



CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

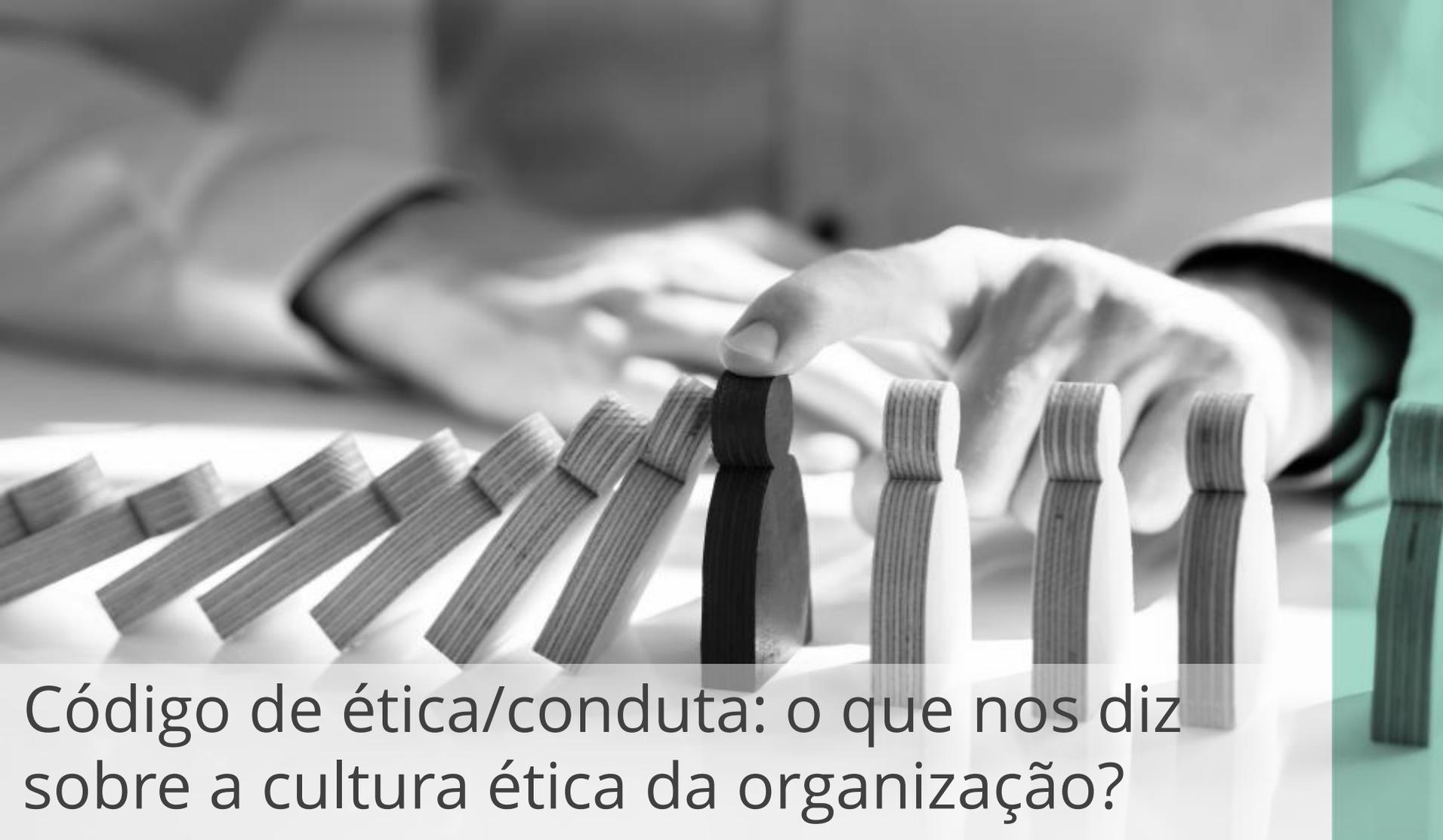
PORTO

CURSO EXECUTIVO

ÉTICA, COMPLIANCE E WHISTLEBLOWING NAS ORGANIZAÇÕES

AULA ABERTA





Código de ética/conduita: o que nos diz sobre a cultura ética da organização?

Com Dr. João Moreira Rato, Presidente do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG)

CURSO EXECUTIVO

**ÉTICA, COMPLIANCE E WHISTLEBLOWING
NAS ORGANIZAÇÕES**

O que vamos abordar nesta aula aberta

Índice dos Códigos de
Ética/Conduta do IPCG

Apresentar o **IPCG Code of Ethics/ Conduct Index**, que avalia a qualidade dos Códigos, com metodologia **IBE**

Como se comparam os Códigos de Ética/Conduta das Associados Coletivos do IPCG com os das empresas do FTSE-100?

O papel dos Códigos de
Ética /Conduta

Lançar pistas para a reflexão sobre o real **papel dos códigos** de ética/conduta **nas denúncias** e, sobretudo, no reforço da **cultura ética da organização**

Reflexão alargada com
audiência

Responder a **questões ou inquietações** da **audiência**

Notas sobre o(s)
curso(s) executivo(s)

Apresentar, em síntese, o(s) curso(s) executivo(s) **Ética, Compliance e Whistleblowing** nas organizações e **Chief Ethis & Compliance Office**

A business code says a lot...
A business code says nothing...
Which statement is true?

A code says a lot, but at the same time, it says absolutely nothing!

*It says a lot in **theory**, but it does not say anything about **practice**.*

*It says a lot about the **desired situation**, but it does not say anything about the **current situation**.*

Muel Kaptein (2015) *The Living Code: Embedding Ethics into the Corporate DNA*

O que é um Código “vivo”?

Inexistência Oportunidade perdida	Má implementação Código “morto”	Boa implementação Código “vivo”
Mau conteúdo	1. INEFICAZ	2. CONTRAPRODUCENTE
Bom conteúdo	3. CONTRAPRODUCENTE	4. EFICAZ

Adaptado de Muel Kaptein (2015) *The Living Code: Embedding Ethics into the Corporate DNA*

*Quanto mais uma organização comunica o seu código sem investir nos seus **conteúdos**, na **qualidade da comunicação**, e no **envolvimento da gestão** maior é a frequência do comportamento antiético observado.*

Adaptado de Muel Kaptein (2015) *The Living Code: Embedding Ethics into the Corporate DNA*

CATOLICA CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL PORTO

FÓRUM DE ÉTICA CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

Como se comparam os Códigos de Ética/Conduta dos Associados Coletivos do IPCG com os das empresas do FTSE-100?

Helena Gonçalves · Católica Porto Business School | UCP
Mariana Cunha · Católica Porto Business School | UCP

ibe INSTITUTE OF BUSINESS ETHICS

Resumo: Este estudo, baseado na metodologia do Institute of Business Ethics (IBE, 2023), apresenta os resultados de uma análise comparativa dos códigos de ética/conduta dos Associados Coletivos do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG). Enquanto 73% dos Associados Coletivos do IPCG demonstram um compromisso com a transparência por meio de códigos disponíveis publicamente, apenas 39% correspondem ao critério de qualidade "bom". Uma pontuação média de qualidade de 4,9 (em 10 pontos) significa que há espaço para implementar melhorias. Na concepção do Código, recomenda-se a necessidade de mudança para estruturas orientadas por valores, priorizando a facilidade de uso, estabelecendo orientações abrangentes para o processo de *Speak Up* e fortalecendo o envolvimento da Liderança. Este estudo tem como objetivo orientar as empresas no sentido de fomentarem uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade, contribuindo, assim, para a evolução contínua das práticas éticas no âmbito corporativo em Portugal e promovendo uma governação sustentável das organizações.

Abril, 2024

CATOLICA CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL PORTO

EFMD EQUIS ACCREDITED AMBA ACCREDITED AACSB ACCREDITED

1 | 16

Research Report

ibe INSTITUTE OF BUSINESS ETHICS

FTSE 350 Codes of Ethics: greater clarity needed

An assessment of the codes of ethics of the UK's leading companies.

Following the interest created by our 2021 report, *FTSE 100 codes of ethics: room for improvement*, we have repeated the research and extended it to the full FTSE 350.

This means that we can check how FTSE 100 companies have progressed and also see how FTSE 250 companies measure up against them.

Read on for further details.

* FTSE 350 as of December 2022



Com base na metodologia do IBE, analisamos a qualidade dos Códigos de Ética / Conduta dos associados coletivos do **IPCG** e comparámos com os obtidos para o **PSI** e com os das empresas do **FTSE-100**.

Como se comparam os Códigos de Ética/Conduta das empresas cotadas no PSI-20 com os das empresas do FTSE-100?

Sobre IPCG Index: 44 Códigos | disponíveis nos websites **março 2024**

62 Associados Coletivos do IPCG, dos quais **12** fazem parte **PSI**

Dois dos Códigos analisados têm data de 2024, mas foram incluídos na categoria '2020-2023'

Sobre PSI Index: 14 Códigos | disponíveis nos websites **junho de 2023**

16 empresas integram **PSI** | Foram considerados 15 (EDP e a EDP RENOVAVEIS partilham o Código) e um Código não disponível. Na análise o nome das empresas foi anonimizado (A a O).

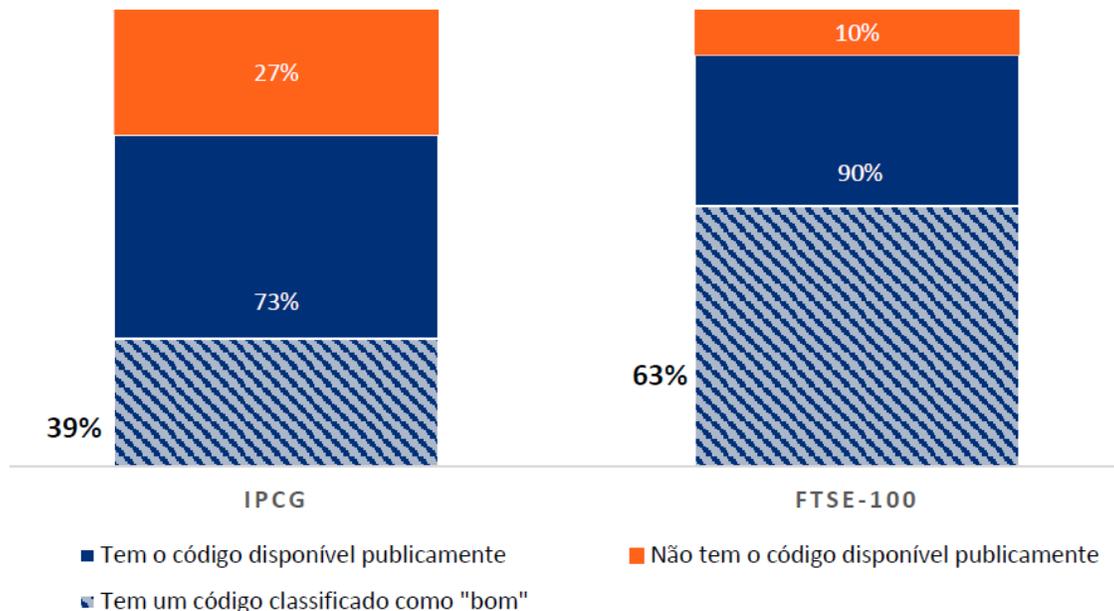
ALTRI, BCP, CORTICEIRA AMORIM, CTT, EDP, EDP RENOVAVEIS, GALP ENERGIA, GREENVOLT, IBERSOL, J. MARTINS, MOTA ENGIL, NOS, REN, SEMAPA, SONAE e NAVIGATOR.

Dimensões analisadas | máximo 10 pontos

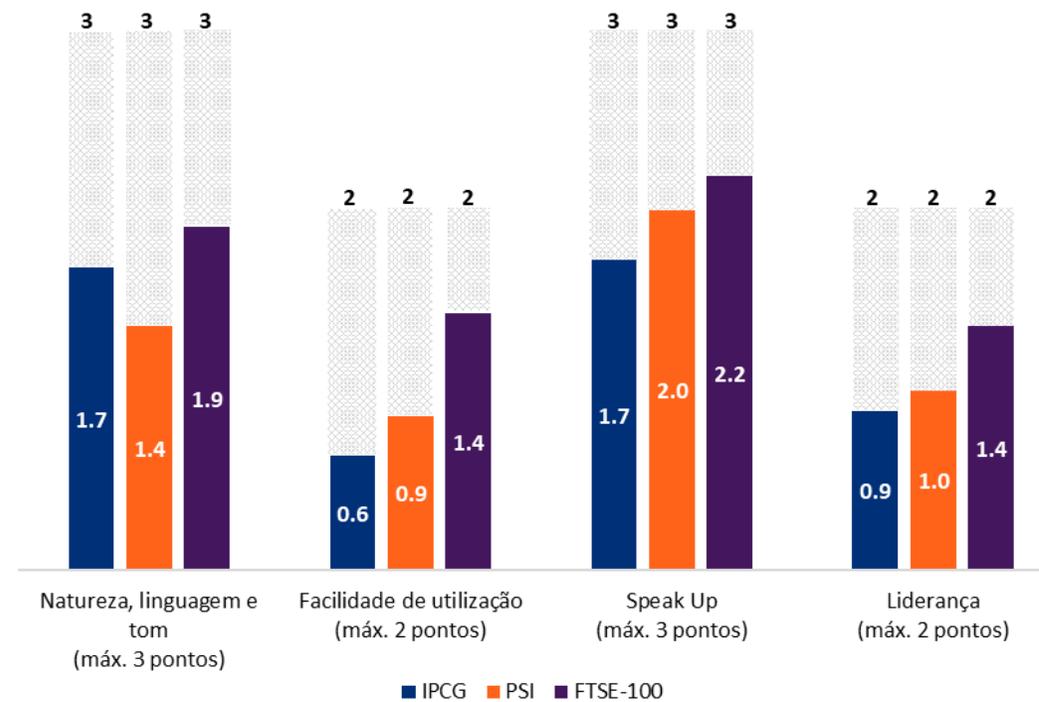
Natureza, Linguagem e Tom	máx. 3 pontos
Baseado em Regras ou em Orientações para a conduta ética?	1 ponto
Linguagem jurídica (<i>legalês</i>) ou linguagem natural?	1 ponto
Abordagem baseada em valores que promove orientação ética concreta?	1 ponto
Facilidade de Utilização	máx. 2 pontos
<i>Design</i> acessível, de fácil leitura e navegação?	1 ponto
Ferramentas de apoio à decisão ética (árvores de decisão, casos ou exemplos)?	1 ponto
<i>Speak Up</i>	máx. 3 pontos
Explicação de como reportar preocupações/denúncias?	1 ponto
Explicação do que se pode esperar após <i>Speak Up</i> ?	1 ponto
Compromisso institucional com a não retaliação?	1 ponto
Liderança	máx. 2 pontos
Compromisso da Alta Direção com a conduta ética?	1 ponto
Responsabilidades específicas dos gestores, enquanto modelos éticos?	1 ponto

Qualidade
“aceitável/bom”
= **ou > 7 pontos**

Possibilidade de
criação de índice
específico para
“associações
empresariais”,
com ou sem
anonimização



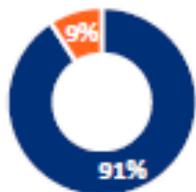
Só 39% dos Códigos (disponíveis publicamente) dos associados do IPCG têm uma classificação “aceitável/bom” (=>7)



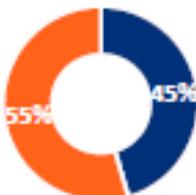
Nas quatro dimensões, as classificações médias dos associados IPCG e das empresas do PSI são mais baixas do que das empresas do FTSE-100

Natureza, linguagem e tom

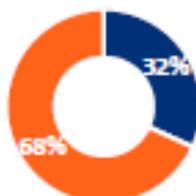
Regras ou Orientação



Legalês ou Linguagem Natural

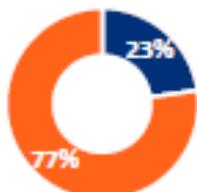


Abordagem baseada em valores

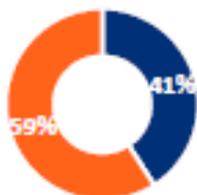


Facilidade de utilização

Design acessível

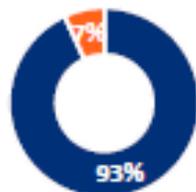


Ferramentas de apoio à decisão ética

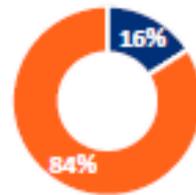


Speak-Up

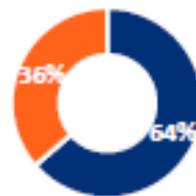
Explicação de como reportar



O que esperar após Speak up



Compromisso de não retaliação

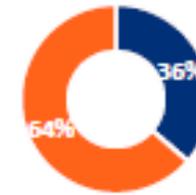


Liderança

Compromisso da Alta Direção



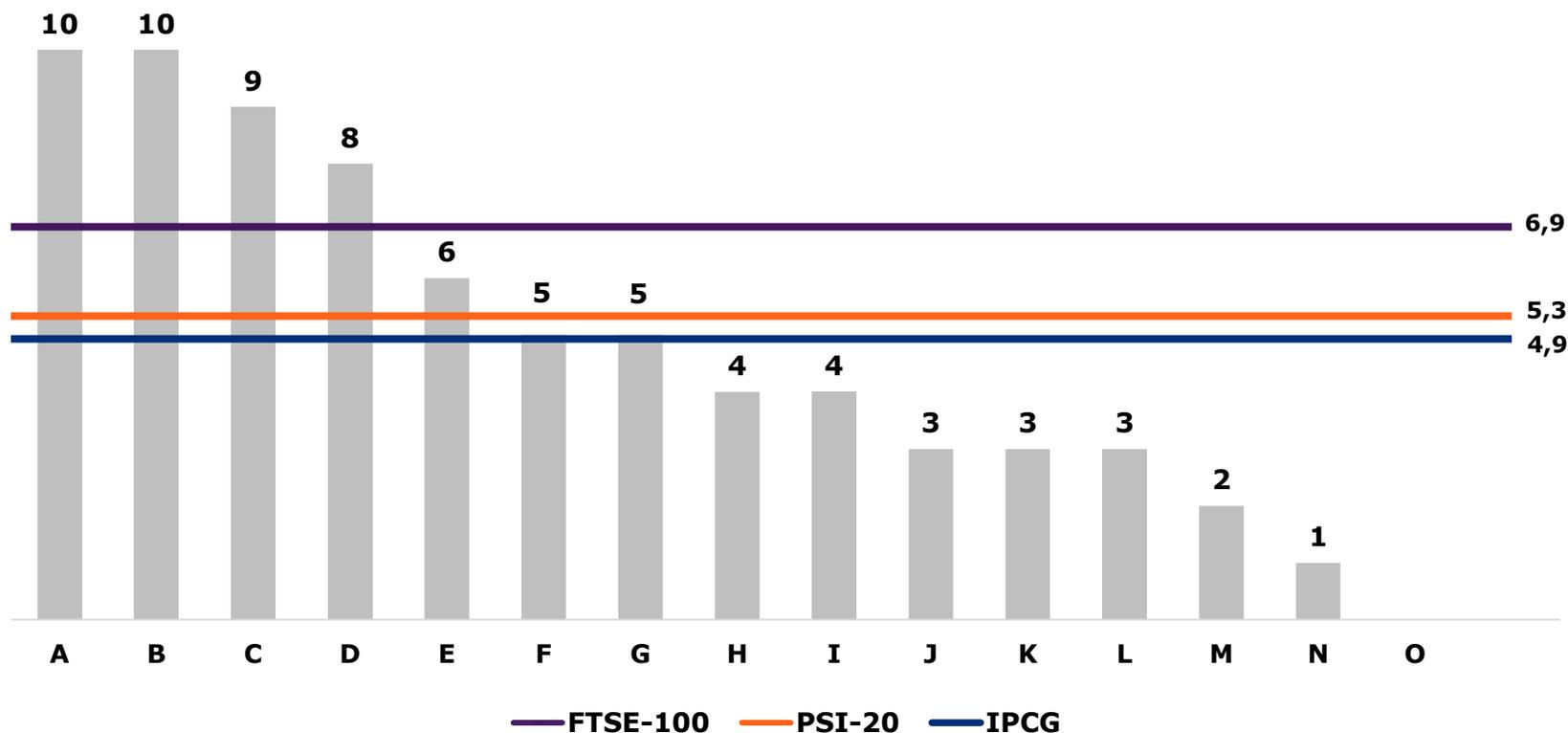
Papel dos gestores



■ sim ■ não

Oportunidade para melhorar **Natureza, Linguagem e Tom**, a **Facilidade de uso** e expressar compromissos da(s) **Liderança(s)**.

Um ponto central é o **processo de Speak Up**, claro e seguro, sobre **o que esperar após reporte** e institucionalizar cultura **intolerante à retaliação**.



Amostra: ALTRI, BCP, CORTICEIRA AMORIM, CTT, EDP, EDP RENOVAVEIS, GALP ENERGIA, GREENVOLT, IBERSOL, J.MARTINS, MOTA ENGL, NOS, REN, SEMAPA, SONAE e NAVIGATOR. Na análise considerámos apenas 15 empresas, uma vez que a EDP e a EDP RENOVAVEIS partilham o mesmo código. Além disso, um dos códigos não se encontrava disponível publicamente.

A classificação média dos
Códigos dos associados do IPCG

4,9

A classificação média
dos Códigos das empresas do PSI

5,3

Ambas inferiores à média dos
Códigos das empresas do FTSE-100

6,9

Apenas **4 empresas** do PSI
tem “bons” códigos

Recomendações

1. **Mudança de abordagens focadas em regras para abordagens orientadas por valores.** Linguagem clara e cativante, afastando-se da linguagem formal, técnica ou jurídica. Abordagem baseada em valores que inspire as pessoas a tomar decisões eticamente corretas, alinhadas com princípios e valores, contribuirá para promover uma cultura ética (mais) forte.
2. **Garantir que o *design* do Código facilita o seu uso,** através de estruturas de navegação intuitivas que melhorem a sua compreensão. **Ferramentas práticas** (modelos de tomada de decisão e exemplos) capacitará ainda mais as pessoas para a deliberação e tomada de decisão éticas.
3. Uma abordagem abrangente e positiva do **processo de Speak Up**, capaz de apoiar quem queira sinalizar más práticas. Não só explicar **como reportar**, mas também expectativas claras sobre o que **pode vir a acontecer após as denúncias**. **Compromisso** com uma cultura organizacional **intolerante à retaliação**.
4. Assegurar o **envolvimento da Liderança**, incluindo mensagens de abertura pela **Alta Direção**, demonstrando o seu **compromisso** com a conduta ética e referências às **responsabilidades específicas dos gestores**, enfatizando o seu papel como modelos éticos.
5. **Revisão regular dos Códigos**, pelo menos uma vez de três em três anos, a fim de garantir a sua pertinência e eficácia.

Conclusões

As tendências observadas na atualização dos Códigos indicam uma **correlação positiva entre atualizações recentes e maiores pontuações de qualidade**, destacando a **importância da melhoria contínua**.

Na procura pela excelência do desempenho ético, é imperativo que as empresas vejam os seus Códigos, não apenas como documentos de conformidade/*compliance*, mas como **estruturas vivas que inspiram a tomada de decisão ética**, se **alinham com os valores organizacionais** e promovem uma **cultura de integridade, de transparência e de responsabilidade**.

O caminho para a liderança e conduta éticas está em curso e este estudo poderá vir a despoletar um **esforço coletivo para robustecer a cultura ética organizacional em Portugal**.

O **Código de Ética / Conduta** é um elemento central na gestão do **Canal de Denúncias**, que é, por sua vez, parte integrante de um **Programa de Ética**, que sendo abrangente e sistemático, permitirá reforçar a **cultura ética** na organização e transformar a forma de **gestão (e governo) da ética**.



2018

2021

2024

[Ethics at Work: 2024 international survey of employees | Institute of Business Ethics - IBE](#)

Programa de Ética (4 elementos)	2018	2021	2024	Global 2024
<i>A minha empresa possui normas escritas de conduta ética empresarial que definem orientações para o meu cargo (ex: um código de ética, uma declaração de política deontológica ou orientações sobre uma conduta empresarial adequada)</i>	60%	62%	65%	71%
<i>A minha empresa disponibiliza aos trabalhadores um meio de reportar incumprimentos de forma confidencial, sem indicar o nome ou outras informações que possam identificá-los facilmente</i>	35%	43%	51%	61%
<i>A minha empresa oferece aconselhamento ou um canal de informações onde posso obter conselhos sobre uma conduta ética no meu trabalho</i>	37%	43%	50%	53%
<i>A minha empresa oferece formação sobre princípios de atuação ética no local de trabalho</i>	43%	50%	58%	60%

Programa de ética melhorou nos quatro elementos (fruto da legislação), mas sempre abaixo da média global
Canal reporte (confidencial) subiu (21 pp) e a formação e o aconselhamento (13 pp)

Dimensão	Canal de reporte	2018	2021	2024	Global 2024
Conhecimento	<i>Durante o ano passado no seu local de trabalho, teve conhecimento de qualquer conduta que, na sua opinião, tenha violado a lei ou as normas éticas da sua empresa?</i>	35%	20%	24%	25%
Reporte	<i>Levantou a questão ou falou sobre os seus receios junto da direção, com outra pessoa adequada ou utilizou outro mecanismo?</i>	49%	46%	56%	64%
Retaliação	<i>Depois de reportar a questão ou de falar sobre os seus receios, sentiu algum desfavorecimento pessoal ou alguma forma de retaliação?</i>	-	42%	51%	46%

O conhecimento de más práticas estabilizou para próximo da média global; o seu reporte aumentou, mas ainda abaixo do global; a retaliação aumentou, e para valores superiores à média global

Tipos de incumprimento observado / testemunhado	2018	2021	2024	Global 2024
<i>Abuso de autoridade</i>	38%	40%	43%	35%
<i>Bullying/outras formas de assédio</i>	14%	29%	32%	32%
<i>Declaração incorreta do número de horas trabalhadas</i>	35%	31%	29%	32%
<i>Discriminação (p. ex., de étnica, género, idade)</i>	2%	21%	20%	26%
...				
<i>Assédio sexual</i>	-	-	11%	20%

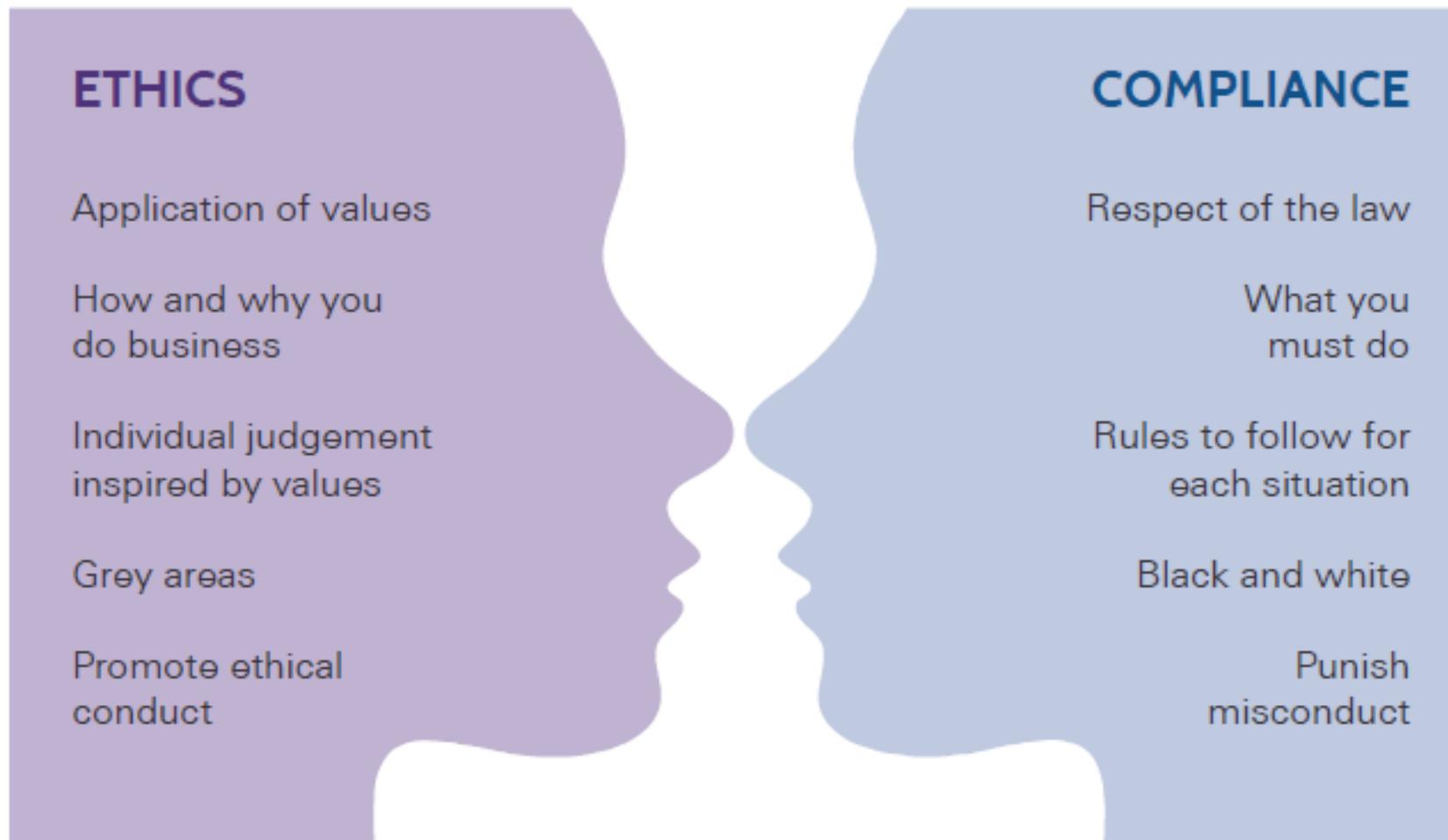
***Abuso de autoridade* a aumentar consistentemente e superior a média global**
***Assédio moral* com grande crescimento, para níveis idênticos a global**
Nesta edição foi incorporada a separação entre assédio moral e assédio sexual

Razões para não falar /reportar / sinalizar/ denunciar	2018	2021	2024	Global 2024
<i>Não acreditei que seria tomada qualquer ação corretiva</i>	32%	47%	41%	34%
<i>Senti que podia colocar em perigo o meu trabalho</i>	24%	31%	36%	34%
<i>Não queria ser visto como uma pessoa problemática por parte da direção</i>	13%	21%	26%	26%
<i>Senti que era algo que não me dizia respeito</i>	27%	22%	17%	20%

Não acreditar em medidas corretivas aumentou, e para valor superior a média global
Medo(s) - trabalho em perigo e direção - aumenta consistentemente para nível global
Sentir que não diz respeito, a diminuir, aproximando-se da média global

Dimensão	Liderança ética	2018	2021	2024	Global 2024
Clareza	<i>A minha hierarquia direta transmite bem a importância da ética no trabalho que fazemos</i>	56%	59%	63%	68%
Exemplo	<i>A minha hierarquia direta é um bom exemplo de comportamento profissional ético</i>	60%	63%	64%	72%
Apoio	<i>A minha hierarquia direta apoia as equipas para que possam seguir os princípios e normas de atuação ética da empresa</i>	61%	65%	65%	72%

Subida consistente em várias dimensões de liderança ética – clareza, exemplaridade e apoio – mas sempre abaixo da média global



As áreas de ética e *compliance* são complementares e reforçam-se mutuamente.

As diferenças devem ser claramente comunicadas internamente...

... para reforçar a *cultura ética*.

TEI e IBE, 2017, Ethics and Compliance handbook




CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

EMPOWER YOUR FUTURE

CURSO EXECUTIVO

**ÉTICA, COMPLIANCE E
WHISTLEBLOWING NAS ORGANIZAÇÕES**

INÍCIO: NOVEMBRO 2024
DURAÇÃO: 16 HORAS




CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

EMPOWER YOUR FUTURE

CURSO EXECUTIVO

CHIEF ETHICS & COMPLIANCE OFFICER

INÍCIO: ABRIL 2025
DURAÇÃO: 48 HORAS
ECTS: 5



Diretores do curso

- Helena Gonçalves, Fórum de Ética da Católica Porto Business School
- José Ricardo Gonçalves, Partner na RBMS - Sociedade de Advogados

Docentes convidados

- Susana Magalhães, Gabinete de Integridade Científica do i3S-UPorto
- Bruno Castro, Fundador e CEO da VisionWare

CURSO EXECUTIVO
**ÉTICA, COMPLIANCE E WHISTLEBLOWING
NAS ORGANIZAÇÕES**

Ética, *Compliance* e *Whistleblowing* nas organizações

- Ética e *Whistleblowing* e a gestão da ética organizacional
- *Compliance* e *Whistleblowing* e a gestão do canal de denúncias
- Regulamento Geral de Prevenção da Corrupção
- Ética e *Compliance*: a desejável aliança

Duração: 16H | 4 sessões de 4H

Formato: *Blended* (presencial e online)

Horário: 9h00-13h00, última sessão, com mesa redonda com convidados e almoço incluído

Datas: 18, 19, 20 e 21 de novembro 2024

Ética, Compliance e Whistleblowing nas organizações

Ética e Compliance: a desejável aliança

A gestão eficaz dos canais de denúncia pode robustecer a cultura ética das organizações?

Mesa redonda | 1ª edição

- Luís Silva Santos, CEO da Ascendi
- Mafalda Pinto, CEO da Scoop
- Miguel Franco, Co-CEO da Schmitt Elevadores
- Rui Lopes Ferreira, CEO do SuperBock Group

Mesa redonda | 2ª edição

- Conceição Ferraz, Diretora do Gabinete de Auditoria, Qualidade e Gestão do Risco da Segurança Social
- Adriano Rego, Luso Finsa
- Rita Cadillon, Lactogal
- Paul Cézanne, CEO Fuchs Portugal

Mesa redonda | 3ª edição

- Maria da Graça Barbosa, Administradora do INESC TEC, alumni deste curso
- Sónia Silva, Diretora de Auditoria da CÂMARA MUNICIPAL DO PORTO e responsável pelo Canal de Denúncia
- José Maria Azeredo, Diretor Legal & Compliance da LIDL, Compliance Officer, Advogada
- Paulo de Mariz Rozeira, Diretor Jurídico da LIGA PORTUGAL

Ética, Compliance e Whistleblowing nas organizações

PARCERIAS



SOCIEDADE DE ADVOGADOS



**Strong speak up cultures
go hand-in-hand with
strong ethical cultures.
The one cannot exist
without the other.**

[Whistleblowing-Management-Handbook \(tei.org.za\)](https://www.tei.org.za/whistleblowing-management-handbook)

CATOLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

FÓRUM DE ÉTICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

Como se comparam os Códigos de Ética/Conduta das empresas cotadas no PSI-20 com os das empresas do FTSE-100?

Helena Gonçalves - Católica Porto Business School | UCP
Mariana Cunha - Católica Porto Business School | UCP

Resumo: Este estudo, baseado na metodologia do Institute of Business Ethics (IBE, 2023), apresenta os resultados de uma análise comparativa dos códigos de ética/conduta das empresas cotadas no Portuguese Stock Index (PSI). Enquanto 93% das empresas PSI demonstram um compromisso com a transparência por meio de códigos disponíveis publicamente, apenas 29% correspondem ao critério de qualidade "bom". Uma pontuação média de qualidade de 5,3 (em 10 pontos) significa que há espaço para implementar melhorias. Na conceção do Código, recomenda-se a necessidade de mudança para estruturas orientadas por valores, priorizando a facilidade de uso, estabelecendo orientações abrangentes para o processo de Speak Up e fortalecendo o envolvimento da Liderança. Este estudo tem como objetivo orientar as empresas no sentido de fortalecerem uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade, contribuindo, assim, para a evolução contínua das práticas éticas no âmbito corporativo em Portugal e promovendo uma governação sustentável das organizações.

CATOLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

EQUIS **AMBA** **AACSB**

1 | 16



CATOLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

FÓRUM DE ÉTICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

Como se comparam os Códigos de Ética/Conduta dos Associados Coletivos do IPCG com os das empresas do FTSE-100?

Helena Gonçalves - Católica Porto Business School | UCP
Mariana Cunha - Católica Porto Business School | UCP

Resumo: Este estudo, baseado na metodologia do Institute of Business Ethics (IBE, 2023), apresenta os resultados de uma análise comparativa dos códigos de ética/conduta dos Associados Coletivos do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG). Enquanto 73% dos Associados Coletivos do IPCG demonstram um compromisso com a transparência por meio de códigos disponíveis publicamente, apenas 39% correspondem ao critério de qualidade "bom". Uma pontuação média de qualidade de 4,9 (em 10 pontos) significa que há espaço para implementar melhorias. Na conceção do Código, recomenda-se a necessidade de mudança para estruturas orientadas por valores, priorizando a facilidade de uso, estabelecendo orientações abrangentes para o processo de Speak Up e fortalecendo o envolvimento da Liderança. Este estudo tem como objetivo orientar as empresas no sentido de fortalecerem uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade, contribuindo, assim, para a evolução contínua das práticas éticas no âmbito corporativo em Portugal e promovendo uma governação sustentável das organizações.

CATOLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

EQUIS **AMBA** **AACSB**

Abril, 2024

1 | 16



hgoncalves@ucp.pt

forumetica.cpbs@ucp.pt



[A Voz dos Portugueses: Conferência Anual do Fórum de Ética | Católica Porto Business School](#)

12 de novembro
17h00-19h30