

# A VOZ DOS PORTUGUESES: ETHICS AT WORK 2024



FÓRUM DE ÉTICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL



Institute of  
Business Ethics



CATÓLICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

PORTO

FOLLOW US





CATÓLICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

PORTO



**A VOZ DOS  
PORTUGUESES:**

ETHICS AT WORK 2024



**FÓRUM DE ÉTICA**  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

# AGENDA

- 17h00** Boas-vindas e apresentação do Fórum de Ética  
**Ana Lourenço** | Associate Dean (Área de Faculty), Católica Porto Business School
- 17h15** The employees' voice: ethics at work 2024  
**Rachael Saunders** | Deputy Director, Institute of Business Ethics (IBE)
- 17h45** A voz dos portugueses: ética no trabalho de 2018 a 2024  
**Helena Gonçalves** | Coordenadora do Fórum de Ética, Católica Porto Business School
- 18h15** A voz de gestores: mesa-redonda  
Moderação de **Sofia Salgado** | Docente, Católica Porto Business School  
**João Mouta** | Diretor de Ética e Compliance, Grupo Ageas Portugal  
**Raquel Carvalho** | Diretora da Área Jurídica e Compliance, Altri  
**Rita Sousa** | Head of Ethics and Compliance, EDP e EDP Renováveis Group
- 19h15** Próximos passos e Encerramento  
**Helena Gonçalves** | Coordenadora do Fórum de Ética, Católica Porto Business School
- 19h30** Porto d'Honra e networking

PATROCINADORES DO FÓRUM DE ÉTICA:





CATÓLICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

PORTO



A VQZ DOS  
PORTUGUESES:

ETHICS AT WORK 2024



FÓRUM DE ÉTICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

# ÉTICA NO TRABALHO: 2018 A 2024

1. CULTURA  
ORGANIZACIONAL

2. FALAR ABERTAMENTE  
(SPEAKING UP)

3. O PROGRAMA DE ÉTICA

4. INCORPORAÇÃO  
DA ÉTICA ATRAVÉS  
DE UM AMBIENTE  
DE APOIO

PATROCINADORES DO FÓRUM DE ÉTICA:

grupo  
ageas

altri

Critical  
software

edp

lipor

SUPER  
BOCK  
GROUP

## DESTAQUES

### Pressões

Já se *sentiu pressionado(a)* a comprometer os atuais princípios e normas de atuação ética da organização?

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
22%	21%	22%	15%

### Más condutas

Teve *conhecimento* de qualquer conduta... que tenha violado a lei ou as normas éticas da sua organização?

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
35%	20%	24%	25%

### Reporte

Levantou a questão ou *falou* sobre os seus receios junto da direção, com outra pessoa adequada ou outro mecanismo?

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
49%	46%	56%	64%

### Retaliação

Depois de reportar a questão ou de falar sobre os seus receios, sentiu algum desfavorecimento pessoal ou forma de *retaliação*?

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
-	42%	51%	46%

Os trabalhadores portugueses sentem-se mais pressionados para comprometer a ética (+7 p.p.) do que a média global.

O conhecimento de más condutas é equivalente à média (-1 p.p.), mas reportam menos (-6 p.p.) e sofrem de mais retaliação (+5 p.p.)

*Qual o papel das lideranças no governo e gestão da ética?*

## CULTURA ORGANIZACIONAL

- Até que ponto os trabalhadores consideram aceitáveis algumas **práticas** de trabalho **eticamente questionáveis**
- Com que frequência pensam que a **honestidade** é praticada na sua organização
- Se **já se sentiram pressionados** a comprometer os padrões de comportamento da sua organização
- Se tiveram **conhecimento de casos de má conduta** no trabalho no último ano
- Quais os **tipos de má conduta** de que tiveram conhecimento no ano transato no local de trabalho

### PONTOS FRACOS

- A idade muda a aceitabilidade de más práticas
- A perceção de honestidade tem vindo a baixar
- Continuamos entre os mais pressionados
- Aumenta abuso de autoridade e assédio moral

### PONTOS FORTES

- O conhecimento de más condutas diminui

## ACEITABILIDADE DE PRÁTICAS ETICAMENTE QUESTIONÁVEIS

<i>Adiante apresentamos uma lista de situações que, por vezes, ocorrem no local de trabalho. Em que medida, se aplicável, acredita que cada uma das seguintes ações é aceitável? [Totalmente aceitável e aceitável]</i>	2018	2021	2024	Global 2024
Utilizar a impressora da organização para impressões pessoais	-	34%	34%	45%
Levar lápis e canetas do local de trabalho	16%	7%	10%	24%
Aumentar ligeiramente/exagerar as despesas com deslocações	6%	6%	10%	19%
Favorecer familiares ou amigos no recrutamento ou adjudicação de contratos	9%	9%	12%	18%
Utilizar gasolina da organização para deslocações pessoais	8%	10%	13%	17%
Fingir estar doente para tirar o dia	2%	3%	6%	15%
Apresentar despesas de entretenimento pessoal como despesas profissionais	4%	6%	8%	13%
Avanços sexuais a colegas de trabalho	-	2%	3%	6%

Os trabalhadores portugueses continuam a ser os menos propensos a considerar aceitáveis cada uma das oito práticas eticamente questionáveis, ainda que essa aceitabilidade tenha vindo a aumentar, mas menor do que a média global (12% vs. 20%).

## ACEITABILIDADE DE PRÁTICAS ETICAMENTE QUESTIONÁVEIS

Adiante apresentamos uma lista de situações que, por vezes, ocorrem no local de trabalho. Em que medida, se aplicável, acredita que cada uma das seguintes ações é aceitável? [Totalmente aceitável e aceitável]	18-34	35-54	55+	PT 2024
Utilizar a impressora da organização para impressões pessoais	45%	31%	23%	34%
Utilizar gasolina da organização para deslocações pessoais	21%	11%	4%	13%
Favorecer familiares ou amigos no recrutamento ou adjudicação de contratos	20%	12%	2%	12%
Levar lápis e canetas do local de trabalho	19%	8%	2%	10%
Aumentar ligeiramente / exagerar as despesas com deslocações	15%	10%	4%	10%
Apresentar despesas de entretenimento pessoal como despesas profissionais	12%	8%	2%	8%
Fingir estar doente para tirar o dia	8%	5%	3%	6%
Avanços sexuais a colegas de trabalho	4%	4%	2%	3%

Mas a **idade** muda (muito) a perceção de aceitabilidade destas práticas questionáveis

Os (mais) jovens são (muito) mais propensos a considerá-las aceitáveis

*Como gerir equipas multigeracionais?*

# HONESTIDADE

*Nas operações diárias da sua organização, diria que a **honestidade** é praticada\*...?*

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
85%	84%	81%	84%

Os mais velhos, os homens e os gestores sinalizam mais (cerca 10 pp) a honestidade. No 3º Setor esta perceção é mais baixa.

<b>18-34</b>	<b>35-54</b>	<b>55+</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
75%	85%	84%	85%	78%
<b>Publico</b>	<b>Privado</b>	<b>3º Setor</b>	<b>Não Gestão</b>	<b>Gestores</b>
81%	82%	71%	78%	90%



A perceção da prática da honestidade tem vindo a baixar consistentemente e está abaixo da média

*Como melhorar a honestidade (no 3º sector)?*

\* Opções de resposta: **Sempre**, **Frequentemente**, **Ocasionalmente**, **Raramente**, **Nunca**, **Não sei**

# PRESSÃO PARA COMPROMETER A ÉTICA

Já se **sentiu pressionado(a)** a comprometer os atuais princípios e normas de atuação ética da organização?

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
22%	21%	22%	15%

Os (mais) jovens sentem-se mais pressionados a comprometer a ética. No setor público e 3º setor pressão é maior.

<b>18-34</b>	<b>35-54</b>	<b>55+</b>	<b>PME</b>	<b>Grandes</b>
29%	22%	13%	22%	23%
<b>Público</b>	<b>Privado</b>	<b>3º Setor</b>	<b>Não Gestão</b>	<b>Gestores</b>
27%	20%	29%	23%	19%



1 em cada 5 afirma (consistentemente) sentir-se pressionado a comprometer a ética, um valor superior ao global.

Estamos entre os **mais pressionados**, juntamente com Índia (36%), Japão (20%) e África do Sul (19%).

## TIPOS DE PRESSÃO PARA COMPROMETER A ÉTICA

<i>Quais das seguintes opções, se aplicável, constituíram as principais pressões sentidas para atuar de forma não ética?</i> [Selecione um máximo de três respostas]	2018	2021	2024	Global 2024
Estava a cumprir as ordens da minha chefia	26%	39%	38%	33%
Pressão em termos de tempo	36%	39%	37%	32%
Senti pressão por parte de colegas para trabalhar em equipa	16%	27%	28%	23%
Tive de cumprir objetivos/prazos empresariais irrealistas	24%	27%	29%	20%
Tínhamos falta de recursos	29%	22%	20%	22%
Foi-me pedido para "cortar caminho"	20%	18%	22%	22%
A minha empresa tem uma cultura pouco ética	11%	15%	11%	15%
Houve pressões financeiras/orçamentais na empresa	16%	14%	11%	18%
Queria ajudar a empresa a ter melhores resultados (por ex. em relação a concorrentes ou cortes nas despesas)	9%	12%	15%	18%
Estava a tentar salvar o meu emprego	8%	7%	17%	22%

Os portugueses sentem-se pressionados a cumprir ordens (38%) e sentem a pressão do tempo (37%), valores acima Global.

Ambas podem ser simultaneamente pressão e justificação

*Como desconstruir a racionalização sobre obediência e tempo, como justificações?*

## CONHECIMENTO DE MÁSDONDUTAS

*Durante o último ano no trabalho, teve conhecimento de qualquer conduta, por parte do seu empregador ou colegas que, na sua opinião, tenha violado a lei ou as normas éticas da sua organização?*

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
35%	20%	24%	25%

Os (mais) jovens e os trabalhadores do 3º Setor são mais propensos a ter conhecimento destas más condutas.

18-34	35-54	55+	Público	Privado	3º Setor
30%	24%	14%	26%	23%	36%



O conhecimento de más condutas diminuiu 11pp deste 2018, sendo atualmente idêntico ao Global, que aumentou 7 pp

**25%** | **18%**  
 2024 Global Average | 2021 Global Average

Covid pode ter influenciado o (mais baixo) conhecimento de más condutas em 2021

*Más condutas no Terceiro Setor será percepção ou realidade?*

## TIPOS DE MÁΣ CONDUTAS

Qual dos seguintes tipos de incumprimento, se aplicável, chegaram ao seu conhecimento? {#PM}		2018	2021	2024	Global 2024
Ética	Abuso de autoridade	38%	40%	43%	35%
E&C	Bullying/outras formas de assédio	14%	29%	32%	32%
E&C	Declaração incorreta do número de horas trabalhadas	35%	31%	29%	32%
E&C	Discriminação (p. ex., de étnica, género, idade)	2%	21%	20%	26%
C	Violações de segurança	13%	19%	9%	26%
E&C	Práticas de contratação inadequadas (p. ex., favorecimento de familiares ou amigos)	24%	29%	20%	24%
C	Roubos	20%	15%	14%	22%
E&C	Assédio sexual	-	-	11%	20%
C	Utilização indevida de dados, quebra de confidencialidade ou violações de privacidade	-	21%	14%	18%
C	Fraude	11%	5%	14%	18%
C	Violações ambientais	-	5%	9%	15%
C	Subornos ou corrupção	-	4%	8%	13%

O abuso de autoridade tem vindo a aumentar e é maior do que o global

Assédio moral aumentou muito, agora igual ao global (e assédio sexual autonomizado)

Declaração incorreta de horas a baixar consistentemente

*Qual a fronteira entre abuso de autoridade e assédio moral?*

## FALAR ABERTAMENTE (SPEAKING UP) E PROGRAMA DE ÉTICA

- A vontade dos trabalhadores de se pronunciarem sobre os casos de má conduta de que tiveram conhecimento
- Por que razão as pessoas decidem não manifestar as suas preocupações relativamente à má conduta
- Se aqueles que se manifestaram ficaram **satisfeitos** com o resultado e se sofreram alguma **retaliação** por o terem feito.

### PONTOS FRACOS

- A retaliação após reporte aumentou
- Aumentou a percentagem de portugueses que *sentem que nada irá acontecer e medo de consequências no trabalho*

### PONTOS FORTES

- O reporte de preocupações aumentou
- A satisfação com o reporte aumentou
- Diminui *não me dizia respeito*
- Programa de ética melhorou (4 elementos)

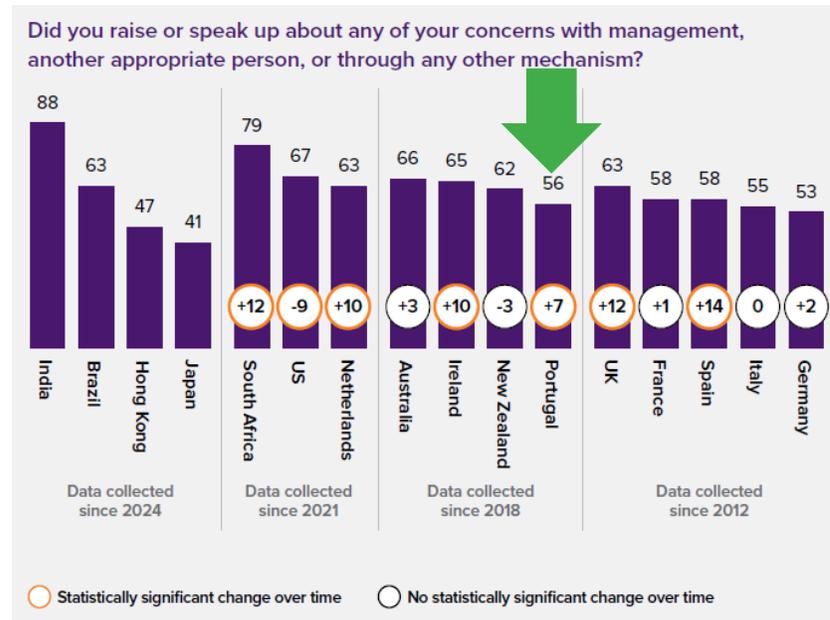
# FALAR / REPORTAR / SINALIZAR / DENUNCIAR

*Levantou a questão ou falou sobre as suas preocupações junto da direção, outra pessoa adequada ou utilizou outro mecanismo?*

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
49%	46%	56%	64%

Os mais jovens e os homens são mais propensos a sinalizar preocupações ... e os não gestores e quem está em híbrido.

<b>18-34</b>	<b>35-54</b>	<b>55+</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
60%	57%	42%	66%	45%
<b>In-office</b>	<b>Remote</b>	<b>Híbrido</b>	<b>Não Gestão</b>	<b>Gestão</b>
55%	47%	65%	66%	45%



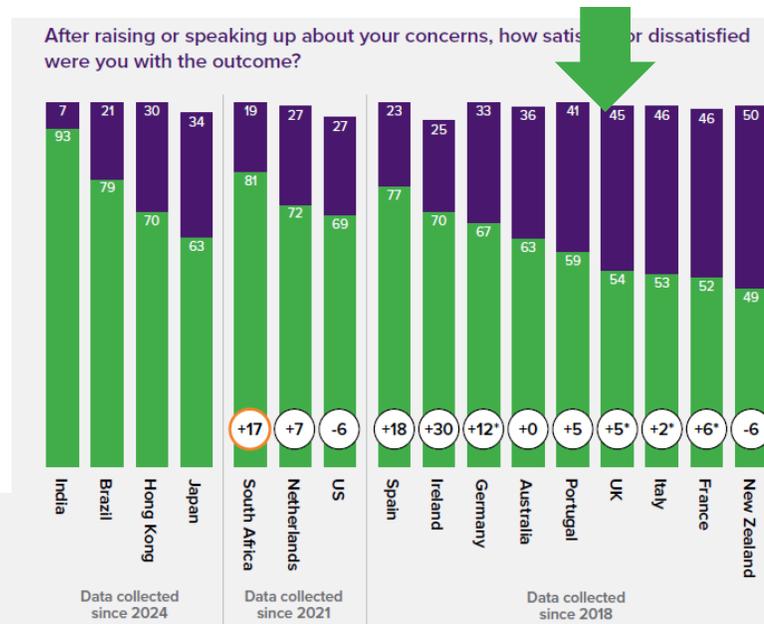
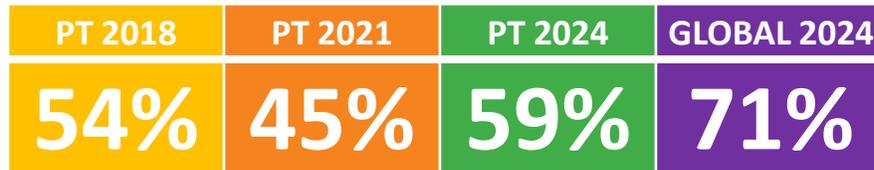
A sinalização de preocupações aumentou (7pp) mas abaixo do global (8pp)

*Falar, Reportar, Sinalizar, Denunciar: fará diferença a palavra utilizada?*

*Como sensibilizar para a importância de “falar”?*

# SATISFAÇÃO COM OS RESULTADOS DO REPORTE

*Depois de levantar a questão ou de falar sobre os seus receios, qual o seu nível de **satisfação** com os resultados?*



A satisfação com o reporte aumentou, mas ainda abaixo do global 12 pp (59% vs. 71%).

O global também aumentou 9 pp.

**71%**  
2024 Global Average

**62%**  
2021 Global Average

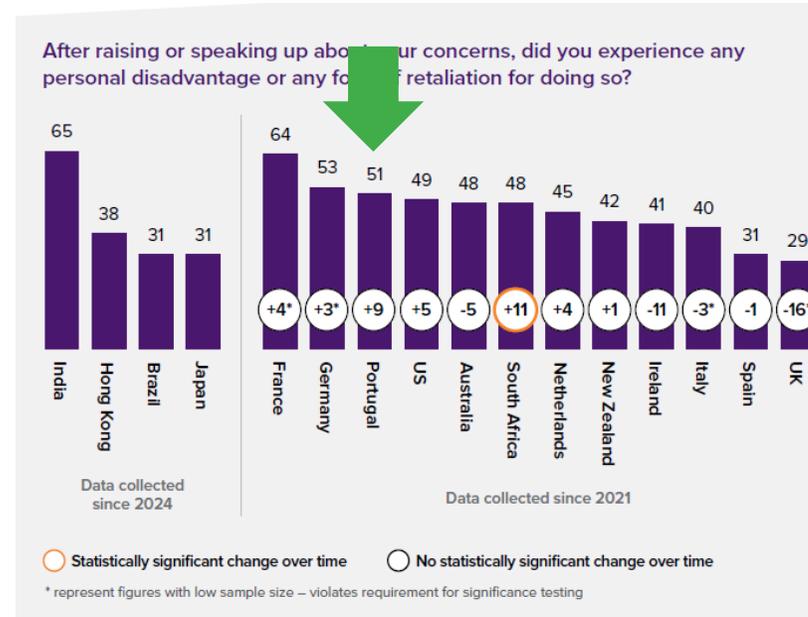
# IMPLICAÇÕES DE FALAR / REPORTAR

*Depois de reportar a questão ou de falar sobre os seus receios, sentiu algum desfavorecimento pessoal ou alguma forma de **retaliação**?*

PT 2018	PT 2021	PT 2024	GLOBAL 2024
-	42%	51%	46%

Mais de metade dos (mais) jovens e as mulheres sinalizam ter sentido retaliação ...  
 ... e os **trabalhadores do Setor Público**.

18-34	35-54	55+	Homens	Mulheres
61%	51%	10%	44%	62%
Público	Privado	3º Setor	Não Gestão	Gestão
63%	46%	50%	54%	47%



A retaliação aumentou (9 pp) e é 5 pp maior que a média global.

Uma preocupação global, ainda mais sentida em Portugal pelos (mais) jovens (61% vs. 51% vs. 10%)!

*Como combater a retaliação antes e após denúncia?*

## RAZÕES PARA NÃO FALAR /REPORTAR

Da lista abaixo, qual ou quais foram as razões que influenciaram a sua decisão de não reportar ou de não falar sobre os seus receios? [Selecione um máximo de três respostas]	2018	2021	2024	Global 2024
Não acreditei que seria tomada qualquer ação corretiva	32%	47%	41%	34%
Senti que podia colocar em perigo o meu trabalho	24%	31%	36%	34%
Não queria ser visto como uma pessoa problemática por parte da direção	13%	21%	21%	26%
Senti que poderia afastar-me dos meus colegas	7%	10%	7%	21%
→ Senti que era algo que não me dizia respeito	27%	22%	17%	20%
Pensei que já sabiam desse problema	12%	7%	11%	16%
Na altura, julguei que não se tratava de um assunto sério	10%	4%	6%	13%
Não sabia quem deveria contactar	3%	18%	10%	11%
Pensei que se tratava de uma prática comum	4%	9%	4%	9%
Pensei que a questão seria levantada por outra pessoa	5%	6%	10%	9%

Aumento no receio de que nada irá acontecer em 9pp desde 2018, 7pp superior ao global.

O **medo** aumentou de forma consistente: consequências no trabalho (12 pp); mal visto p/ direção (11pp)

*Como provar que algo vai acontecer?*

*Como diminuir o “não é comigo”?*

## PROGRAMA DE ÉTICA (4 ELEMENTOS)

	2018	2021	2024	Global 2024
A minha organização tem <b>normas escritas de conduta ética</b> empresarial que fornecem diretrizes para o meu trabalho	60%	62%	65%	71%
A minha empresa disponibiliza aos trabalhadores um meio de <b>comunicar</b> incumprimentos de <b>forma confidencial</b> , sem indicar o nome ou outras informações que possam identificá-los facilmente	35%	43%	51%	61%
A minha empresa oferece <b>formação</b> sobre princípios de atuação ética no local de trabalho	43%	50%	58%	60%
A minha empresa oferece <b>aconselhamento</b> ou um canal de informações onde posso obter conselhos sobre uma conduta ética no meu trabalho	37%	43%	50%	53%

Programa de ética melhorou nos quatro elementos, embora permaneça abaixo da média global

Aumento significativo: canal de reporte (16pp), formação (15pp) e aconselhamento (13pp)

*As melhorias são fruto da legislação ou da convicção?*

## RECOMENDAÇÕES | PARA CULTURAS DE SPEAKUP

### Mecanismo(s) de Speak Up

**Reforçar e divulgar** o canal de aconselhamento e o(s) canal de denúncia(s), em conformidade com Lei 93/2021 sobre denunciantes e Lei 73/2017 sobre o Assédio.

### Provar que acontece alguma coisa

Partilhar (interna e externamente) relatórios sobre o **desempenho do canal de denúncias** (participação de irregularidades) e do **sistema de gestão da ética** da organização.

### Compromisso com a Não-Retaliação

**Reforçar e divulgar** a (política de) não retaliação, a par da criação de espaços de reflexão, sensibilização e formação regulares, ou seja, de “**espaços de partilha seguros**”.

## INCORPORAÇÃO DA ÉTICA ATRAVÉS DE AMBIENTE DE APOIO

- O papel da liderança e da gestão
- A forma como as organizações se envolvem com as partes interessadas externas e com os trabalhadores em matéria de ética
- Se as organizações disciplinam os trabalhadores que violam as normas éticas.

### PONTOS FRACOS

- Aumentaram as recompensas, mesmo associadas a práticas eticamente questionáveis
- Envolvimento com as partes interessadas externas regrediu

### PONTOS FORTES

- O comportamento das chefias melhorou
- A aplicação de medidas disciplinares e de responsabilização tem aumentado

## O PAPEL DA LIDERANÇA E DA GESTÃO



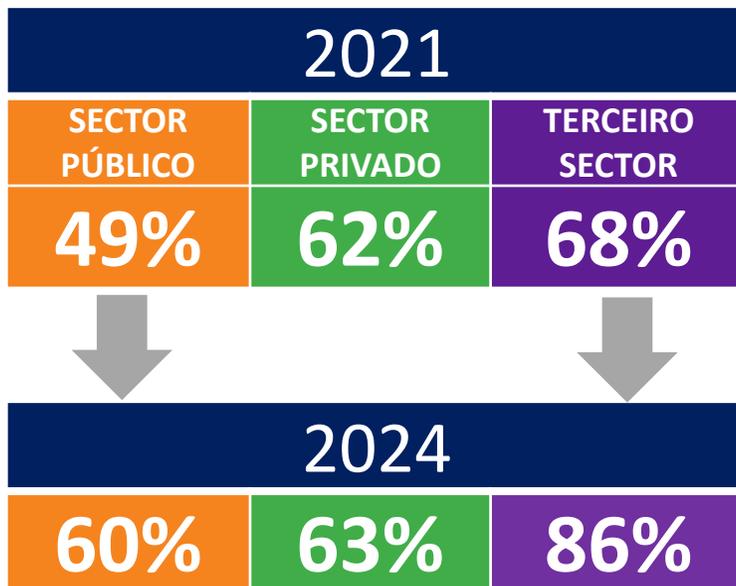
O comportamento das chefias melhorou, mas está aquém da média global.

Aumentou este tipo de recompensas (29%, 30%, 35%), embora abaixo do global (38%).

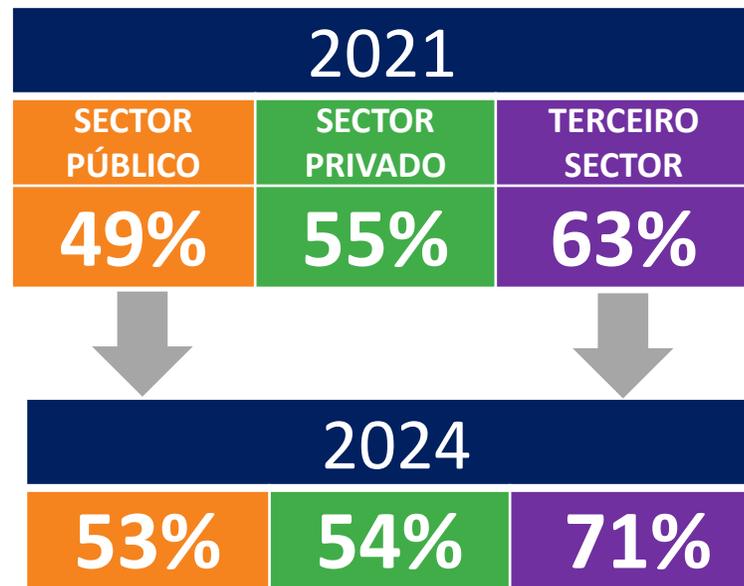
*Como reduzir este tipo de recompensas?*

## O PAPEL DA LIDERANÇA E DA GESTÃO

A chefia direta explica a importância da honestidade



Questões de certo ou errado são discutidas nas reuniões de equipa



A importância da honestidade é mais destacada no 3º sector, mas também subiu no público.

No 3º sector há maior perceção (a aumentar) das chefias enquanto promotoras da ética na(s) equipa(s) do que nos outros sectores.

*Como convencer líderes da importância deste apoio?*

## O PAPEL DA LIDERANÇA E DA GESTÃO

A alta direção leva a ética muito a sério

2024			
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	TERCEIRO SECTOR	
56%	65%	71%	
IN-OFFICE	REMOTO	HBRIDO	
55%	69%	71%	
PME	GRANDES	NÃO GESTORES	GESTORES
66%	57%	56%	78%

No geral, a minha chefia direta constitui um bom exemplo de um comportamento profissional ético

2024			
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	TERCEIRO SECTOR	
61%	66%	64%	
IN-OFFICE	REMOTO	HBRIDO	
59%	65%	74%	
PME	GRANDES	NÃO GESTORES	GESTORES
67%	60%	58%	79%

A importância da ética pela **alta direção** é maior no 3º sector e PME, mas também nos gestores e em quem está em trabalho híbrido.

A perceção de **exemplaridade da chefia direta** é equivalente nos três sectores, mas maior nas PME, gestores e trabalho híbrido.

## A FORMA COMO AS ORGANIZAÇÕES SE ENVOLVEM COM AS PARTES INTERESSADAS EXTERNAS



A atuação responsável na cadeia de valor e conforme as políticas de sustentabilidade melhorou no Covid, mas regrediu para valores (muito) abaixo do global.

*Qual é, de facto, a importância das partes interessadas externas?*

## A FORMA COMO AS ORGANIZAÇÕES SE ENVOLVEM COM OS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE ÉTICA

	2018	2021	2024	Global 2024
Questões sobre o certo e o errado são discutidas nas reuniões de equipa	54%	53%	54%	62%
Na Empresa, as decisões sobre pessoas são tomadas de forma justa	-	53%	54%	67%
As pessoas sabem o que se espera delas em termos de comportamento ético	-	74%	74%	77%

Só metade das pessoas falam sobre ética em equipa e percecionam justiça nas decisões, valores abaixo do global.

3 em 4 pessoas sabem o que se espera delas sobre comportamento ético.

*Como convencer líderes da importância destes apoios?*

## SE AS ORGANIZAÇÕES DISCIPLINAM OS TRABALHADORES QUE VIOLAM AS NORMAS ÉTICAS

	2018	2021	2024	Global 2024
A minha organização age disciplinarmente sobre os Colaboradores que violam princípios e normas de atuação ética da organização	46%	56%	59%	65%
As pessoas são responsabilizadas quando quebram normas de atuação ética da organização	-	60%	63%	70%

A aplicação de medidas disciplinares e de responsabilização tem aumentado, mas ainda abaixo da média global.

## RECOMENDAÇÕES | PARA CULTURAS (MAIS) ÉTICAS

### Destacar o papel da liderança e da gestão

Selecionar e desenvolver líderes com preparação (formal) para o governo e a gestão da ética e reforçar a sensibilização e formação em ética, obrigatória e regular, em todos níveis e áreas.

### Responsabilizar pelas violações da ética

Incluir a ética nos processos de recrutamento e avaliação e promover reflexão regular sobre racionalização e descomprometimento moral, uma vez que a obediência e o tempo são em simultâneo pressões e justificações.

### Envolver as partes interessadas

Integrar de forma sistemática a ética na comunicação - formal e informal, interna e externa -, partilhando regularmente indicadores de desempenho ético.

**Diagnóstico(s) de clima ético para suportar o Programa de Ética**

## ANEXO | METODOLOGIA

O inquérito explorou as perceções dos **trabalhadores adultos sobre ética no local de trabalho**. Um total de 12.067 participantes foi contactado entre 17 de abril e 1 de maio de 2024, com aproximadamente 750 respostas em cada um dos 16 países participantes.

Sempre que disponível, foram analisados dados históricos de estudos anteriores e realizada uma comparação com os dados mais recentes:

- Desde 2012: França, Alemanha, Itália, Espanha, Reino Unido
- Desde 2018: Austrália, Irlanda, Nova Zelândia, **Portugal**
- Desde 2021: Países Baixos, África do Sul, EUA
- Novos participantes em 2024: Brasil, Hong Kong, Índia, Japão.

O inquérito teve como alvo trabalhadores adultos com 18 anos ou mais, abrangendo uma distribuição demográfica em termos de idade, género e tipos de indústria. Foi utilizada uma técnica de amostragem estratificada para selecionar aleatoriamente os participantes a partir de painéis online globais. Os participantes foram selecionados com base em múltiplos critérios demográficos para refletir a composição da população ativa.

A amostra foi calibrada para compensar as diferentes taxas de resposta demográficas, melhorando assim a representatividade na amostra final.

**12,067**  
Participants

**750**  
Responses

	Total	Gender		Age			Sector			Size of organisation		Seniority		Current working situation		
		Male	Female	18-34	35-54	55+	Public	Private	Third/voluntary	SMEs	Large organisation	Non managerial	Managerial or above	In-office	Remote	Hybrid
Portugal	755	395	356	243	345	167	216	525	14	448	307	534	221	401	137	217
Global	12,067	6,133	5,898	3,949	4,826	3,292	3,808	8,042	217	6,537	5,530	7,002	5,065	7,549	1,570	2,948



CATÓLICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

PORTO



A VOZ DOS  
PORTUGUESES:

ETHICS AT WORK 2024



FÓRUM DE ÉTICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

# A VOZ DE GESTORES: MESA-REDONDA

## MODERAÇÃO



**SOFIA SALGADO**  
Professora Auxiliar  
da Católica Porto  
Business School



**JOÃO MOUTA**  
Diretor de Ética  
e Compliance  
do Grupo Ageas  
Portugal



**RAQUEL  
CARVALHO**  
Diretora da  
Área Jurídica e  
Compliance da  
Altri



**RITA SOUSA**  
Head of Ethics  
and Compliance  
of EDP and  
EDP R Group

PATROCINADORES DO FÓRUM DE ÉTICA:





CATÓLICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL

PORTO



# A VOZ DOS PORTUGUESES:

ETHICS AT WORK 2024



FÓRUM DE ÉTICA  
CATÓLICA PORTO  
BUSINESS SCHOOL



Institute of  
Business Ethics

[forumetica.cpbs@ucp.pt](mailto:forumetica.cpbs@ucp.pt)

PATROCINADORES DO FÓRUM DE ÉTICA:



APOIO CIENTÍFICO



Fundação  
para a Ciência  
e a Tecnologia

APOIO EVENTO



REAL COMPANHIA VELHA

FOLLOW US

