

# negócios negocios.pt iniciativas

Este suplemento faz parte integrante do Jornal de Negócios n.º 2798, de 24 de Julho de 2014, e não pode ser vendido separadamente.

Projectos editoriais realizados em parceria. Todos os conteúdos são de jornalistas do Negócios caso nada se diga em contrário.

Bruno Simão

## As boas práticas da ética empresarial

- Respeito pelas pessoas - Siemens Portugal
- Responsabilidade social - CGD
- Consciência jurídica - Activobank

### Gestão para um bom ambiente

Banco público ganha certificação ambiental

### Igualdade de oportunidades

Mulheres no topo sem necessidade de quotas



Publicidade



BEST  
ETHICAL PRACTICES  
AWARDS 2014  
CAPGEMINI / JORNAL DE NEGÓCIOS

Capgemini  
CONSULTING. TECHNOLOGY. OUTSOURCING

negocios

apoiar  
INFORMA 

## NEGÓCIOS INICIATIVAS Best Ethical Practices Awards

PRÉMIOS

# Empresas colhem frutos com melhores práticas éticas

Best Ethical Practices Awards premeia três empresas, porque o júri decidiu não atribuir o prémio na categoria de Relações de Negócio.

**FILIPE S. FERNANDES**

Texto

**BRUNO SIMÃO**

Fotografia

O Best Ethical Practices Awards pretende distinguir empresas em quatro categorias, com o intuito de garantir abrangência e exaustividade na avaliação das principais temáticas abarcadas pelas boas práticas éticas: Respeito pelas pessoas, está relacionado com a preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores em itens como a segurança, a saúde, a igualdade e o respeito e o desenvolvimento pessoal/profissional; Responsabilidade social tem a ver com a intervenção na sociedade, sustentabilidade do negócio e dinamização de acções e iniciativas nas diversas áreas de actuação social; Consciência jurídica refere-se a prática de medidas preventivas, que evitem situações que possam pôr em causa a legitimidade de actuação da empresa nomeadamente por suborno e corrupção, conflitos de interesse ou informação privilegiada; Relações de negócio analisa a forma como se adoptam regras de relacionamento com os stakeholders e se constroem relações de negócio baseadas nos valores organizacionais.

Estas eram as quatro categorias previstas para a primeira edi-

ção do prémio Best Ethical Practices Awards, uma parceria do Negócios com a Capgemini. No entanto, os oito jurados na sua reunião final e decisiva, a 3 de julho de 2014, concluíram, diante dos resultados dos inquéritos e da pesquisa e análise feitas, que nenhuma das empresas candidatas ao prémio de Relações de negócio tinha a performance e reunia as condições exigidas para ser premiada. Por unanimidade tomou a decisão de não atribuir o prémio nesta categoria.

## Quem podia concorrer e como foi o processo de selecção

Foram convidadas a participar no Best Ethical Practices Awards as empresas listadas na base de dados da Informa D&B, cujo volume de negócios ultrapassasse os 33 milhões de euros anuais, sediadas em Portugal, independentemente da proveniência do seu capital social.

A inscrição no Best Ethical Practices Awards estava aberta a qualquer empresa, no entanto a participação ficava sujeita a confirmação por parte do júri. Seriam excluídas as empresas que não tivessem uma situação regularizada junto da Administração Fiscal ou da Segurança Social à data da candidatura tal as empresas pertencentes a qualquer um dos provedores do Prémio como o Negócios/Cofina e Capgemini.

## Processo de Selecção

O processo de selecção foi de modo faseado ao longo de quatro

## Foram convidadas a participar no Best Ethical Practices Awards as empresas listadas na base de dados da Informa D&B, cujo volume de negócios ultrapassasse os 33 milhões de euros anuais e sediadas em Portugal.

meses. Concorreram cerca de uma centena de empresas, ainda que algumas não tivessem completado todos os passos necessários para ser admitidas. Numa primeira fase as empresas responderam a um inquérito online (que estava disponível em <http://bestethical.negocios.pt>) para se aferirem as políticas de ética empresarial adoptadas e a sua prática no quotidiano da empresa. As respostas foram valorizadas de acordo com ponderações previamente definidas pelos membros do júri. Nesta fase, seleccionaram-se os 10 candidatos, em cada uma das categorias, e que foram aquelas que tiveram os coeficientes mais elevados.

Na segunda fase, as 10 empresas seleccionadas para cada categoria tiveram de responder a um segundo inquérito para se saber mais sobre a sofisticação das regras adoptadas pela empresa e o seu grau de compromisso com os princípios éticos, através das vertentes de comunicação, aprendizagem e prática das normas definidas. Foram seleccionados os 3 candidatos mais bem pontuados em cada categoria, tendo-se procedido. O júri procedeu, depois, a uma análise detalhada das respostas e fez uma avaliação profunda e analítica das empresas que estavam na liça. A fase final foi a selecção e a validação das empresas vencedoras do prémio, que só teve vencedores nas categorias de Respeito pelas pessoas; Responsabilidade pessoal, Consciência jurídica. Na categoria Relações de negócios não foi atribuído qualquer prémio. ■



Pedro Henriques (à esquerda), director de recursos humanos da Capgemini

## OS OITO MEMBROS DO JÚRI



**Alfredo José de Sousa**

73 anos, licenciado em Direito pela Universidade de Coimbra, foi delegado do Procurador da República, inspector da Polícia Judiciária no Porto (1968/74) e juiz. Era juiz conselheiro do Supremo Tribunal Administrativo quando foi eleito vice-presidente do Tribunal de Contas, tendo sido depois presidente em 1995 e 2005. Em 2009 foi eleito Provedor de Justiça, cargo que ocupou até ao ano passado. Actualmente é presidente do Conselho Geral da Universidade do Porto.



Bruno Simão



rsos humanos da Siemens, José de Matos, presidente da CGD, e Luís Magro, director de marketing do Activobank, receberam as distinções em nome das organizações que integram.

## VENCEDORES Best Ethical Practices Awards 2014

**RESPEITO  
PELAS PESSOAS**  
Siemens Portugal

**RESPONSABILIDADE  
SOCIAL**  
Caixa Geral de Depósitos

**CONSCIÊNCIA  
JURÍDICA**  
ActivoBank

**RELAÇÕES  
DE NEGÓCIO**  
Prémio não atribuído



### Daniel Bessa

65 anos, é natural do Porto, licenciou-se em Economia, na Faculdade de Economia do Porto e doutorou-se pelo ISEG. Foi professor na Faculdade de Economia do Porto entre 1970 e 1990 e ministro da Economia em 1995. Ocupou vários cargos de administração em empresas e presidente da EGP - University of Porto Business School (2000-2009). É director-geral da COTEC Portugal desde 2009 e administrador não executivo da Efacec Capital e presidente do conselho fiscal da Bial, da Galp Energia e da Sonae SGPS



### Elisa Ferreira

58 anos, licenciou-se em Economia pela faculdade de Economia do Porto e doutorou-se pela Universidade de Reading. Esteve ligada à Comissão de Coordenação da Região Norte (1989-1992), Associação

Empresarial de Portugal (1992-1994). Foi ministra do Ambiente (1995-1999) e do Planeamento (1999-2002). Foi deputada pelo PS à Assembleia da República e actualmente é deputada pelo PS ao Parlamento Europeu. É, desde 1977, professora da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.



### Esmeralda Dourado

61 anos, fez o curso de Engenharia Química Industrial pelo Instituto Superior Técnico e iniciou a sua carreira na Covina (indústria de vidro), a que se seguiu a banca como vice-presidente do Citibank, administradora do Banco Fonseca e Burnay, da União de Bancos Portugueses e do Interbanco, banco criado por João Pereira Coutinho da SAG. Em 2000 passou a ser CEO do grupo SAG onde é administradora não executiva. É ainda administradora do Grupo SGC, presidente do Conselho de Estratégia

da Partac SGPS e administradora não executiva do Millennium Gestão de Activos.



### Francisco de la Fuente Sánchez,

72 anos, é administrador da Sonae Capital SGPS. Licenciado em Engenharia Electrotécnica pelo Instituto Superior Técnico fez a maior parte da carreira profissional no sector eléctrico, tendo iniciado a sua actividade em 1969, nas então Companhias Reunidas Gás e Electricidade (CRGE). Já na EDP, desempenhou funções muito diversificadas, tendo sido eleito administrador da EDP em 1996, empresa a que presidiu entre 2000 e 2006.



### Helena Garrido

é directora do Jornal de Negócios e professora de Jornalismo Económico e Jornalismo e Instituições Europeias na Universidade Lusófona, tendo

iniciado a carreira de jornalista em 1987. É licenciada em Economia pela Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.



### João Salgueiro

79 anos, é licenciado em Economia, pelo Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras. Iniciou a sua vida profissional no Banco de Fomento Nacional, foi director do Departamento Central de Planeamento, presidente da Junta de Investigação Científica e Tecnológica, vice-governador do Banco de Portugal, presidente dos Banco de Fomento Nacional e da Caixa Geral de Depósitos e da Associação Portuguesa de Bancos. Em 1969 foi nomeado subsecretário de Estado do Planeamento, por Marcello Caetano, demitindo-se em 1971. Foi Ministro das Finanças (1981-1983). Pertence ao Conselho Económico e Social, membro do Conselho Geral da

Universidade do Minho, vogal do Fundo de Garantia de Depósitos, e regente do Seminário de Economia Europeia, da Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.



### Paulo Morgado

51 anos, é CEO da Capgemini Espanha e presidente da Capgemini Portugal, onde ingressou em 2001 como vice-presidente da área de consultoria estratégica. Licenciado em Gestão pela Universidade Católica de Lisboa começou o seu percurso profissional como consultor de estratégia, na Roland Berger, seguindo-se o departamento de Corporate Finance do Banco Finantia. Em 1995, tornou-se CEO na Vidago. Tem um mestrado em Finanças pela Universidade Católica de Lovaina (Bélgica) e uma licenciatura em Direito, pela Universidade Lusíada. Em 2011, obteve o grau de mestre em Filosofia da Linguagem, na Universidade Católica.

## NEGÓCIOS INICIATIVAS BEST ETHICAL PRACTICES AWARD

CATEGORIA RESPONSABILIDADE SOCIAL

# Uma Caixa mais sustentável

A sustentabilidade tem hoje vectores económico-financeiros, ambientais, sociais e culturais que regem a gestão e a marca de uma empresa que se queira lucrativa, viável, correcta e justa. O caminho não é fácil, mas a CGD tem dado alguns passos nessa direcção.

**A** 2 de julho realizou-se na Culturgest a entrega de prémios aos cinco melhores projectos feitos por alunos entre os 15 e os 18 anos, no âmbito do Young Volun Team. José de Matos, presidente da comissão executiva da Caixa Geral de Depósitos (CGD), esteve presente e não deixou de se comover porque, como diz Paula Viegas, 49 anos, directora de sustentabilidade da CGD, “aquele entusiasmo e bondade dá-nos a esperança de um mundo melhor”.

Este projecto de voluntariado jovem iniciou-se há dois anos e neste ano lectivo de 2013-14 envolveu 90 escolas, formou 1.100 alunos e conseguiu que 61 mil alunos participassem nas acções de voluntariado. Fizeram mais de 300 acções em que se incluíam a abordagem de temas como a gravidez na adolescência, a violência no namoro ou o apoio de pessoas deficientes ou em estado terminal. As suas histórias têm sido contadas no programa da SIC Radical, Curto Circuito. O Young Volun Team é uma parceria da Caixa Geral de Depósitos com a Entreatajuda, a Sair da Casca e a Direcção Geral de Educação.

Na área do voluntariado a CGD inovou ao instituir o denominado Voluntariado Corporativo, que passa a permitir que os 9.500 colaboradores se possam ausentar para fazer voluntariado e participação comunitária no período de trabalho, a que se somam as acções levadas a cabo pelos colaboradores fora do horário de trabalho, pelos reformados em programas como o Senioramor ou a Bolsa de Voluntariado.

Paula Viegas, licenciada em Design e Comunicação pelas Belas Artes de Lisboa, acentua que a CGD vê “a responsabilidade social corporativa com todas as componentes que contribuem para a sustentabilidade, o que perfaz quatro pilares: parte económica, social, ambiental e cultural, que engloba a cultura e a educação para o desenvolvimento



Bruno Simão

O programa de sustentabilidade da CGD é dirigido por Paula Viegas.



**Nós somos responsáveis e medimos o impacto daquilo que fazemos seja nas pessoas seja no meio ambiente. Temos uma consciência, uma ética, uma responsabilidade.**

**PAULA VIEIGAS**  
Directora de Sustentabilidade da Caixa Geral de Depósitos

e a cidadania”. O programa de sustentabilidade tem quatro pessoas na coordenação e envolve 25 estruturas e cerca de 80 a 90 pessoas, mas que não estão a tempo inteiro. Tem um modelo de governação específico e é tutelado pelo presidente da Comissão Executiva, José de Matos.

#### Liderança no microcrédito

A componente económica da responsabilidade social decorre do mote enunciado por Paula Viegas, na CGD desde 1994: “olhamos sempre para o impacto que vamos ter nas pessoas e nas empresas”. Evidencia-se no apoio às empresas e às famílias, na passagem de experiências e de boas práticas de

gestão para os clientes até ao aconselhamento nas exportações, em que se incluem factores socio-ambientais e de exploração sustentável de recursos naturais. Na literacia financeira destaca-se o portal Saldo Positivo, que surgiu em 2006 dirigido a todas as pessoas, a que juntou recentemente uma componente para empresários e empreendedores.

Há ainda o microcrédito, que além da dimensão social, também permite, como refere Paula Viegas, “o desenvolvimento local, a instalação de pequenos negócios e de pequenas infra-estruturas, a resposta a necessidades locais. Mas hoje faz mais do que isso, permite que os jovens criem o seu primeiro emprego, sejam empreendedores...”

Na cultura a CGD tem uma marca de excelência, que é a Culturgest, que é um espaço bem vincado na vida cultural de Lisboa. Mas, como refere Paula Viegas, a cultura na instituição financeira também quer dizer a promoção das orquestras, do bailado, do teatro, do documentário, “que depois levamos ao país inteiro, e que conta com a envolvimento das agências locais da CGD”, que hoje ultrapassam as 700 e servem mais de 4 milhões de clientes. Além disso faz mecenato tendo ainda recentemente apoiado a exposição “Esplendores do Oriente. Jóias de Ouro da Antiga Goa”, patente no Museu Nacional de Arte Antiga.

A CGD não deixa de ter também actividades de filantropia. Na área social tem desde uma linha de crédito para as instituições sociais até a entrega anual de donativos ou de peças de mobiliário de escritório em bom estado, por exemplo. “Nós somos responsáveis e medimos o impacto daquilo que fazemos seja nas pessoas seja no meio ambiente. Temos uma consciência, uma ética, uma responsabilidade. Não houve uma abordagem do tipo tupperware. As coisas foram evoluindo por responsabilidade” diz Paula Viegas. ■

FILIPPE S. FERNANDES

## Gestão para um bom ambiente

Em Setembro próximo a Caixa Geral de Depósitos (CGD) torna-se no primeiro banco em Portugal a ter um sistema de gestão ambiental certificado. Este sistema, entre outras valências e benefícios, permite documentar e gerir informação de desempenho ambiental, melhorando o cumprimento da CGD em várias áreas – energia, emissões de CO<sub>2</sub>, resíduos, consumo de recursos, literacia e responsabilidade ambiental, entre outros.

Como refere Paula Viegas, a sustentabilidade ambiental “tem uma perspectiva de médio e longo prazo”. Começou por ser uma estratégia para otimizar recursos e reduzir custos, a que se juntou agora a gestão das emissões de carbono. É uma preocupação que vem de longe.

A sede da CGD na avenida João XXIII é uma mini-cidade com cinco mil pessoas. Quando há cerca de 21 anos foi inaugurada, já tinha certificação ambiental A+. Em 2006 passou a ter a maior central solar térmica do país. “Este edifício já nos comprometia com as questões ambientais” acentua Paula Viegas. Os números mostram este compromisso ambiental. Nos últimos seis anos a factura energética caiu 19%, e durante 2012 o consumo de água desceu 9%, a electricidade 7%, as emissões de carbono 11% e houve um acréscimo de 22% na reciclagem. Em termos ambientais, a CGD tem uma acção de plantação de uma floresta com 200 mil árvores na Pampilhosa da Serra. Por cada conta aberta por uma criança será plantada uma árvore tratada a 30 anos e de espécie autóctone para preservar a biodiversidade. O projecto Floresta Caixa começou há dois anos com a plantação de 50 mil árvores.

A CGD é avaliada Carbon Disclosure Project e o Dow Jones Sustainability Index e integra o Climate Disclosure Leadership Index e o Climate Performance Leadership Index.



## NEGÓCIOS INICIATIVAS BEST ETHICAL PRACTICES AWARD

CATEGORIA RESPEITO PELAS PESSOAS

# Qualificação multinacional

É uma empresa com quase 72% de licenciados, tem colaboradores de 34 nacionalidades e falam-se 16 línguas e tem nove áreas de negócios. O seu mercado é global e competitivo onde os desafios se ganham através da qualificação e do valor acrescentado.

**S**e Portugal fosse a filial da Siemens seria um sonho realizado pois esta conta com 2500 colaboradores com qualificação média-alta, 71,9% dos quais licenciados, e destes 30% em engenharia, a idade média é de 38 anos, 40% são mulheres e 50% dos colaboradores estão na empresa há menos de 5 anos, o que quer dizer que a empresa tem renovado as suas áreas de negócio. “É um trabalho de alta qualificação, de valor acrescentado para se sobreviver num ambiente tão competitivo pois dificilmente se compete com países de mão-de-obra barata” explica Pedro Henriques, licenciado em Direito, director de recursos humanos da Siemens, empresa onde está há 14 anos depois de ter passado pela extinta empresa vidreira Irmãos Stephens e o grupo General Motors.

Esta realidade modela as políticas de recursos humanos. A qualificação é uma condição necessária, mas as pessoas têm de ter, adquirir e desenvolver outros atributos importantes para se atingirem os objectivos. Por isso, como diz Pedro Henriques, tem de se trabalhar internamente “as relações sociais, o trabalho em equipa”. Refere que “as especialidades que há vinte anos competiam, hoje têm de colaborar. O tempo do clube dos electrotécnicos e dos mecânicos acabou, hoje têm de trabalhar juntos e é esse o grande desafio. Em rigor não precisamos de especialistas se eles não conseguirem falar uns com os outros”.

Um dos programas que tem o objectivo criar maior intimidade e proximidade entre colaboradores é o denominado Siemens Sunset Story. As últimas sessões contaram com a presença de Carlos Melo Ribeiro, CEO, e Miguel Guerreiro, CFO, que se deram a conhecer e contaram as suas histórias pessoais e profissionais.

A gestão de recursos humanos feita numa empresa qualificada como a Siemens, que tem nove áreas de negócio mas não funciona como holding, é a denominada ges-



Um dos desafios de Pedro Henriques é a gestão da diversidade cultural na empresa.

tão de quadros. Neste aspecto é capital o espírito de pertença à empresa. Para Pedro Henriques, “esse espírito de pertença cultiva-se sempre que estamos a cultivar a relação entre pessoas. Não é preciso que todos sejam amigos uns dos outros, mas têm de se identificar fortemente com o local em que estão e é isso que nos ajuda a ganhar ou perder”.

É esta intenção que está na base, por exemplo, do Proud to Be Siemens, um programa interno cujo “prémio” é conhecer o CEO do Grupo na Alemanha, ou do Share Matching Plan. Este permite aos colaboradores a compra de acções durante um período de 3 anos e no final a empresa oferece mais uma acção. Tal como.

## 34 nacionalidades e 16 línguas

Actualmente na Siemens Portugal existem colaboradores de 34

nacionalidades e falam-se 16 línguas. “Não tenho a certeza se somos a primeira unidade no mundo em termos de diversidade mas acho que sim” diz Pedro Henriques. A gestão desta diversidade cultural implica iniciativas de integração, a que o programa Check-in responde ao disponibilizar um coach que ajuda no acesso à informação e promove a integração, de colaboração e de participação, como, por exemplo, workshops culinários dos outros países.

A Siemens Portugal tem projectos em todo o Mundo, e como explica Pedro Henriques, “as diversidades culturais podem ajudar-nos a ganhar mais projectos. Se tiver, por exemplo, um sueco na equipa é mais fácil chegar ao mercado sueco do que só com portugueses...”

A capacidade a atracção de talentos da Siemens não radica na remuneração porque, segundo Pedro

Henriques, “o nosso objectivo é pagar como o mercado. Estamos em circunstâncias especiais, mas não acredito que tenhamos pessoas motivadas porque ganham mais. Pagamos para que as pessoas gostem de estar na Siemens porque vão ficar satisfeitas por um conjunto de razões. Se o ambiente for mau não há remuneração que pague”.

Por outro lado, para pessoas com muito talento é mais importante a cultura da empresa, o enquadramento e os projectos do que só dinheiro.

“Queremos que a autonomia e a responsabilidade sejam grandes. Se dermos mais responsabilidade que autonomia fica tudo à espera do chefe, se dermos muita autonomia cada um faz o quer. O exercício é manter o equilíbrio entre os dois termos”, refere ainda Pedro Henriques. ■

FILIPE S. FERNANDES

## Mais mulheres em quadros de gestão

Para promover a igualdade de oportunidades a Siemens tem uma rede interna de mulheres na qual se partilham experiências, ferramentas, ideias, oportunidades, que se chama GLOW (Global Leadership Organization of Women). Têm ainda o Woman on board para monitorizar o número de mulheres que têm ao nível de quadros de gestão médio/alto. Não estão definidas quotas mas “acompanha-se o número, procura-se saber perceber porquê e desenvolvem-se alguns requisitos para que as mulheres possam estar em pé de igualdade para ser promovidas nos cargos de topo” refere Pedro Henriques. Em Portugal 14,4% dos lugares de chefia são ocupados por mulheres.

Na segurança tem a iniciativa Zero Harm Culture@Siemens adoptada em 2012. Implica a formação de todos os colaboradores e a identificação de pessoas pivô dentro das diferentes equipas que reforçam a mensagem, a criação de projecto-piloto, exercícios e exemplos práticos dos princípios de segurança e a sensibilização de parceiros, clientes, até à assinatura de uma carta compromisso da EDP com este programa. Além disso, criaram merchandising e uma campanha de recolha de testemunhos com a temática da segurança.

Na área da formação e desenvolvimento têm módulos de formação de e-learning de diferentes temáticas: corrupção, segurança, ambiente, etc.. No equilíbrio entre vida pessoal e profissional existe um site denominado “Qualidade de Vida” que centraliza as ofertas de descontos na área da saúde, educação, nutricionismo, etc., a cantina é grátis para os colaboradores e há um programa de home-office que é incentivado e deve ser planeado e acordado com as chefias, pois não é uma medida de resposta a imprevistos.

Bruno Simão



## NEGÓCIOS INICIATIVAS BEST ETHICAL PRACTICES AWARD

ENTREGA DE PRÉMIOS

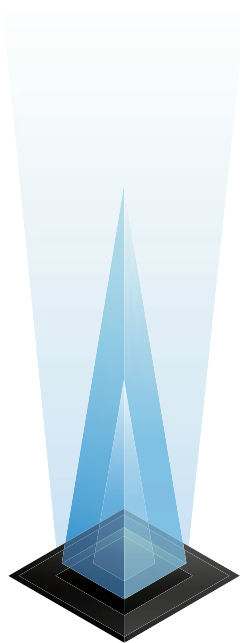
# Cerimónia festiva distingue a ética no mundo empresarial

Iniciativa do Negócios em parceria com a Capgemini, a cerimónia de entrega dos prémios para boas práticas éticas de empresas a nível nacional, decorreu a 17 de Julho, e contou com um jantar de gala no Tivoli Hotel, em Lisboa. Na primeira edição dos “Best Ethical Practices Awards”, que distinguiram a Caixa Geral de Depósitos, a Siemens Portugal e o Activobank, estiveram presentes cerca de 100 convidados, como Eduardo Catroga, Murteira Nabo, Daniel Bessa, João Salgueiro ou Luís Duque.



Foi em ambiente de festa que a primeira edição dos “Best Ethical Practices Awards” chegou ao fim. A satisfação dos vencedores é aqui expressa pela equipa da CGD (foto maior). O sentimento do dever cumprido permitiu aos organizadores confraternizar com os membros do júri e outras personalidades convidadas. Entre elas figuras bem conhecidas dos mundos empresarial, político e económico.

Fotografias: Bruno Simão



# BEST ETHICAL PRACTICES AWARDS 2014

CAPGEMINI / JORNAL DE NEGÓCIOS

## 1ª EDIÇÃO BEST ETHICAL PRACTICES AWARDS

Damos os parabéns aos vencedores da **1ª Edição Best Ethical Practices Awards**

RESPEITO PELOS COLABORADORES

**SIEMENS**

CONSCIÊNCIA JURÍDICA

**ActivoBank**  
by Millennium

RESPONSABILIDADE SOCIAL

**Caixa Geral  
de Depósitos**

A **Capgemini** e o **Jornal de Negócios** criaram o **Best Ethical Practices Awards** com o objectivo de identificar, destacar e premiar as boas práticas éticas implementadas a nível nacional.

Para mais informações, consulte: <http://bestethical.negocios.pt>

apoio:

