas em sustentabilidade e ESG<sup>1</sup> exemplificam o portfolio de desafios que se colocam às empresas, ainda a recuperarem de custos e ameaças decorrentes da pandemia da COVID-19.

---

<sup>1</sup>ESG - *Environment, Social and Governance* -, acrónimo anglo-saxónico para o conjunto de critérios de reporte sobre o desempenho social, ambiental e de governação das empresas.



A APEE orgulha-se de caminhar há 20 anos ao lado das empresas, que investem em culturas organizacionais éticas e em modelos de melhoria contínua, associados ao desenvolvimento sustentável e à responsabilidade social corporativa. 20 anos de parcerias que robusteceram a APEE, uma jornada de conhecimento partilhado e adquirido, de experiências e valores que foram contribuindo para que uns e outros, fossem uma justa parte do compromisso do país com o desenvolvimento sustentável.

Estamos a pouco mais de 7 anos do prazo limite para cumprir as metas inscritas na Agenda 2030 das Nações Unidas. À escala internacional, ainda há muito por fazer, mas a maior pressão talvez se coloque às empresas que contribuem em mais de 60% para atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável: as micro, pequenas e médias, que caracterizam a quase totalidade dos ecossistemas empresariais.

Portugal tem sido um país pioneiro na subscrição de acordos internacionais para o desenvolvimento sustentável e na apresentação de roteiros para o cumprimento das metas aceites. Neutralidade carbónica, energias renováveis, igualdade de género, novas tecnologias, investigação, inovação (e patentes) e empreendedorismo, são algumas das temáticas estratégicas, estruturantes, que colocam o país em patamares superiores de desempenho a nível europeu e internacional.

Há desafios sociais que estão identificados, projetados, e que determinam o ciclo de vida das atuais e novas gerações. A ameaça demográfica e o envelhecimento da população destacam-se pela falta de compromisso do país com o Futuro.

Investir no capital humano e intelectual, na educação para o empreendedorismo, na diversidade formativa de raparigas e rapazes, nas lideranças partilhadas, na formação de líderes comprometidos com as premissas da sustentabilidade social e ambiental, incentivar culturas de gestão orientadas para a meritocracia e diversidade, resolver a discriminação salarial com base no sexo e género, promover a efetiva conciliação tripartida das esferas da vida de cada pessoa (profissional, pessoal e familiar), combater a remuneração e o trabalho precários, incentivar o voluntariado à escala nacional, promover o

debate público destas matérias para maior sensibilização e ação, entre tantas ... são oportunidades para desenvolver a competitividade e rendibilidade das empresas e a prosperidade socioeconómica do país.

A APEE continuará a investir no futuro de Portugal, ao contribuir para valorizar e capacitar as organizações, para sensibilizar e formar pessoas, para novas políticas públicas e normas de qualidade, inscrevendo os ODS e as metas do desenvolvimento sustentável nos planos de ação, honrando o propósito que sustentou a sua criação, mas, principalmente, continuando a sua jornada (e missão) lado a lado com as pessoas e organizações suas parceiras. Trabalhando para reforçar a evidência de que o custo associado ao risco é sempre mais elevado que o valor do investimento necessário para o prevenir ou evitar. Mais do que nunca, esse cálculo está acessível a qualquer organização e a qualquer grupo de partes interessadas.

Porque “não deixar ninguém para trás”, o objetivo maior, depende da capacidade das organizações firmarem o seu propósito, assumirem as suas responsabilidades e investimentos de médio e longo prazo, privilegiando alianças e parcerias virtuosas para atingirem as metas que nos convocam a todos, protagonistas da nossa Humanidade.



## Ricardo Ferro

Presidente ONS-APEE

### «A importância da normalização para a competitividade das empresas e o contributo da APEE»

Muitas organizações foram criadas nos últimos 20 anos em Portugal, mas sem dúvida que a APEE foi precursora na exaltação da importância da Ética, da Responsabilidade Social e Sustentabilidade para o mundo empresarial e para a sociedade em Portugal. O seu papel ganhou especial relevo quando em 2004 passou, por delegação de competências do IPQ – Instituto Português da Qualidade, a ser o Organismo de Normalização Sectorial para os domínios da Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade, em que se incluem os temas da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, as Finanças Sustentáveis, Compras Sustentáveis ou a Economia Circular.

O crescimento ilimitado num mundo de recursos limitados é já evidente para todos que não é sustentável. A leitura do conceito de recursos deve ser entendida, como a mais ampla possível, desde os recursos naturais, mas igualmente os recursos financeiros, tecnológicos, recursos humanos e respetivo conhecimento e competências, bem como os recursos sociais, isto é, formas de vida. Hoje, muitas organizações já se confrontam com a dificuldade de contratação de pessoal competente, apesar de terem procura dos seus serviços. Outras têm dificuldade de acesso a financiamento, apesar de terem procura, entre outros desafios que se colocam à Gestão.

Os últimos anos vieram reforçar a importância do consumo (mais) responsável, desejavelmente, local, quer pela sustentabilidade económica das comunidades, pela pegada ambiental, quer pela garantia de fornecimento de produtos e matérias-primas, como foi evidente durante a pandemia e que ainda

não está regularizado em muitas áreas. Desta forma, os temas relacionados com a Sustentabilidade passaram a ter um reforço estratégico na sua adoção por parte das organizações, precisamente para garantirem modelos de negócio viáveis a médio/longo prazo e que melhor asseguram os vários riscos com que as organizações têm que lidar. Que modelos adotar e como operacionalizar estas estratégias são questões fundamentais.

Se é verdade que a Academia vem dedicando cada vez mais atenção, estudos e investigação sobre estes temas, por outro lado é necessário o surgimento de modelos de Gestão, que de forma e acesso mais universal, permitam uma harmonização de conceitos, critérios, linguagem e *frameworks*, que permitam as organizações alinharem as suas estratégias em toda a cadeia de valor, da forma mais eficaz possível. A normalização é, assim, o instrumento internacionalmente reconhecido, acessível e universal para disseminar os princípios, conceitos, *frameworks*, guias de implementação e sistemas de gestão. Já o fez com enorme sucesso nas áreas da Qualidade (ISO 9001), Ambiente (ISO 14001), Saúde e Segurança no Trabalho (OHSAS/ISO 45001), entre outros domínios. Acredito que igual trajeto terão os referenciais associados à Ética e Sustentabilidade.

A APEE, enquanto Organismo de Normalização Sectorial (ONS), suportado nas suas Comissões Técnicas, onde estão peritos representantes de todas as partes interessadas: desde a Indústria, Comércio, Serviços, Sindicatos, Consumidores, Universidades, Entidades Estatais e Organizações de Consultoria e Certificação, tem contribuído para o desenvolvimento de referenciais nacionais e internacionais.

Como funções principais do ONS APEE, saliento:

- Produção de normas (referenciais, boas práticas ou normas) nos domínios identificados;
- Suporte e coordenação do trabalho de todas as Comissões Técnicas;
- Tradução das normas internacionais neste domínio;
- Acompanhamento das Comissões Técnicas ou Grupos de Trabalho internacionais, que desenvolvam normas neste domínio.



A nível internacional, destaco o trabalho das delegações nacionais no desenvolvimento dos referenciais: ISO 26000 (Social Responsibility), ISO 20400 (Sustainable Procurement), ISO 59004 (Circular Economy) em fase de Working Draft, ISO 32210 (Sustainable Finance) em fase de publicação.

A nível nacional, realço os normativos desenvolvidos ou traduzidos em vigor: NP4460 (Ética nas organizações); NP4469 (Sistema de gestão de responsabilidade social); NP ISO 26000 (Linhas de Orientação da Responsabilidade Social); NP 4563 (Sistema de Gestão da Ética das Organizações); NP 4522 (Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis); NP 4552:2016 (Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal).

Há ainda trabalho de desenvolvimento normativo em curso, que brevemente originará novas normas nestes domínios, que serão de significativo auxílio à sustentabilidade e, por conseguinte, à competitividade das organizações. Estou certo de que todas as cinco Comissões Técnicas que compõem o ONS APEE e os seus membros continuarão, *pro bono*, a contribuir para que as organizações em Portugal possam contribuir e usufruir dos melhores modelos de gestão para responder aos desafios do presente e do futuro.

Todos estes normativos, de forma distinta, interpretam e auxiliam as organizações a responder a uma nova dinâmica social, reforçada por estes momentos que estamos a viver, que aumentaram a consciencialização sobre os possíveis impactos ambientais e sociais de produtos, processos e serviços, tanto pela indústria quanto pelos consumidores/utilizadores.

A normalização é um excelente instrumento para implementar e evidenciar a todas as partes interessadas as boas práticas nos respetivos domínios de atuação. A certificação das organizações face a alguns destes referenciais é a melhor forma de evidenciar o respetivo compromisso e as respetivas (boas) práticas.

Concluindo, a APEE, enquanto ONS está ao serviço de todas as organizações que queiram contribuir para um mundo mais Ético e Sustentável.



**APCER**

Associação Portuguesa de Certificação

## «Sustentabilidade – 35 anos depois»

Em 1987, a diplomata e médica Gro Harlem Brundtland, também ex-primeira-ministra da Noruega, usou o termo “desenvolvimento sustentável” pela primeira vez. Na posição de presidente da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas (ONU), apresentou um relatório no qual se lia: «Desenvolvimento sustentável significa suprir as necessidades do presente sem afetar a habilidade das gerações futuras de suprirem as próprias necessidades».

Hoje, as organizações e sociedade estão cada vez mais conscientes da importância dos comportamentos sustentáveis para o futuro. Essa preocupação foi materializada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estipulados pela Organização das Nações Unidas para 2030, no Acordo de Paris, assinado globalmente, e no Pacto Ecológico Europeu.

De facto, presenciamos uma crescente adesão a ações mais sustentáveis, desde o recurso a fontes de energia renováveis, utilização de matéria-prima proveniente de fontes sustentáveis, preferência por materiais reciclados e recicláveis, estabelecimento de políticas de compras sustentáveis por parte das organizações e entidades públicas, a crescente preocupação pelo bem-estar dos colaboradores e a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, entre outras. No entanto, apesar de todos os esforços desenvolvidos até à data, existe ainda um longo caminho para podermos afirmar que a Sustentabilidade deixou de ser um conceito e um conjunto de boas intenções e passou a fazer parte do dia a dia das organizações e das pessoas. A grande oportunidade centra-se na colaboração. As organizações devem ser capazes de garantir a gestão dos seus pilares económico, ambiental e social, de forma equilibrada e com respeito para com todos os seus stakeholders. Neste con-

texto, a responsabilidade das organizações deve ser cada vez mais estendida à sociedade e à sua cadeia de valor, pelo que a gestão dos aspetos ambientais e sociais deve ser integrada ao longo da mesma.

A nível nacional, Portugal tem um conjunto de ferramentas legislativas e políticas em vigor, que permitem responder aos desafios do desenvolvimento sustentável, sendo agora necessário definir uma estratégia integrada, com indicadores e objetivos claros, para uma adequada monitorização e medição do desempenho do país. Segundo o Relatório de Desenvolvimento Sustentável 2022, Portugal ocupa a 20.<sup>a</sup> posição entre 163 países, com um score de 79.23 em 100. De momento, não existe nenhum país a cumprir todos os ODS e Portugal apenas conseguiu dar resposta positiva ao ODS 7 – Energias Renováveis e Acessíveis. É necessário muito mais empenho para cumprir os restantes objetivos, nomeadamente ODS 2 – Erradicar a Fome, ODS 12 – Produção e Consumo Sustentáveis, ODS 14 – Proteger a Vida Marinha e ODS 17 – Parcerias Para a Implementação dos Objetivos. Por outro lado, existem já progressos nos ODS 5 – Igualdade de Género e ODS 6 – Água Potável e Saneamento.

A atualidade exige a intervenção de todos, e é com esta intenção que a APCER disponibiliza serviços de certificação, auditoria às cadeias de fornecimento e formação, para apoiar as organizações na melhoria do seu desempenho ambiental, social e económico. Estes serviços vão ao encontro dos critérios ESG – Environmental, Social and Governance, garantindo uma base sólida para que as organizações entendam o impacto das suas operações e consigam implementar praticas sustentáveis no seu negócio.

Na vertente ambiental, a certificação ISO 14001 – Sistema de Gestão Ambiental, a verificação da pegada de carbono e a economia circular, como modelo de produção e consumo, são três instrumentos que contribuem para a proteção do ambiente e para o combate às alterações climáticas. Também a certificação ISO 50001 – Sistema de Gestão de Energia e a certificação de produtos provenientes de florestas sustentáveis (FSC e PEFC) ajudam as organizações no seu caminho para se tornarem mais “verdes”.

A nível social, o *work-life balance* e as condições dignas de trabalho são prioridades para as organizações. Para dar resposta a esta necessidade, a APCER disponibiliza a certificação NP 4552 para a Conciliação da vida profissional,

peçoal e familiar, e a certificação Fair Telework, para o bem-estar de todos os colaboradores em teletrabalho. A realização de auditorias ao longo das cadeias de fornecimento, de acordo com os códigos de conduta amfori BSCI e SMETA, entre outros, ajudam também a demonstrar o comprometimento em tornar o mundo num lugar mais justo e inclusivo.

Relativamente ao *Governance*, a APCER disponibiliza serviços de *compliance* como a mais recente norma ISO 37001 – *Anti Bribery Management Systems*, e um portfólio de serviços relacionados com a segurança da informação e cibersegurança, que pretendem mitigar os riscos a que as organizações estão expostas, e contribuir para a prevenção contra os ataques cibernéticos, protegendo a informação sensível dos seus negócios.

Temos de agir agora e aproveitar a oportunidade para inovarmos e construirmos a sociedade do amanhã, reduzindo desigualdades, travando o aquecimento global, produzindo de forma mais sustentável e garantindo o trabalho digno.

JOSÉ LEITÃO  
APCER, CEO



Melhoramos a  
qualidade e a  
sustentabilidade  
da vida



## Grupo Águas de Portugal

### «Fazer a diferença na vida das pessoas»

A água é um recurso estratégico, o mais essencial ao desenvolvimento humano, em todas as suas facetas, e fundamental para a nossa vida neste Planeta.

Gerir o abastecimento de água e os serviços de saneamento de forma sustentável e equitativa é, pois, uma missão de grande responsabilidade que abraçamos no Grupo Águas de Portugal, subjacente à preservação da saúde pública e da qualidade do ambiente, e também de grande relevância para a economia, coesão regional e desenvolvimento sustentável.

Mas, todos temos, cada vez mais, uma clara noção de que as alterações climáticas, o esgotamento de recursos e a poluição condicionam a sustentabilidade do recurso água.

Efetivamente, a necessidade de materialização dos princípios de sustentabilidade económica, social e ambiental apontam para a urgência da ação e da mudança de paradigma na gestão e utilização deste e de outros recursos essenciais à vida no planeta, em especial no quadro de emergência climática em que nos encontramos.

No Grupo Águas de Portugal temos incorporado um padrão elevado de exigência em matéria de sustentabilidade, que responde a este sentido de urgência e ao compromisso de prosseguir uma gestão sustentável e socialmente responsável.

Para dar resposta à evolução do paradigma e aos grandes desafios ambientais e sociais, em 2020 o Grupo AdP construiu um Quadro Estratégico de

Compromisso, onde reforça a sua capacidade de resposta à dinâmica associada precisamente às alterações climáticas, à descarbonização, à transformação digital e à economia circular, fixando o propósito de “fazer a diferença na vida das pessoas”.

Este rumo estratégico assenta em três eixos fundamentais, designadamente na cultura de grupo, na excelência dos nossos serviços e na nossa utilidade social.

No primeiro eixo, com foco nas pessoas e na organização, destacam-se o robustecimento da estrutura de governo corporativo, o reforço do modelo de integridade, a valorização do capital humano e a simbiose com a comunidade.

No segundo eixo, o enfoque está centrado na mitigação e na resiliência aos efeitos das alterações climáticas, na eficiência hídrica e operacional, na fiabilidade e qualidade de serviço e na sustentabilidade económica.

No terceiro eixo, que visa maximizar a nossa utilidade social, promovemos a cultura de valorização da água e seu uso parcimonioso, a economia circular e a descarbonização, a inovação aberta e colaborativa e a cooperação e projetos internacionais.

Estamos, naturalmente, cientes de que as decisões que tomamos na prestação de um serviço público essencial à vida, nomeadamente nas opções e na execução dos planos de investimento das nossas empresas, afetam todos os cidadãos, consumidores, trabalhadores e fornecedores, entre outras partes interessadas.

Assim, no âmbito do rumo estratégico estabelecido, robustecemos o nosso Compromisso de Integridade, estabilizando um modelo de governação das nossas empresas com os mais elevados padrões éticos, assente na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública, assumindo os compromissos de garantir a implementação do modelo de integridade e de todos os instrumentos que lhe estão associados e de assegurar continuamente a capacitação interna que favoreça uma cultura de integridade.

O nosso modelo de integridade está plasmado numa Política de Integridade, onde se identificam os diferentes órgãos e instrumentos internos que materializam a implementação dos compromissos no âmbito da ética, compliance e outras obrigações legais relacionadas.

A estrutura de governação da ética organizacional está cometida a dois órgãos com atribuições distintas e complementares, designadamente um Conselho de Ética, órgão consultivo, e uma Comissão de Ética, que tem funções executivas de análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito.

O referencial de ética organizacional do Grupo Águas de Portugal, que é também apoiado nos Princípios de Bom Governo, está em alinhamento com a recomendação da OCDE sobre Integridade Pública e os Princípios do Global Compact das Nações Unidas, nomeadamente o combate à corrupção em todas as suas formas, e com as metas do ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes das Nações Unidas.

Vinculados que estamos a princípios fundamentais de sustentabilidade, formulámos ainda o nosso Compromisso de Sustentabilidade, onde integramos as nossas ambições na ação pelo clima, na concretização da economia circular, na dinâmica de inovação aberta e com impacto e também na determinação em trabalhar com propósito, valorizar os territórios, educar para a sustentabilidade e ainda contribuir para o acesso à água potável e saneamento básico além-fronteiras.

Estes compromissos do Grupo Águas de Portugal, suportados num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte e incorporando padrões elevados de exigência em matéria de sustentabilidade, assentam numa visão de futuro em que o crescimento económico está alinhado com a responsabilidade ambiental, a justiça social e a qualidade de vida das pessoas.



## O ESSENCIAL ESTÁ NA ÁGUA. VALORIZE-A.

A água é o princípio de todas as coisas e o motivo principal do nosso trabalho. Podemos ser invisíveis, mas estamos sempre presentes, a toda a hora e em toda a parte, garantindo serviços que são essenciais ao seu bem-estar, à saúde pública, à qualidade do ambiente e à sustentabilidade do planeta.

**IPQ****Instituto Português da Qualidade**

Pela sua transversalidade e relevância para o desenvolvimento da sociedade, é consensual o entendimento de que as Normas suportam de forma favorável o crescimento económico, a competitividade e a inovação, independentemente da dimensão e da natureza da organização.

Cabe ao Instituto Português da Qualidade (IPQ), no âmbito da sua missão, enquanto Organismo Nacional de Normalização, servir por um lado, os interesses do Estado português mas também, de forma proporcional, os interesses da multiplicidade dos setores industriais, dos serviços e da sociedade em geral, garantindo que as Normas são credíveis, úteis e relevantes e que constituem uma garantia da disponibilização de melhores produtos e melhores serviços no mercado global, indo ao encontro das necessidades da sociedade.

A aprovação pela Assembleia Geral das Nações Unidas da “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, traduzida num conjunto de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), veio lançar um maior desafio e uma responsabilidade acrescida à normalização, assumindo-a como uma ferramenta essencial de apoio aos governos, à indústria e à sociedade em geral, enfatizando a importância do seu contributo para a prossecução de cada um dos ODS.

Particularmente atenta ao modo como a Normalização contribui, de forma direta, para o cumprimento da Agenda 2030 a Associação Portuguesa de Ética Empresarial – APEE – torna-se *host*, em Portugal, da iniciativa da *United Nations Global Compact*, lançada pela ONU em 2000 pelo então Secretário-Geral, Kofi Annan, para promover a sustentabilidade empresarial, – objetivo em que aquela Associação se associa, ao nível nacional, na qualidade de promotora da Aliança ODS Portugal.

Em 2004, na sequência da assinatura de protocolo para o efeito, é reconhecida pelo IPQ a qualificação da Associação Portuguesa de Ética Empre-

sarial (APEE) como Organismo de Normalização Sectorial, para o âmbito da Responsabilidade Social.

O movimento normativo na área da responsabilidade social iniciava, por esta altura, o debate público sobre a necessidade das empresas terem uma maior responsabilidade para com a sociedade e que as pessoas, o planeta e o lucro têm de ser mutuamente inclusivos. Desde essas primeiras discussões, o conceito passou por muitos momentos de transformação até à publicação da Norma ISO 26000, que ganhou força e credibilidade em menos de uma década.

O IPQ e a APEE – pioneira nesta matéria em Portugal – reconhecem, desde cedo, a sua importância, participando e contribuindo de forma ativa nos fóruns de normalização internacional sobre esta temática.

Paralelamente, e porque se tratam de conceitos que se relacionam de forma dinâmica, o ONS APEE desenvolve documentos normativos na área da Ética e, posteriormente, na área das Organizações Familiarmente Responsáveis, visando a implementação de políticas e práticas para dar resposta a uma nova cultura socio-laboral e empresarial baseada na flexibilidade, no respeito e no compromisso mútuo.

O importante papel do ONS APEE culmina com a elaboração de documentos normativos na área da Conciliação, que contribuem para a otimização dos recursos humanos das empresas, potenciando de modo relevante o aumento da produtividade e a inovação empresarial.

Reconhecida a importância e valor destas Normas, elas são incluídas no programa do XXI Governo Constitucional “3 em linha”, com o objetivo de promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, reconhecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas do trabalho.

Na sequência deste prestigiante trabalho, o IPQ decidiu atribuir ao ONS APEE, em 2019, o “Prémio Normalização”, em reconhecimento pela excelência do trabalho realizado.

Responsável nacional por outras áreas normativas igualmente pertinentes, nomeadamente nos domínios da *Economia Circular* e das *Finanças Sustentáveis*, abraçou um novo desafio, através da criação de uma nova Comissão Técnica no âmbito da felicidade e bem-estar organizacional – pessoas felizes trabalham com maior empenho e dedicação, com impacto positivo na produtividade e no sucesso das organizações.

O Instituto Português da Qualidade associa-se à comemoração dos 20 anos da APEE, testemunhando e congratulando a Associação pelo extraordinário e meritório trabalho que tem desenvolvido ao longo dos anos na área da normalização, proporcionando ferramentas de suporte que contribuem para tornar as organizações mais robustas, mais eficazes, responsáveis e inclusivas e, consequentemente, para uma sociedade mais feliz.

Parabéns APEE e que venham mais 20 anos!!!!

A Ética nas Organizações constitui-se como um pilar para o seu sucesso. Quaisquer desvios que coloquem em causa os valores éticos acarretam um enorme potencial para induzir um efeito sistémico, que se torna difícil de controlar. Assim sendo, excetuando as Organizações que funcionam à margem da lei, não é possível conceber que, no cumprimento da sua missão, os valores éticos sejam sequer ser postos em causa.

As Instituições de Ensino Superior (IES), nas quais a Universidade de Coimbra (UC) se inclui, por maioria de razão, têm de possuir e implementar padrões muito elevados no que respeita à ética. Desta forma, a UC tem inscrita nos seus Estatutos tal obrigação, podendo ler-se na “Matriz identitária” (art.º 4.º) que *“A Universidade valoriza o trabalho dos seus professores, investigadores, estudantes e trabalhadores não docentes e não investigadores, empenhando-se em oferecer a todos um ambiente que combine o rigor intelectual e a ética universitária com a liberdade de opinião, o espírito de tolerância e de humildade científica, o estímulo à criatividade e à inovação, bem como o reconhecimento e a promoção do mérito a todos os níveis”*.

A Ética é (e deve ser) destarte um eixo transversal à nossa atividade.

A produção de conhecimento está hoje sob um forte escrutínio no que diz respeito à ética em todas as suas dimensões. Atualmente, não basta a um projeto de investigação ser excelente, é igualmente imprescindível evidenciar que a sua execução segue os mais exigentes padrões éticos e que a instituição que o acolhe forneça identicamente provas de tal. Sendo a investigação um pilar fundamental para uma instituição como a Universidade de Coimbra, é impensável não nos guiarmos por comportamentos irrepreensíveis neste domínio. Assim, temos em funcionamento uma Comissão de Ética e várias Comissões de Ética setoriais que se articulam com a primeira. No âmbito do Centro Académico e Clínico de Coimbra, existe igualmente uma Comissão de Ética conjunta que supervisiona todos os projetos de investigação que envolvam a UC e o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra. O nosso ecossistema de investigação &

inovação está por isso completamente escudado. Fazemo-lo, em primeira instância, porque acreditamos que as boas práticas devem refletir uma imagem da missão da UC, para além do natural cumprimento da legislação vigente.

As IES têm na sua missão a qualificação dos nossos jovens. Por acrescida razão, os valores éticos adquirem uma relevância ampliada. Só beneficiaremos uma sociedade bem-sucedida se a população estiver bem formada e informada. O ensino superior desempenha um papel crucial na formação da nossa população, maioritariamente adultos jovens, numa fase em que a consolidação da sua personalidade está assaz dependente dos estímulos que recebem. Consequentemente, há que envidar esforços para que os valores humanísticos e a ética que lhes está associada façam parte do seu processo de crescimento. Essa atenção está, na UC, presente no processo de ensino-aprendizagem, na avaliação de conhecimentos e ainda em múltiplas dimensões, salientando-se as da responsabilidade social e da sustentabilidade.

Vivemos tempos onde as dinâmicas tornam muito difícil antever o futuro. Começando pela pandemia da COVID-19 até ao conflito militar em curso na Ucrânia, a única certeza que temos é a incerteza do dia seguinte. Têm sido anos muito desafiantes e não se antecipam anos fáceis. É nestas circunstâncias que a responsabilidade social ganha acrescida importância. Vivemos num só planeta e insensato seria pensar que podemos conviver com disparidades tão gritantes no que diz respeito a necessidades básicas como a saúde, educação e justiça, desiguais entre países e até continentes. Enquanto não assimilarmos que a inclusividade é um bem maior e que ninguém pode ficar para trás, dificilmente teremos condições para dormir tranquilos.

Também nestas questões as IES devem ter um papel pedagógico, servindo de exemplo para a sociedade. Na Universidade de Coimbra é tradição devotar um cuidado especial à ação social. É certo que representa elevados encargos, mas não a encaramos como despesa, mas antes como investimento. Estamos conscientes que o ensino superior é um elevador social a que nem todos conseguem aceder. Existindo esta vontade, é nossa responsabilidade criar as condições para que todos os nossos jovens tenham igualdade de oportunidades.

A sustentabilidade é atualmente uma palavra na moda. Quantas vezes a vemos ser utilizada desprovida de qualquer sentido. Quantas vezes vemos

Universidade  
de Coimbra

University  
of Coimbra

uc.pt



PELAS FUTURAS GERAÇÕES,  
O MOMENTO É AGORA.

A universidade mais sustentável  
de Portugal e a 26.<sup>a</sup> do mundo.

The most sustainable university  
in Portugal, and the 26<sup>th</sup> in the world.

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA



Sítio  
Património Mundial  
World Heritage Site

unesco

Universidade de Coimbra — Alta e Sofia  
Inscrita na Lista do Património Mundial em 2013  
World Heritage Site since 2013



visit.uc.pt



www.thewur.com



decisores a ela recorrerem, não sendo depois consequentes. O nosso compromisso com a Agenda 2030 das Nações Unidas e a persecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estão inscritos no nosso Plano Estratégico. Não adotámos este caminho por estar na moda, tomámos conscientemente as nossas opções porque acreditamos que temos responsabilidade acrescida para que os nossos jovens gozem do futuro que lhes é devido.

A Universidade de Coimbra continuará a trilhar o seu caminho e orgulha-se das iniciativas que vai abraçando no sentido de cumprir a sua missão. Esperemos que o exemplo frutifique.

AMÍLCAR FALCÃO  
Reitor da Universidade de Coimbra



## **FICHA TÉCNICA:**

### **Propriedade e Edição:**

APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial

### **Autores:**

APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial

Anabela Vaz Ribeiro

António Almeida Júnior

Carlos Monjardino

Jaime Henriques

Josefina Leitão

Maria do Céu Patrão Neves

Mário Parra da Silva

Miguel Cruz

Paula Guimarães

Paula Viegas

Ricardo Ferro

APCER – Associação Portuguesa de Certificação

Grupo Águas de Portugal

IPQ – Instituto Português da Qualidade

Universidade de Coimbra

### **Design Gráfico:**

Carla Julião

### **Impressão:**

IDG, Imagem Digital Gráfica, Lda.

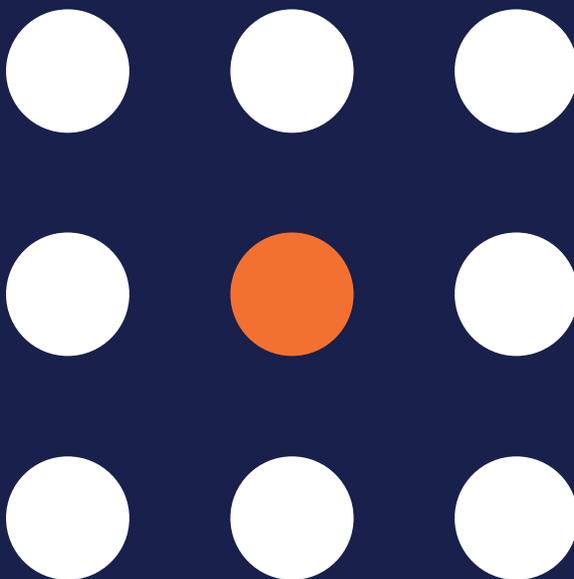
1ª Edição

Novembro de 2022

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução no todo ou em parte desta publicação, seja qual for o suporte, sem qualquer autorização prévia, por escrito, do editor.



Celebrar 20 anos de existência é uma oportunidade de reflexão sobre o passado e o futuro. Desde a fundação entendemos a Responsabilidade Social, no quadro do Desenvolvimento Sustentável, como a concretização prática da Ética Empresarial. Temos plena consciência do muito que falta fazer para cumprir o nosso propósito: apoiar as Organizações na prossecução de Princípios e Valores Éticos.



associação portuguesa de ética empresarial

