

Comunicação de  
Envolvimento da Santa  
Casa da Misericórdia de  
Lisboa com o Pacto Global  
das Nações Unidas

# 2022-2024

setembro 2025

**SANTA CASA**  
Misericórdia de Lisboa

## Índice

Declaração de Apoio Contínuo da SCML ao Pacto Global das Nações Unidas .....	4
RESUMO EXECUTIVO .....	5
1. SOBRE A SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE LISBOA .....	6
1.1. Política de Sustentabilidade .....	6
1.2. Avaliação da Materialidade e Alinhamento com as Partes Interessadas .....	7
2. INTRODUÇÃO AO COMPROMISSO DA SCML COM A AGENDA 2030 E O PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS .....	9
2.1. Compromissos e parcerias para o desenvolvimento sustentável e para o cumprimento dos princípios do UNGC .....	10
3. GOVERNAÇÃO ORGANIZACIONAL .....	11
3.1. Estrutura de governação e evolução no período de reporte .....	11
3.1.1. Governação da sustentabilidade .....	12
3.2. Ética e integridade .....	13
3.2.1. Instrumentos normativos .....	13
3.2.2. Mecanismos de compliance e controlo .....	13
3.2.3. Auditoria interna .....	14
3.2.4. Mecanismos de apresentação de preocupações ou queixas .....	14
3.3. Proteção de dados pessoais .....	14
3.4. Formação e capacitação .....	15
3.5. Ações e iniciativas de destaque .....	15
4. PROGRESSO NA CONCRETIZAÇÃO DOS 10 PRINCÍPIOS DO UNGC .....	17
4.1. Direitos Humanos .....	17
4.1.1. Compromisso institucional e normativo .....	17
4.1.2. Diversidade, Igualdade e Inclusão: indicadores e práticas internas .....	17
4.1.3. Formação e capacitação .....	19
4.1.4. Ações e iniciativas de destaque .....	19
4.2. Práticas Laborais .....	24
4.2.1. Compromisso institucional e enquadramento geral .....	24
4.2.2. Saúde, segurança e bem-estar .....	24
4.2.3. Saúde ocupacional e apoio psicossocial .....	25
4.2.4. Benefícios sociais e de saúde .....	26
4.2.5. Formação profissional .....	27
4.2.6. Ações e iniciativas de destaque .....	28
4.3. Ambiente .....	31
4.3.1. Compromisso institucional e enquadramento geral .....	31
4.3.2. Energia e Emissões de Gases com Efeito Estufa .....	31
4.3.3. Gestão de resíduos .....	33
4.3.4. Formação e capacitação .....	34
4.3.5. Ações e iniciativas de destaque .....	35

4.3.6.	Prioridades futuras para este tema .....	38
4.4.	Combate à corrupção .....	40
4.4.1.	Compromisso institucional e enquadramento geral.....	40
4.4.2.	Formação e capacitação .....	41
4.4.3.	Ações e Iniciativas de Destaque .....	<b>41</b>
4.4.4.	Prioridades futuras para este tema .....	48
5.	AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E PARTILHA NO ÂMBITO DO UNGC E PRINCÍPIOS .....	49

## Declaração de Apoio Contínuo da SCML ao Pacto Global das Nações Unidas

Às nossas partes interessadas,

Desde a sua adesão ao UN Global Compact, em 2018, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa tem vindo a consolidar uma cultura organizacional profundamente enraizada na ética, na sustentabilidade e na promoção do bem comum.

É com elevado sentido de responsabilidade e compromisso que renovamos publicamente o nosso apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, nas áreas dos Direitos Humanos, Práticas Laborais, Ambiente e Combate à Corrupção.

Esta Comunicação de Envolvimento, referente ao período de 2022-2024, reflete o aprofundamento destes Princípios na estratégia institucional, nas políticas internas e nas práticas operacionais da SCML e reflete uma atuação assente nos valores fundadores da Instituição — solidariedade, responsabilidade social, transparência e inclusão — que nos orientam desde 1498.

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa reafirma, assim, os seguintes compromissos:

- **Integrar transversalmente os Dez Princípios do Pacto Global em todas as áreas da organização**, promovendo uma abordagem holística que valorize os direitos humanos, o trabalho digno, a proteção ambiental e a integridade institucional;
- **Participar ativamente em iniciativas e redes do Pacto Global**, nomeadamente na Global Compact Network Portugal, contribuindo para o fortalecimento da ação coletiva e da partilha de boas práticas;
- **Comunicar com rigor e transparência os progressos alcançados**, os desafios enfrentados e as oportunidades identificadas, promovendo uma relação de confiança e proximidade com todas as partes interessadas;
- **Fomentar uma cultura de responsabilidade social, ambiental e ética**, sustentada por princípios de rigor, inovação e integridade, que orientam a nossa missão de servir as pessoas, especialmente as mais vulneráveis.

Comprometemo-nos a continuar a comunicar de forma transparente o nosso progresso, reforçando a *accountability* e o diálogo contínuo que sustentam o nosso percurso de sustentabilidade. Esta prática é essencial para garantir a coerência entre os nossos valores e as nossas ações, assegurando que o impacto da SCML se traduz em benefícios reais e duradouros para a sociedade.

Acreditamos que, enquanto instituição secular, temos também o dever de liderar pelo exemplo, contribuindo ativamente para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, através de projetos e iniciativas que promovam uma sociedade mais justa, inclusiva e resiliente.

Outubro de 2025.

O Provedor

Paulo Duarte de Sousa

## RESUMO EXECUTIVO

Esta Comunicação de Envolvimento (COE) apresenta uma síntese das principais ações desenvolvidas pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) no período de 2022 a 2024, alinhadas com os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

O documento estrutura-se com base nos quatro eixos temáticos do Pacto Global — Direitos Humanos, Práticas Laborais, Ambiente e Anticorrupção —, procurando ilustrar, através de exemplos concretos, o modo como os princípios universais têm vindo a ser integrados nas políticas, práticas e instrumentos de gestão da SCML.

A seleção das iniciativas apresentadas reflete a diversidade de áreas de atuação da instituição, os avanços registados no triénio e o esforço de reforço da cultura de sustentabilidade e responsabilidade institucional.

A COE não pretende apresentar uma compilação exaustiva de todas as ações desenvolvidas, mas antes oferecer uma perspetiva representativa do compromisso contínuo da SCML com os valores do Pacto Global.

Este exercício de reporte é igualmente uma ferramenta de comunicação e transparência para com as partes interessadas e um ponto de referência para a evolução futura da integração da sustentabilidade na estratégia da organização.

## 1. SOBRE A SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE LISBOA

Tendo como missão, a inclusão e promoção da qualidade de vida das pessoas socialmente mais desprotegidas, a SCML desempenha há mais de 520 anos um papel crucial no combate à pobreza e exclusão, em prol de uma sociedade mais equitativa e justa, através do desenvolvimento de um trabalho profundo e exaustivo nas áreas da ação social e da saúde, educação e formação de jovens e adultos, dinamização cultural, gestão e preservação do património e promoção do empreendedorismo e da economia social.

Originalmente centrada na população da cidade de Lisboa, a sua atuação direta alarga-se hoje ao distrito e repercute-se por todo o país, nomeadamente através dos apoios que concede a outras entidades e iniciativas para a concretização de «Boas Causas».

A SCML explora ainda os Jogos Sociais do Estado, por conta e em nome do Estado Português, em regime de exclusividade para todo o território nacional, cujas receitas são distribuídas por um vasto conjunto de beneficiários públicos, constituído uma importante fonte de financiamento de programas e iniciativas de utilidade social.

Desde 2012, têm sido progressivamente incorporadas medidas de mitigação de impactos ambientais, sociais e de *governance* negativos e de maximização de impactos positivos, em linha com os princípios do UNGC e os ODS.



Figura 1 – Missão e Valores institucionais da SCML

### 1.1. Política de Sustentabilidade

A SCML formalizou o seu compromisso com a sustentabilidade através da aprovação da sua [Política de Sustentabilidade](#), que estabelece como objetivo central a integração transversal da sustentabilidade em todo o ciclo de atividade da instituição, abrangendo processos de decisão, operação e relacionamento com as partes interessadas.

Assente na visão de ser uma instituição sustentável, responsável, inovadora e próxima, por Boas Causas, a SCML compromete-se a desenvolver a sua missão contribuindo ativamente para um desenvolvimento ambiental, económico e social sustentável.

A Política de Sustentabilidade define os seguintes pressupostos-chave de atuação:

- **Utilização eficiente dos recursos naturais**, com foco na redução do impacto ambiental;
- **Envolvimento das partes interessadas**, garantindo que as suas expectativas são consideradas na gestão;
- **Promoção do bem-estar dos trabalhadores**, reconhecendo o seu papel essencial na prossecução da missão institucional;
- **Reforço da transparência e da responsabilidade na gestão**, essenciais numa organização com grande responsabilidade pública;
- **Ampliação do impacto positivo na comunidade**, procurando novas formas de gerar valor social.

Esta política constitui um referencial estratégico para a consolidação de uma cultura organizacional assente na ética, na responsabilidade e na sustentabilidade, em coerência com os compromissos assumidos no âmbito do UN Global Compact.

## 1.2. Avaliação da Materialidade e Alinhamento com as Partes Interessadas

A SCML orienta a sua atuação em matéria de sustentabilidade com base numa abordagem de dupla materialidade, integrando tanto a materialidade de impacto (perspetiva *inside-out*) como a materialidade financeira (perspetiva *outside-in*).

Este processo visa identificar os tópicos que refletem os impactos mais significativos da sua atividade sobre a economia, o ambiente e a sociedade, bem como os fatores que afetam a sua capacidade de criação de valor a curto, médio e longo prazo.

Para tal, é essencial o envolvimento contínuo das suas partes interessadas, internas e externas, através de processos regulares de auscultação e análise. Estes processos garantem o alinhamento das prioridades da instituição com as preocupações e expectativas dos seus públicos relevantes e com os contextos institucional, ambiental e socioeconómico em constante evolução.

Em 2022, face à transformação provocada pela pandemia de COVID-19 e aos novos desafios de sustentabilidade, foi realizada uma consulta alargada às partes interessadas para revisão da materialidade. Em 2024, procedeu-se à atualização da auscultação junto da Administração da SCML. Os temas materiais resultantes destes exercícios orientarão a definição do atual ciclo de gestão e de relato de sustentabilidade.

TEMAS MATERIAIS DE SUSTENTABILIDADE		
<b>DIMENSÃO GOVERNANCE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reconhecimento e Credibilidade</li><li>- Desempenho Económico</li><li>- Acessibilidade, Alcance e Qualidade dos Serviços Prestados</li><li>- Boa Governação</li><li>- Modernização, Eficiência e Eficácia</li><li>- Segurança da Informação</li><li>- Jogo Responsável</li></ul>	<b>DIMENSÃO SOCIAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Direitos Humanos</li><li>- Atração e Retenção de talentos</li><li>- Saúde, Segurança e Bem-estar dos Colaboradores</li><li>- Diversidade e Inclusão</li><li>- Desenvolvimento das Comunidades</li></ul>	<b>DIMENSÃO AMBIENTAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Energia e Emissões</li><li>- Gestão de Resíduos</li></ul>

Figura 22- Temas Materiais para a SCML

Este conjunto de temas constitui a base estratégica para a definição de prioridades, ações e mecanismos de monitorização da sustentabilidade da SCML, alinhando a sua atuação com os ODS, os Princípios do UNGC e as melhores práticas internacionais de gestão e reporte não financeiro.

## 2. INTRODUÇÃO AO COMPROMISSO DA SCML COM A AGENDA 2030 E O PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

A SCML tem vindo a integrar progressivamente os ODS no planeamento estratégico, reforçando o alinhamento da sua missão com os compromissos assumidos pela Agenda 2030 das Nações Unidas.

A presente COE abrange o período de 2022 a 2024, dando continuidade ao percurso iniciado com a adesão da SCML ao UNGC em 2018, momento em que assumiu a responsabilidade de integrar os seus dez princípios de forma transversal na sua estratégia institucional, nas suas políticas internas e nas práticas do dia a dia.

No quadro do seu compromisso com um futuro mais justo, sustentável e inclusivo, a SCML definiu, em 2024, um novo conjunto de objetivos estratégicos para o triénio 2025–2027, cujos objetivos operacionais e atividades associadas contribuem diretamente para 12 dos 17 ODS.

Este alinhamento procura orientar a ação da instituição na prossecução do interesse público e reforçar a integração da sustentabilidade nos seus processos de decisão, operação e prestação de contas.

Enquanto instituição cujo propósito máximo é combater a pobreza e a exclusão social, a Santa Casa reconhece que a sua atuação só poderá ser verdadeiramente eficaz se estiver alinhada com os ODS e contribuir ativamente para a sua concretização. Este reconhecimento está também intrinsecamente ligado à sua responsabilidade institucional, social e económica no país - e, em particular, nas comunidades com as quais está diretamente envolvida -, bem como ao seu papel enquanto entidade empregadora de cerca de 6.000 profissionais.

Na qualidade de organização de referência do setor social não lucrativo em Portugal, a SCML assume a responsabilidade de promover princípios fundamentais como os direitos humanos, o trabalho digno, a proteção ambiental e o combate à corrupção. Compromete-se igualmente a fomentar uma cultura organizacional assente na ética, na sustentabilidade e na responsabilidade social.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) 2025-2027 E ODS ASSOCIADOS**

**OE I** - Reforçar o cuidado às pessoas e à comunidade, promovendo o bem-estar dos cidadãos mais vulneráveis

**OE II** - Aumentar o retorno à sociedade dos Jogos Sociais do Estado, no respeito pela política de Jogo Responsável

**OE III** - Renovar a confiança na Instituição e promover a transparência da sua atividade

**OE IV** - Promover um ambiente organizacional que favoreça a motivação, ofereça oportunidades de desenvolvimento e assegure o bem-estar e a satisfação dos colaboradores

**OE V** - Assegurar a sustentabilidade financeira e em matérias ambientais, sociais e de governança (ESG)

**OE VI** - Fortalecer a componente organizacional com o apoio da inovação e tecnologia

Figura 3- ODS associados à Estratégia da SCML 2025-2027

## 2.1. Compromissos e parcerias para o desenvolvimento sustentável e para o cumprimento dos princípios do UNGC

A mobilização da SCML para o desenvolvimento sustentável tem sido também concretizada através da sua participação em compromissos voluntários e parcerias institucionais alinhadas com os ODS e com os 10 princípios do UN Global Compact. Estes compromissos reforçam a cultura de responsabilidade institucional, promovem a transparência, a integridade e a inclusão, e aprofundam a articulação com redes e plataformas nacionais e internacionais.



### Carta Portuguesa para a Diversidade

Instrumento voluntário promovido pela Comissão Europeia para incentivar políticas internas de promoção da diversidade. Subscrita pela SCML em 2018.



### 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas

Iniciativa internacional de mobilização para práticas organizacionais mais responsáveis. A SCML aderiu em 2018.



### Compromisso Lisboa Capital Verde Europeia 2020 – Ação Climática 2030

Iniciativa da Câmara Municipal de Lisboa que visa a redução da pegada ecológica da cidade até 2030, envolvendo e comprometendo ativamente as organizações presentes na cidade. A SCML subscreveu o compromisso em 2020.



### Carta Compromisso da Plataforma Portuguesa para a Integridade

Iniciativa nacional criada no âmbito da campanha anticorrupção do UNGC. As entidades signatárias comprometem-se a promover a integridade e a implementar medidas concretas de prevenção da corrupção e reforço da cultura ética. A SCML subscreveu a Carta-compromisso em 2023.



### Associação Portuguesa do Pacto Global/UN Global Compact Network Portugal

Representa o UNGC em Portugal, agregando as entidades participantes e operacionalizando as iniciativas do Pacto Global. A SCML integra a Direção (mandato 2022-2026).



### APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão

Responsável pela gestão da Carta da Diversidade em Portugal. Promove a DEI, coordenando projetos, formações e iniciativas em parceria com entidades públicas e privadas. A SCML é membro desde 2021.



### Conselho Português para a Saúde e Ambiente

Rede colaborativa do setor da saúde focada na sustentabilidade ambiental e no conceito *One Health*. A SCML é membro fundador desde 2022.



### Instituto Português de Corporate Governance

Plataforma de promoção das boas práticas de governação, fomentando a transparência, a responsabilidade e a ética para a criação de valor sustentável. A SCML aderiu em 2024.



### Lisboa E-NOVA

Agência local para a transição energética e sustentabilidade na área metropolitana de Lisboa. A SCML integra como membro desde 2019.

### 3. GOVERNAÇÃO ORGANIZACIONAL

**Princípios do UNGC:** Todos os Princípios (1 a 10)

**Temas materiais associados:** Boa Governação | Reconhecimento e Credibilidade

#### 3.1. Estrutura de governação e evolução no período de reporte

A SCML adota um modelo de governação fundado na sua missão estatutária, na transparência, na integridade e na responsabilidade perante a sociedade.

A estrutura de governação é composta por órgãos estatutários (Provedor, Mesa, Conselhos Consultivos e de Fiscalização), com competências próprias de definição estratégica, supervisão e aprovação dos planos de atividade, orçamento e relatórios institucionais.

Durante o período abrangido por esta Comunicação de Envolvimento, registaram-se duas alterações na composição dos órgãos de administração, com a nomeação de novos titulares para o cargo de Provedor e para a Mesa, respetivamente em maio de 2023 e maio de 2024. Estatutariamente, a Mesa é composta por cinco vogais, embora nas últimas administrações não tenham sido nomeados todos os lugares previstos. Nestas últimas alterações foi reforçada a composição da Mesa, com a nomeação de quatro vogais em vez de três vogais.

Esta evolução procurou reforçar a capacidade de supervisão e a especialização funcional dos pelouros, promovendo uma gestão mais eficiente e responsiva.

Em 31 de dezembro de 2024, os órgãos de administração da SCML, compostos pelo Provedor e pela Mesa, integravam seis membros. A composição da Mesa, respetiva caracterização e pelouros constam nas figuras.



Figura 44- Membros da Mesa da SCML em 31 de dezembro de 2024

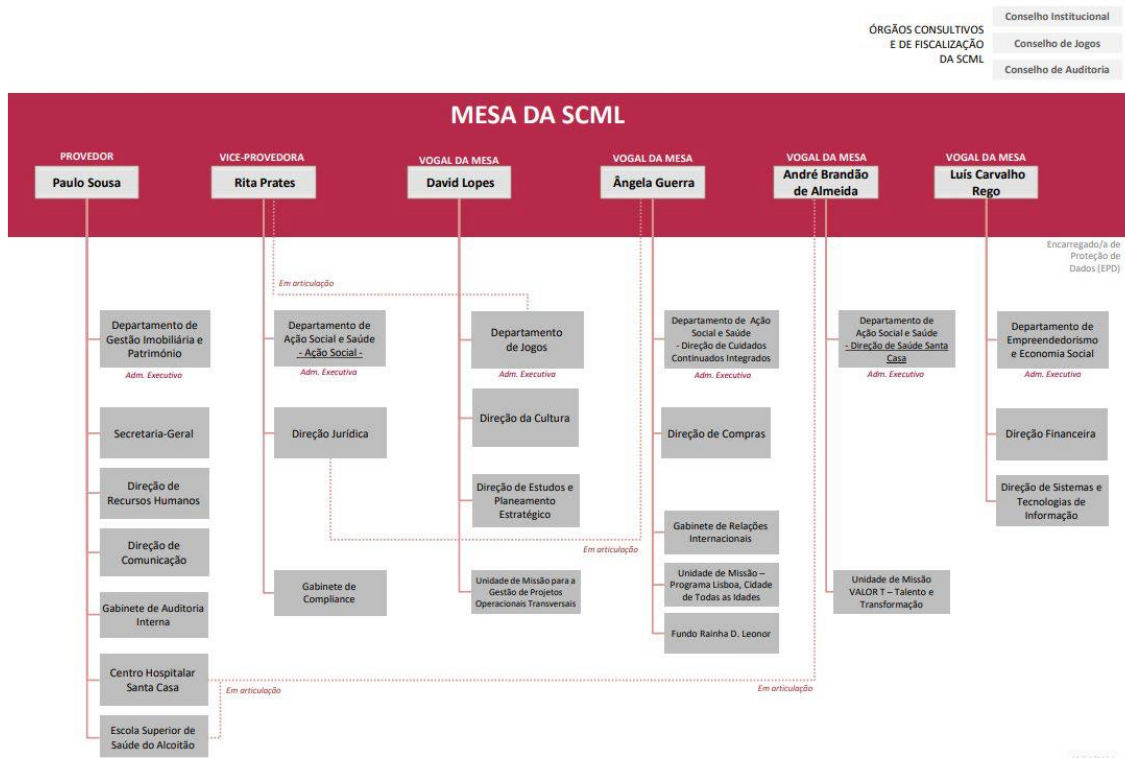


Figura 55- Organograma da SCML com identificação dos pelouros do Provedor e membros da Mesa em 31 de dezembro de 2024



Figura 66- Distribuição por género, idade e senioridade dos Órgãos de Administração em 31 de dezembro de 2024

### 3.1.1. Governação da sustentabilidade

A responsabilidade pelas decisões e orientações estratégicas em matéria de sustentabilidade cabem à Mesa e ao Provedor, bem como ao membro da Mesa que tiver o respetivo pelouro.

Em 2023, foi reconfigurada a estrutura orgânica da sustentabilidade. A antiga Unidade de Sustentabilidade, criada em 2012 no Departamento da Qualidade e Inovação, foi extinta, tendo sido criada a Unidade de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, integrada no Departamento de Empreendedorismo e Economia Social.

Esta unidade tem como missão dinamizar e coordenar operações transversais em matéria de sustentabilidade e responsabilidade social, assegurando a articulação com todas as áreas da Instituição.

## 3.2. Ética e integridade

### 3.2.1. Instrumentos normativos

A SCML dispõe de um conjunto de códigos e políticas que regulam a conduta organizacional, promovendo uma cultura de integridade e conformidade. Estas ferramentas têm como objetivo orientar comportamentos, clarificar e uniformizar práticas, salvaguardar direitos e deveres, e apoiar os trabalhadores na tomada de decisões, de acordo com a legislação aplicável e o sistema de valores e o padrão de conduta estabelecidos pela Instituição.

Os instrumentos de conformidade, ética e integridade são aprovados pela Mesa e divulgados pelas partes interessadas aplicáveis.

No período a que se refere a presente COE, a instituição criou e/ou manteve em vigor o seguinte conjunto de códigos e políticas:

- Código de Ética e Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (criado em 2024)<sup>1</sup>;
- Código de Conduta dos Fornecedores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;
- Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e Proteção de Denunciantes de Infrações (criada em 2024);
- Política de Compras Sustentáveis;
- Política de Segurança Global e da Informação;
- Política do Sistema de Gestão da Segurança e da Informação (no âmbito dos Jogos Sociais do Estado) e normas de suporte a destacar: Gestão de incidentes de segurança; Ações corretivas e de melhoria; Padrões de atuação para trabalhadores em serviço externo;
- Política de Cibersegurança;
- Política de Diversidade e Inclusão;
- Política de Jogo Responsável dos Jogos Santa Casa;
- Política de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo, no âmbito da Organização e Exploração dos Jogos Sociais do Estado;
- Política de Sustentabilidade;
- Política de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais e normas de suporte;
- Política de Privacidade;
- Política de Privacidade do Site e Aplicação Mobile Jogos Santa Casa.

### 3.2.2. Mecanismos de compliance e controlo

A SCML conta com um Gabinete de Compliance, criado para reforçar a prevenção da corrupção e promover uma cultura de integridade. Este gabinete:

- Emite normas internas e recomendações de boas práticas;
- Apoia a implementação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O Encarregado da Proteção da Dados, da SCML, no âmbito das suas funções legais, assegura o controlo da conformidade em matéria de proteção de dados pessoais, verificando os riscos associados às operações de tratamento.

---

<sup>1</sup> Substituiu o Código de Boas Práticas dos Trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o Código de Conduta relativo à Organização e Exploração dos Jogos Sociais do Estado.

### **3.2.3. Auditoria interna**

A SCML conta com um Gabinete de Auditoria Interna, cuja atividade independente, objetiva, de garantia e de assessoria, tem como objetivo acrescentar valor à instituição e contribuir para a melhoria da eficiência e eficácia dos processos de gestão, dos procedimentos de controlo interno e da governação, com vista à mitigação dos riscos identificados.

O Gabinete de Auditoria tem vindo a consolidar o seu papel como um órgão de assessoria à gestão da organização.

As situações de risco ou de inconformidade são reportadas à Mesa nos relatórios de auditoria, acompanhadas das respetivas ações de melhoria e prazos para a sua implementação.

O Gabinete de Auditoria Interna procede à monitorização das recomendações emitidas em relatórios de auditoria aprovados pela Mesa.

#### **Auditorias internas a serviços e equipamentos**

---

Entre 2022 e 2024, foram realizadas 25 auditorias internas a serviços e equipamentos.

---

### **3.2.4. Mecanismos de apresentação de preocupações ou queixas**

Em 2024, foi criado um Canal de Denúncias Internas (CDI) para receção e seguimento de denúncias de infrações, de forma segura, confidencial e anónima, em conformidade com o Regime Geral de Proteção de Denunciadores de Infrações (RGPDI), implementado em articulação com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

A SCML disponibiliza ainda:

- Livro de Reclamações;
- Canais para o exercício dos direitos pelos titulares dos dados;
- Linhas para fornecedores comunicarem incidentes ou não conformidades;
- Contact Center dos Jogos Santa Casa, para reclamações e sugestões de consumidores.

Estes mecanismos são monitorizados de forma contínua, com tratamento diligente das manifestações recebidas, reforçando o compromisso com a boa governação e a conformidade legal.

## **3.3. Proteção de dados pessoais**

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) veio impor às organizações a adoção de uma cultura de privacidade. A SCML compreendeu a importância vital da proteção dos dados pessoais, desenvolvendo políticas, normas e procedimentos de privacidade e de proteção de dados. Concomitantemente, tem vindo, de uma forma regular, a tomar medidas concretas e a adotar práticas para tornar a temática da proteção de dados intrínseca aos atos de gestão corrente da Instituição, contribuindo para a criação de uma cultura que encare a privacidade como parte integrante do seu quotidiano.

O Encarregado da Proteção de Dados (EPD/DPO) designado pela SCML atua de forma independente relativamente ao exercício das suas funções, em articulação com os serviços técnicos e operacionais da instituição, promovendo a informação e o aconselhamento

decorrentes do regime jurídico sobre a proteção de dados pessoais, para salvaguarda dos direitos dos titulares.

Constituem evidências de conformidade implementadas na SCML:

- O registo atualizado das atividades de tratamento;
- A realização de auditorias internas;
- A gestão de incidentes com dados pessoais;
- A resposta ao exercício dos direitos dos titulares dos dados.

#### **Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes**

---

Entre 2022 e 2024, foram registadas 0 queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes da SCML

---

### **3.4. Formação e capacitação**

Em 2024, com a implementação da nova plataforma de formação online, a SCML integrou o curso de Ética como ação obrigatória para todos os trabalhadores, assegurando uma base comum de conhecimentos em matéria de integridade e conduta institucional.

Paralelamente, no período de relato foram promovidas diversas formações em áreas críticas para a boa governação, como a segurança da informação e a proteção de dados pessoais, incluindo ações sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), auditorias de conformidade, gestão de riscos e políticas de tratamento de dados.

Na vertente de compliance e prevenção da corrupção, destacaram-se cursos sobre regimes legais aplicáveis, combate ao branqueamento de capitais e práticas de auditoria e controlo interno. Foram ainda dinamizadas ações em sustentabilidade e ESG, reforçando a ligação da governação organizacional aos compromissos internacionais assumidos pela Instituição.

### **3.5. Ações e iniciativas de destaque**

No âmbito da governação organizacional, destacam-se, no período de relato, um conjunto de ações e iniciativas que ilustram o progresso institucional alcançado e o reforço dos princípios de transparência, integridade e responsabilidade.

#### **Adesão ao Instituto Português de Corporate Governance**

---

Em 2024, a SCML tornou-se membro associado coletivo do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG), organização de referência dedicada à promoção da boa governação em Portugal, assente nos princípios da transparência, responsabilidade e ética corporativa.

---

---

Com esta adesão, a SCML reforça o compromisso com uma governação institucional sólida, moderna e alinhada com as melhores práticas, beneficiando do acesso a conhecimento especializado, ferramentas de referência e redes de partilha de boas práticas.

---

**Data**

Inscrição como associada em dezembro de 2024.

---

**Objetivos / Metas:**

- Reforçar a cultura de boa governação na SCML;
  - Alinhar a governação institucional com standards nacionais e internacionais;
  - Aceder a conhecimento, formação e boas práticas em *corporate governance*;
  - Fortalecer os mecanismos internos de transparência e responsabilidade.
- 

**Resultados:**

- Adesão formal concretizada;
  - Participação em iniciativas da rede.
- 

### **Criação do Regulamento Interno de Gestão do Património Imobiliário**

---

Em 2024, a SCML aprovou o Regulamento Interno de Gestão do Património Imobiliário, um instrumento normativo estruturante que estabelece os princípios, critérios e procedimentos aplicáveis à administração e alienação do património imobiliário da Instituição.

Entre os principais avanços introduzidos com a criação deste regulamento, destacam-se a definição de critérios objetivos e transparentes para a identificação dos imóveis a alienar, a proibição de participação de trabalhadores da SCML nos processos de aquisição, prevenindo potenciais conflitos de interesse, a instituição de um modelo centralizado de decisão com escrutínio técnico e jurídico e a rastreabilidade e auditabilidade dos processos.

---

**Data:**

Entrada em vigor em julho de 2024.

---

**Objetivos / Metas:**

- Garantir uma gestão transparente, estratégica e sustentável do património;
  - Prevenir riscos de corrupção, conflito de interesses e uso indevido de bens públicos;
  - Reforçar o escrutínio e a uniformização dos procedimentos.
- 

**Resultados:**

- Aprovação do Regulamento Interno de Gestão do Património Imobiliário;
  - Implementação de regras de exclusão e mecanismos de controlo interno;
  - Criação de uma estrutura técnica responsável pela avaliação e gestão dos processos.
-

## 4. PROGRESSO NA CONCRETIZAÇÃO DOS 10 PRINCÍPIOS DO UNGC

### 4.1. Direitos Humanos

#### Princípios do UNGC:

**Princípio 1:** As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente

**Princípio 2:** Garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos

**Temas materiais associados:** Direitos Humanos | Diversidade e Inclusão

#### 4.1.1. Compromisso institucional e normativo

A SCML reafirma quotidianamente o seu compromisso com o respeito, a defesa e a promoção dos princípios nacionais e internacionais em matéria de direitos humanos, o qual está enraizado nos seus valores institucionais e orienta a sua atuação em todas as suas áreas de intervenção.

A missão estatutária - promover a melhoria das condições de vida das pessoas, especialmente dos mais vulneráveis, através de atividades nos domínios da ação social, saúde, educação, cultura e apoio à infância e às pessoas seniores - constitui um suporte fundamental à proteção e promoção dos direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais.

Informação detalhada sobre as atividades da SCML nas suas principais áreas de intervenção encontra-se disponível nos [Relatórios de Gestão e Contas, acessíveis no site institucional](#).

O compromisso da SCML encontra expressão em instrumentos normativos como:

- o Código de Ética e Conduta,
- o Código de Conduta dos Fornecedores,
- e a Política de Diversidade e Inclusão,

que consagram princípios de respeito pelos direitos humanos, aplicáveis tanto à atuação interna como à relação com terceiros.

#### **Incidentes relacionados com trabalho infantil, trabalho forçado ou violações dos direitos à liberdade sindical ou à negociação coletiva**

---

Entre 2022 e 2024, foram registados 0 incidentes relacionados com estas matérias

---

#### 4.1.2. Diversidade, Igualdade e Inclusão: indicadores e práticas internas

A SCML integra o respeito e a promoção dos direitos humanos como princípios transversais à sua atuação, estendendo esses compromissos também à gestão interna dos seus trabalhadores. Com base nos seus valores institucionais e na missão de melhorar as condições de vida das pessoas, com especial atenção aos mais vulneráveis, a instituição tem vindo a consolidar uma cultura organizacional assente na igualdade, diversidade e inclusão (D&I).

Desde 2018, a SCML tem fortalecido o seu compromisso com a D&I através de iniciativas estratégicas a adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade (2018), aprovação da Política institucional de Diversidade e Inclusão (2020) e inscrição como associada da Associação Portuguesa de Diversidade e Inclusão (2021).

Tradicionalmente, e refletindo as questões de género associadas às profissões da área social — que constituem a maior parcela da força de trabalho da SCML —, a grande maioria dos trabalhadores da Instituição são mulheres, o que representa um desafio significativo em matéria de igualdade de género e de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

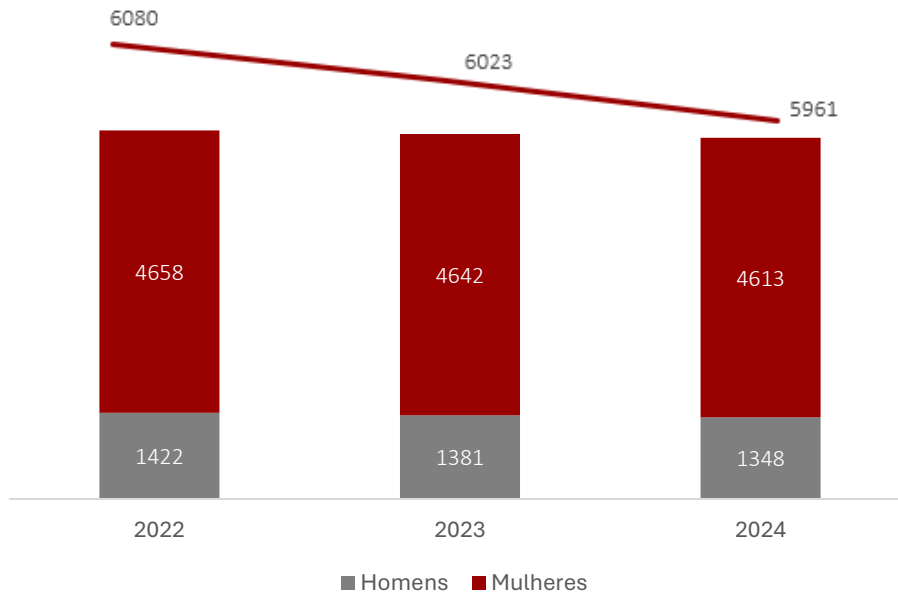


Figura 77- Número de trabalhadores 2022-2024 (Total e por Género)

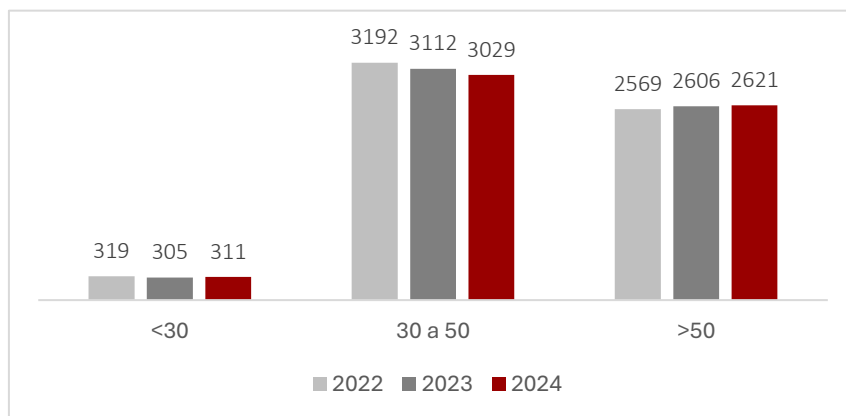


Figura 8- Distribuição etária dos trabalhadores

#### Distribuição por género (2024)

Mulheres: 77,4% da força de trabalho.

Cargos de direção e chefia direta: 64,5% são mulheres.

#### Rácios salariais (2024)

Dirigente: 1,02 (favorável às mulheres)

Administrativo: 1,06 (favorável às mulheres)

Chefia Direta: 0,82 (favorável aos homens)

Técnico Profissional: 0,68 (favorável aos homens)

#### Demografia (2024)

Perfil demográfico envelhecido: 44% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 50 anos.

- Este contexto motivou a adoção de medidas específicas no âmbito do Plano de Reestruturação institucional em curso, como o programa de pré-reformas voluntárias lançado em 2024, destinado a promover o rejuvenescimento e a renovação geracional

#### Incidentes relacionados com discriminação com trabalhadores

---

- 2022: 2 incidentes de discriminação analisados e resolvidos.
  - 2023: 0 incidentes de discriminação.
  - 2024: 0 incidentes de discriminação.
- 

#### 4.1.3. Formação e capacitação

A SCML promoveu, ao longo do período em análise, um conjunto de formações em matérias de direitos humanos, ética, igualdade, inclusão e acessibilidade. Registou-se um aumento muito expressivo de profissionais abrangidos em 2023 e 2024, impulsionado pela aposta no formato e-learning, que trouxe vantagens acrescidas de acessibilidade, abrangência e flexibilidade. Este crescimento resultou também do esforço de sensibilização desenvolvido pela instituição e da definição de algumas ações como de frequência obrigatória, nomeadamente a formação dedicada ao tema do *Enviesamento Inconsciente*.

#### 4.1.4. Ações e iniciativas de destaque

##### Diagnóstico de Diversidade e Inclusão

---

Entre 2022 e 2023, foi realizado um Diagnóstico de Diversidade e Inclusão (D&I), com vista a identificar o ponto de situação da instituição nessa matéria, considerando a perceção dos seus trabalhadores, avaliar práticas existentes, identificar áreas prioritárias de intervenção e sustentar o desenvolvimento de um futuro plano de ações para a promoção da D&I na organização.

---

---

A metodologia envolveu a aplicação de um questionário a todas as chefias e trabalhadores, tendo obtido uma taxa de resposta de 16,8%, 4 workshops participativos com dirigentes e técnicos de diferentes serviços e a revisão de documentos estratégicos e normativos internos.

**Data:**

O diagnóstico foi realizado entre o final de 2022 e o início de 2023.

**Objetivos / Metas:**

- Avaliar o grau de desenvolvimento da SCML em matéria de Diversidade e Inclusão;
- Identificar forças propulsoras e forças de resistência à implementação de práticas de D&I;
- Sustentar com dados empíricos a formulação de um novo Plano de ações de D&I.

**Resultados:**

Do diagnóstico foram extraídas as seguintes principais conclusões:

- 93% das pessoas consideram a D&I importante para a SCML e para o seu trabalho;
- 67% desconhecem a política de D&I vigente;
- Foi identificada resistência interna à mudança e falta de recolha sistemática de dados sociodemográficos que suportem decisões de D&I;
- Ao nível do compromisso com a D&I, os dados mostraram que a SCML apresenta um elevado grau de compromisso institucional com a D&I, alinhado com a sua missão histórica. No entanto, a operacionalização prática da política de D&I ainda enfrenta desafios significativos;
- As áreas fortes identificadas foram o compromisso de gestão com a diversidade e a cultura organizacional;
- As áreas críticas de melhoria são as de recrutamento e seleção, condições de trabalho, formação e desenvolvimento e comunicação Interna.

---

**Mês da Diversidade e Inclusão: Sensibilização Interna na SCML**

A SCML tem vindo a assinalar o Mês Europeu da Diversidade e Inclusão, promovido pela União Europeia durante o mês de maio, através de um conjunto de iniciativas internas de sensibilização destinadas a envolver os seus trabalhadores na promoção da diversidade, da igualdade e da inclusão no ambiente de trabalho.

Nomeadamente em 2022 e 2023, a SCML desenvolveu campanhas e ações de comunicação interna, promovendo semanalmente a divulgação de conteúdos sobre diversidade e inclusão, acompanhadas da dinamização de atividades específicas como:

- Publicação de conteúdos informativos na Intranet;
- Campanha de comunicação interna «*Os nossos valores começam em casa*», destacando a diversidade dos trabalhadores da instituição;
- Iniciativa gastronómica “Comidas do Mundo”, promovendo a interculturalidade nos refeitórios;
- Cursos de formação interna, nomeadamente sobre enviesamento inconsciente e diversidade cultural, destinados a sensibilizar e capacitar os trabalhadores para práticas mais inclusivas;
- Webinars de sensibilização sobre temas de diversidade e inclusão no contexto organizacional.

---

**Data:**

Maio de 2022 e 2023.

**Objetivos / Metas:**

- Sensibilizar os trabalhadores da SCML para a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho;
  - Reforçar o conhecimento e a capacitação interna sobre práticas inclusivas e combate à discriminação;
-

- 
- Consolidar o compromisso institucional com a diversidade e a inclusão através da implementação de ações práticas e visíveis.
- 

**Resultados:**

- Divulgação regular de conteúdos sobre diversidade e inclusão a toda a organização;
  - Aumento do *awareness* dos trabalhadores da SCML em relação ao tema da diversidade e inclusão.
- 

**Menção Honrosa à campanha de comunicação da SCML «Os nossos valores começam em casa»**

Em 2022, a SCML foi distinguida com uma Menção Honrosa na 26.ª edição do Grande Prémio APCE, na categoria *Sustentabilidade e ESG: Social*, pelo projeto de comunicação interna «Os nossos valores começam em casa».

Esta campanha foi desenvolvida no final de 2021, com o objetivo de sensibilizar a comunidade interna para os valores da diversidade e inclusão, promovendo o respeito pela diferença e a valorização das características individuais de cada trabalhador/a. A campanha contou com a participação direta de trabalhadores da SCML, protagonistas de um filme institucional e de materiais gráficos, destacando a diversidade existente na organização.

---

**Data:**

A menção honrosa foi atribuída em novembro de 2022.

---

**Objetivos / Metas:**

- Promover a visibilidade da política de diversidade e inclusão da SCML;
  - Reconhecer a diversidade da SCML e sensibilizar e envolver a comunidade interna na promoção dos valores da inclusão.
- 

**Resultados:**

- Realização da primeira campanha interna de comunicação sobre diversidade e inclusão;
  - Atribuição da Menção Honrosa na categoria *Sustentabilidade e ESG: Social* do Grande Prémio APCE 2021.
- 

**Ações de sensibilização – “Violência Doméstica: conhecer e encaminhar”**

No âmbito da Política de Diversidade e Inclusão da instituição e do seu plano de ação em que uma das medidas estava relacionada com a capacitação da SCML para apoiar as pessoas trabalhadoras vítimas de violência doméstica, foram promovidas duas sessões de sensibilização sobre a temática. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género foi a entidade convidada a dinamizar as sessões que tinham como principal público-alvo pessoas com cargos de chefia ou da Direção de Recursos Humanos.

---

**Data:**

18 e 19 de janeiro de 2022.

---

**Objetivos / Metas:**

- Sensibilizar chefias e elementos da área de recursos humanos para o tema da violência contra as mulheres e em particular da violência doméstica;
  - Conhecer os principais conceitos sobre a matéria;
  - Partilha de informações que promovam a sua capacitação para a adequada receção, tratamento e encaminhamento de casos de violência doméstica.
- 

**Resultados:**

Participaram 43 trabalhadores de 17 serviços distintos.

---

## Participação na construção do Manual “Como recrutar e integrar pessoas com deficiência: Toolkit para empresas”

---

A SCML apoiou e participou na criação do manual “Como recrutar e integrar pessoas com deficiência: toolkit para empresas, desenvolvido pela GRACE – Empresas Responsáveis.

Pretende-se que seja um guia prático que ajude as empresas a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, promovendo a integração profissional de pessoas com deficiência. Conta com conteúdos e exemplos práticos, refletindo as melhores práticas e experiências acumuladas desde a primeira edição. Está organizado por cinco fases sequenciais respeitantes à criação de um programa de emprego inclusivo:



### Data de implementação:

Publicação da segunda edição em janeiro de 2023.

---

### Objetivos / Metas:

- Desenvolver de estratégias de promoção de inclusão;
  - Desenhar processos de recrutamento inclusivo;
  - Identificar e ultrapassar barreiras à integração de pessoas com deficiência, quer sejam físicas, comunicacionais ou comportamentais/atitudinais;
  - Colaborar com organizações sociais que promovem a integração, empregabilidade e emprego de pessoas com deficiência;
  - Aprofundar boas práticas com recurso a exemplos de inclusão bem-sucedida.
- 

### Mais informações:

Manual “Como recrutar e integrar pessoas com deficiência: Toolkit para empresas”

---

## Parceria com a EPIS – Empresários pela Inclusão e Programa de Voluntariado EPIS Explicações

---

Em 2021, a SCML estabeleceu uma parceria com a Associação Empresários Pela Inclusão Social (EPIS) no âmbito da sua responsabilidade social organizacional e do seu voluntariado corporativo, para o desenvolvimento de iniciativas de responsabilidade social na área da educação, nomeadamente a atribuição de bolsas sociais a alunos carenciados e a participação no programa de explicações a alunos em risco de insucesso escolar, com trabalhadores da SCML em regime de voluntariado.

---

### Data de implementação:

2021-2023.

---

### Objetivos / Metas:

- Contribuir para a promoção da inclusão social e educativa de jovens em risco de abandono e insucesso escolar, através da atribuição de bolsas de mérito e da mobilização de trabalhadores da SCML para explicações individuais, reforçando o compromisso institucional com a educação, a igualdade de oportunidades e a cidadania ativa.
- 

### Resultados:

#### Bolsas Sociais EPIS:

- 2021 (11.ª Edição): Atribuição de 2 bolsas sociais a alunos do concelho de Lisboa; Apoio financeiro global de 3.300 €.
-

- 2022 (12.ª Edição): Atribuição de 4 bolsas sociais; Aumento do apoio financeiro para 6.600 €.
- 2023 (13.ª Edição): Proposta de renovação apresentada, mas não aprovada.
- As bolsas visaram premiar o mérito académico e apoiar a progressão escolar de jovens que concluem o 9.º ano e ingressam no ensino secundário.

**Programa de Voluntariado EPIS Explicações:**

- 2021/2022: 10 trabalhadores-voluntários da SCML;
- 2022/2023: 10 trabalhadores-voluntários da SCML.

**Avaliação Interna (2022/2023):**

- Avaliação média da experiência dos voluntários-explicadores: 4,75 pontos em 5 pontos;
  - Principais mudanças observadas: aumento da motivação e melhoria dos resultados escolares dos alunos;
  - 5 dos 8 voluntários inquiridos manifestaram intenção de continuar no programa no ano letivo seguinte.
-

## 4.2. Práticas Laborais

### Princípios do UNGC:

**Princípio 3:** As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva

**Princípio 4:** Abolição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório

**Princípio 5:** Abolição efetiva do trabalho infantil;

**Princípio 6:** Eliminação da discriminação no emprego.

**Temas materiais associados:** Saúde e segurança e bem-estar dos colaboradores | Atração e retenção de talentos | Diversidade e inclusão

### 4.2.1. Compromisso institucional e enquadramento geral

Com mais de 6.000 colaboradores e uma grande diversidade de perfis e funções, a SCML assume a gestão estratégica dos seus recursos humanos como uma das suas áreas prioritárias, investindo na promoção de um ambiente de trabalho digno, inclusivo e seguro.

A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, a valorização profissional, a promoção da saúde e bem-estar e a escuta ativa dos trabalhadores orientam as práticas laborais da Instituição. Em diversos casos, os apoios e benefícios estendem-se também às famílias, nomeadamente nas áreas da infância, educação, saúde e apoio social.

Durante o período de 2022 a 2024, a SCML enfrentou contextos particularmente desafiantes no plano da gestão de pessoas - entre o rescaldo da pandemia de COVID-19 e a crise socioeconómica -, que colocaram uma pressão acrescida sobre os recursos humanos e exigiram respostas robustas e adaptativas. Entre as medidas implementadas destacam-se:

- Reforço da negociação coletiva com revisão dos Acordos de Empresa
- Implementação de nova regulamentação para recrutamento transparente
- Reforço da formação, com aposta na digitalização e expansão da oferta
- Intensificação das medidas de saúde ocupacional, saúde mental e apoio social
- Lançamento de programa de pré-reformas para renovação geracional

### 4.2.2. Saúde, segurança e bem-estar

A SCML desenvolve uma política ativa de prevenção de riscos e promoção da saúde no local de trabalho. Destaca-se:

- Atualização dos procedimentos de investigação e análise de acidentes (2022)
- Redução de acidentes de trabalho graves para zero entre 2023 e 2024
- Elaboração do Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho (2024)

Quadro 1 – Indicadores de sinistralidade laboral (2022-2024)

	2022	2023	2024
--	------	------	------

Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (n)	469	520	462
Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos) (n)	8	0	0
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho (n)	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	8,96	10,82	11,39
Índice de acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0,15	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	-	0	0
Horas trabalhadas (h)	10 471 697	9 615 781	8 114 559

Quadro 2 – Indicadores de doenças ocupacionais (2022-2024)

	2022	2023	2024
Casos de doenças ocupacionais registados (n)	14	25	1
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais (n)	0	0	0

A SCML reforçou o investimento na formação em matérias de saúde, higiene e segurança no trabalho, ampliando o número de iniciativas e de trabalhadores envolvidos. O aumento expressivo de participantes em 2024 resultou, em grande medida, da transição de várias ações para o formato e-learning, o que permitiu alargar o acesso e facilitar a participação. Entre os temas trabalhados no período em análise destacaram-se, entre outros, “SHST: trabalhos seguros/trabalhadores saudáveis”, “Combater o Assédio Laboral”, “Segurança e Saúde no Trabalho, um Compromisso de Todos” e “SHST: Atividades de Risco Elevado”.

#### 4.2.3. Saúde ocupacional e apoio psicossocial

A SCML tem vindo a reforçar os seus mecanismos de apoio à saúde ocupacional, com uma abordagem integrada que conjuga prevenção, rastreio, acompanhamento e intervenção especializada.

A Unidade de Apoio ao Trabalhador assegura consultas médicas, de enfermagem, vacinação, primeiros socorros e cuidados de saúde mental. O investimento na Psicologia Laboral tem permitido detetar precocemente riscos psicossociais e responder com acompanhamento individualizado, projetos de triagem e contacto de proximidade.

Entre os principais resultados deste período de relato, destaca-se o aumento progressivo do número de consultas em todas as áreas de saúde ocupacional, com especial ênfase para a saúde mental. Foram identificados sinais e sintomas de quadros depressivos, ansiedade, *burnout* e comportamentos aditivos, tendo sido acionados mecanismos de acompanhamento continuado.

A SCML tem também vindo a desenvolver projetos específicos dirigidos a grupos profissionais mais expostos a risco psicossocial, como os Auxiliares de Geriatria e Apoio à Comunidade, com iniciativas de triagem psicológica e entrevistas de avaliação de satisfação profissional e indicadores de saúde mental e bem-estar.

Complementarmente, e com vista a alargar o acesso dos filhos dos trabalhadores aos cuidados de saúde oral, foi implementada em 2024 uma medida inovadora de extensão do acesso ao Serviço Odontopediátrico de Lisboa (SOL) da SCML, promovendo a equidade no acesso e a prevenção precoce.

Os trabalhadores da SCML com contrato sem termo beneficiam de seguro de saúde, com cobertura alargada em hospitalização, ambulatório, rede bem-estar, apoio domiciliário e assistência em viagem, reforçando o compromisso institucional com o bem-estar global dos seus profissionais.

Quadro 3 – Indicadores de saúde ocupacional (2022-2024)

	2022	2023	2024
Consultas de Medicina do Trabalho	1454	1955	2253
Consultas de Enfermagem	912	1431	1784
Consultas de Psicologia Laboral <sup>1</sup>	1893	1922	2508
Atos de Primeiros Socorros e outros tratamentos	116	236	192
Atos de Vacinação	493	550	358

1 -Compreende todas as consultas de acompanhamento psicológico, incluindo as de caráter preventivo

#### Destaques qualitativos:

- 300 triagens psicológicas a Auxiliares de Geriatria e Apoio à Comunidade
- Identificação de 52 trabalhadores com risco psicossocial elevado, acompanhados com regularidade

#### 4.2.4. Benefícios sociais e de saúde

A SCML disponibiliza um conjunto de apoios aos trabalhadores e reformados, que podem, em alguns casos, abranger os respetivos agregados familiares. Estes apoios cobrem áreas como saúde, parentalidade, educação, habitação, apoio social e formação complementar.

A Unidade de Apoio ao Trabalhador gere a atribuição destes apoios, ajustados a cada situação e de acordo com critérios de elegibilidade.

Os apoios incluem subsídios para frequência de estabelecimentos de ensino e atividades de tempos livres, descontos nas creches e jardins de infância da SCML, subsídios eventuais, bolsas de estudo, complementos de pensão e subsídios para medicamentos e despesas de saúde.

Em 2024, o valor global de apoios sociais atribuídos diminuiu 25,9% face a 2023. A proporção do complemento de pensão aumentou devido ao maior número de reformados com rendimentos baixos. Nos três anos não foram atribuídos apoios à formação complementar de trabalhadores.

##### Apoio à Parentalidade

- Subsídio de frequência de estabelecimentos e serviços como creches, jardins de infância e atividades de férias, abrangendo ensino pré-escolar e especial.
- Desconto de frequência de estabelecimentos de ensino (creches e jardins de infância) da Misericórdia de Lisboa.

##### Outros subsídios e complementos

- Subsídios eventuais não reembolsáveis e reembolsáveis.
- Bolsas de Estudo para formação complementar por iniciativa do/a trabalhador/a.
- Complemento de pensão mínima para trabalhadores reformados e pensionistas.

- Subsídio de frequência do ensino básico em estabelecimentos de ensino público, privado e cooperativo.
- Subsídio de complemento de medicamentos e despesas de saúde
- Frequência de creche e ensino pré-escolar da SCML

Quadro 4 – Indicadores de benefícios e apoios aos trabalhadores (montante €)

	2022	2023	2024
Valor investido em benefícios e apoios aos trabalhadores	775 458€	723 605€	574 588€

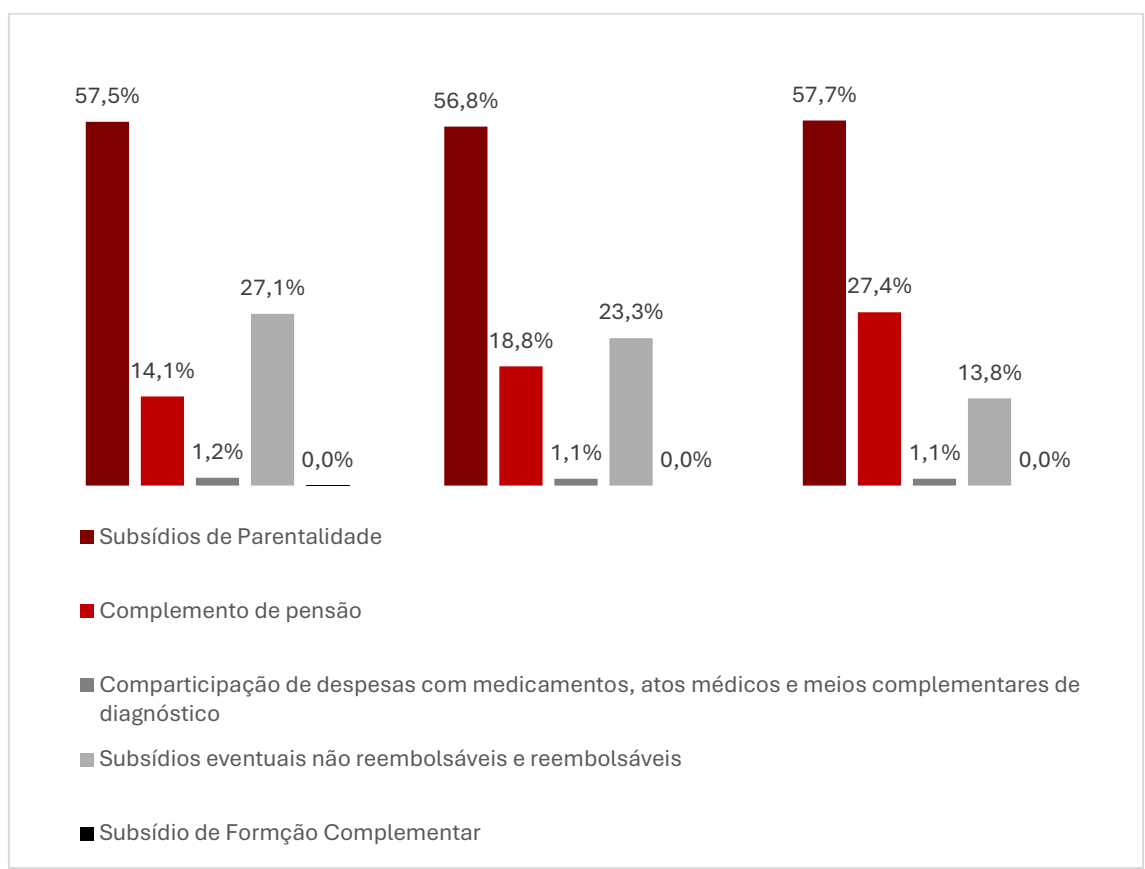


Figura 98- Indicadores de benefícios e apoios aos trabalhadores (distribuição % por tipo de apoio)

#### 4.2.5. Formação profissional

A SCML desenvolve anualmente um plano de formação, definido a partir do levantamento de necessidades realizado junto das unidades orgânicas, abrangendo ações presenciais, on-job e online.

Desde 2021, o catálogo de formação inclui oferta em formato e-learning, disponibilizada através da Plataforma UNU, que permite uniformizar o acesso a trabalhadores de diferentes locais e

umentar a diversidade temática. A modalidade presencial mantém-se sempre que considerada mais adequada.

Em 2024, foram registadas 123 568 horas de formação (+50% face a 2023) e 21 659 participantes (+133%). A formação em e-learning representou 44,5% do total de horas. Entre estas, destacam-se os cursos obrigatórios de Ética, Política de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais e Segurança e Saúde no Trabalho (9 323 participantes e 37 006 horas)

Formação Profissional (2022-2024)			
	2022	2023	2024
Formação interna – Participantes	9 122	8 779	20 994
Formação interna – Ações	724	470	538
Formação interna – Horas	68 062	70 656	109 869
Formação externa – Participantes	578	507	629
Formação externa – Ações	245	242	289
Formação externa – Horas	14 632	11 361	13 253
Autoformação – Participantes*	42	20	36
Autoformação – Horas*	427	294	536
<b>Total – Participantes</b>	<b>9 742</b>	<b>9 306</b>	<b>21 659</b>
<b>Total – Horas</b>	<b>83 141</b>	<b>82 312</b>	<b>123 658</b>

\* Estatuto trabalhador-estudante

#### 4.2.6. Ações e iniciativas de destaque

##### Revisão e Ampliação dos Acordos de Empresa

Com o objetivo de promover a valorização profissional, reforçar a equidade interna e alinhar as carreiras às qualificações e expectativas dos trabalhadores, a SCML desenvolveu, entre 2023 e 2024, um processo negocial aprofundado com diversas estruturas sindicais, conduzindo à revisão de três Acordos de Empresa (AE): Carreiras Gerais, Carreira de Enfermagem e Carreira Médica.

Entre as principais alterações introduzidas destacam-se a criação de uma estrutura remuneratória única nas carreiras gerais, a atualização salarial, o desbloqueio de progressões, a introdução de medidas de valorização da antiguidade e das qualificações e o reforço de mecanismos de conciliação entre vida profissional e pessoal e de segurança e saúde no trabalho.

Em dezembro de 2024, 99,3% dos trabalhadores da SCML estavam abrangidos por Acordo de Empresa, representando um aumento de 1,7 pontos percentuais face a 2022.

##### Data de implementação:

Revisões aprovadas entre 2023 e 2024:

- AE da Carreira de Enfermagem e de Medicina (acordos concluídos no início de 2024);
- AE das Carreiras Gerais (acordo fechado em abril de 2024).

---

### **Objetivos / Metas:**

- Reforçar a equidade e valorização profissional;
- Promover a justiça remuneratória e o reconhecimento das qualificações;
- Promover condições de trabalho mais justas e motivadoras;
- Consolidar a cobertura negocial dos trabalhadores através de negociação coletiva.

---

### **Resultados:**

- 3 Acordos de Empresa revistos (carreiras gerais, enfermagem e medicina);
  - Nova adesão de estruturas sindicais subscritoras;
  - 99,3% dos trabalhadores abrangidos pelos AE em 2024.
- 

## **Novo regulamento para procedimentos de recrutamento e seleção para cargos em comissão de serviço**

---

Em 2024, a SCML aprovou um novo regulamento que estabelece as regras e princípios aplicáveis ao recrutamento e seleção para cargos ou funções em regime de comissão de serviço.

O regulamento define procedimentos rigorosos e auditáveis, assentes em critérios de mérito, isenção, transparência e equidade.

O processo inicia-se prioritariamente por recrutamento interno e inclui métodos de seleção como avaliação curricular, provas práticas, dinâmicas de grupo e entrevistas. Está ainda prevista a publicação periódica da informação relativa aos procedimentos realizados.

---

### **Data de implementação:**

Julho de 2024.

---

### **Objetivos / Metas:**

- Reforçar a transparência e a credibilidade dos processos de nomeação para cargos em comissão de serviço;
- Promover a igualdade de oportunidades e o reconhecimento do mérito profissional;
- Valorizar e reter o talento interno da organização;
- Garantir o alinhamento com os princípios do Código de Ética e Conduta e com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

---

### **Resultados:**

- Implementação de um modelo padronizado e regulado de seleção para funções de chefia
- 

## **Implementação do Programa de Pré-Reformas**

---

No último trimestre de 2024, a SCML implementou a primeira edição de um programa de pré-reformas, no âmbito da estratégia de Recursos Humanos integrada no Plano de Reestruturação em curso. A medida visa apoiar uma transição gradual da vida ativa para a reforma, respeitando o percurso profissional dos trabalhadores e promovendo simultaneamente uma gestão equilibrada e sustentável da força de trabalho.

Tratou-se de uma iniciativa de adesão voluntária, dirigida a trabalhadores com idade igual ou superior a 59 anos, com contrato sem termo (ou em funções públicas por tempo indeterminado), mais de 31 anos de contribuições para regimes de proteção social e cuja substituição não seja necessária ou esteja assegurada.

O programa decorreu entre outubro e novembro de 2024 e resultou na adesão de 33 trabalhadores.

---

---

**Data de implementação:**

Outubro e novembro de 2024 (1.ª edição do programa de pré-reformas).

---

**Objetivos / Metas:**

- Promover a sustentabilidade e equilíbrio geracional na SCML, alinhando a estrutura organizacional com os desafios futuros da instituição;
- Facilitar a transição gradual para a reforma em condições de estabilidade;
- Reforçar a atratividade e responsabilidade da gestão de RH;
- Oferecer uma alternativa voluntária respeitadora da autonomia dos trabalhadores.

---

**Resultados:**

- 33 trabalhadores aderentes à pré-reforma na 1.ª edição;
  - Impacto anual estimado de 455.657,70 €.
-

## 4.3. Ambiente

### Princípios do UNGC:

**Princípio 7:** As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

**Princípio 8:** Realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental;

**Princípio 9:** Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

**Temas materiais associados:** Energia e Emissões | Gestão de Resíduos

### 4.3.1. Compromisso institucional e enquadramento geral

A SCML integra a responsabilidade ambiental no seu compromisso institucional, reconhecendo que a sua missão social está ligada à mitigação dos impactos ambientais, especialmente devido à vulnerabilidade acrescida dos públicos com que trabalha face às alterações climáticas. A atuação ambientalmente responsável orienta-se para a redução dos impactos negativos da atividade e para a utilização eficiente de recursos e gestão adequada de resíduos.

A SCML mantém parcerias estratégicas que reforçam esta atuação, nomeadamente com a Lisboa E-NOVA e o Conselho Português para a Saúde e Ambiente (CPSA), bem como a adesão ao Compromisso Lisboa Capital Verde Europeia 2020 – Ação Climática 2030, que define metas concretas em matérias de redução de consumo de energia e produção de resíduos.

### 4.3.2. Energia e Emissões de Gases com Efeito Estufa

A SCML, dada a sua dimensão, com mais de 100 edifícios em funcionamento, uma significativa parte dos quais com atividade interrupta, tem um consumo energético elevado.

Desde 2013, a instituição monitoriza as suas emissões de gases com efeito de estufa (GEE), tendo procurado ir aumentando progressivamente as categorias e os âmbitos de monitorização, em conformidade com o GreenHouse Gas Protocol (GHG), de forma a fazer um inventário o mais abrangente possível.

Atualmente, a SCML monitoriza as seguintes fontes de emissões de GEE.

- **Âmbito 1:** emissões diretas de combustão de combustíveis na frota e nas instalações; inclui, desde 2024, emissões fugitivas de gases refrigerantes.
- **Âmbito 2** (*market-based*): emissões indiretas associadas ao consumo de eletricidade.
- **Âmbito 3:** emissões indiretas de duas categorias — deslocações pendulares casa-trabalho e viagens de negócios.

No período a que se refere este relato, destaca-se:

**Evolução geral:**

- Variação mínima de 2022 para 2023 (+1,65%).
- Redução de 41,55% de 2023 para 2024.

#### Emissões do Âmbito 1:

- Aumento de 2022 para 2023, ligeira redução em 2024.
- Maior peso: consumo de combustíveis nas instalações, com aumento de gás natural em 2024, devido a maior atividade em alguns equipamentos sociais.
- Redução de 33% nas emissões de combustíveis no Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão após substituição de fuelóleo por gás natural (−104,2 tCO<sub>2</sub>e).
- Redução dos veículos da frota em cerca de 16%, sobretudo veículos a gasóleo.

#### Emissões do Âmbito 2:

- Consumo de eletricidade com decréscimos consecutivos: −22,03% (2023 face a 2022) e −30% (2024 face a 2023).

#### Emissões do Âmbito 3:

- Mobilidade pendular: alteração, em 2024, da metodologia de apuramento das emissões, que permite apurar valores mais concretos.
- Viagens de negócios: aumento de 92,11% de 2022 para 2023, seguido de redução em 2024 para valores próximos aos de 2022. Viagens de avião e automóvel continuam a ser as principais fontes de emissões

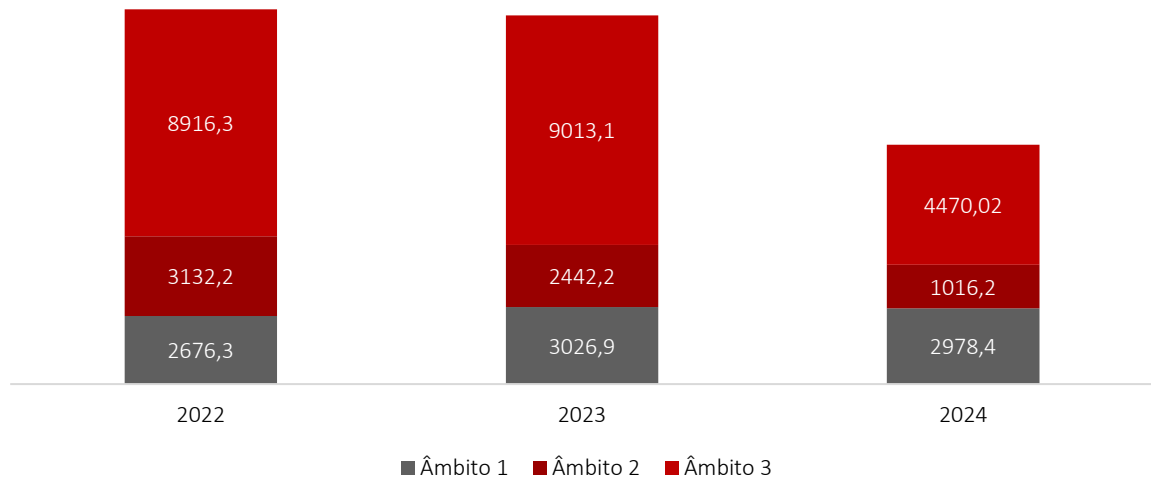


Figura 9 10- Distribuição das emissões GEE por Âmbito (TCO<sub>2</sub>e) 2022-2024

A seguir apresenta-se a distribuição das emissões com o detalhe de cada Âmbito:

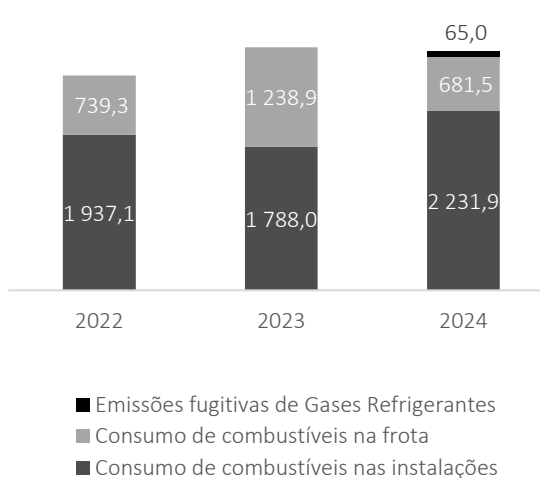


Figura 1110- Distribuição das emissões GEE do Âmbito 1 (TCO<sub>2</sub>e) 2022-2024

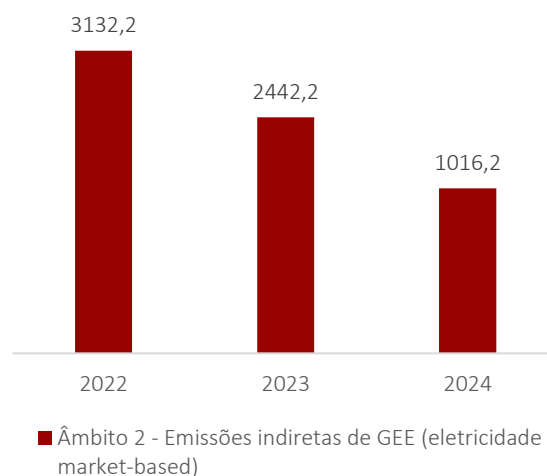


Figura 1211- Distribuição das emissões GEE do Âmbito 2 (TCO<sub>2</sub>e) 2022-2024

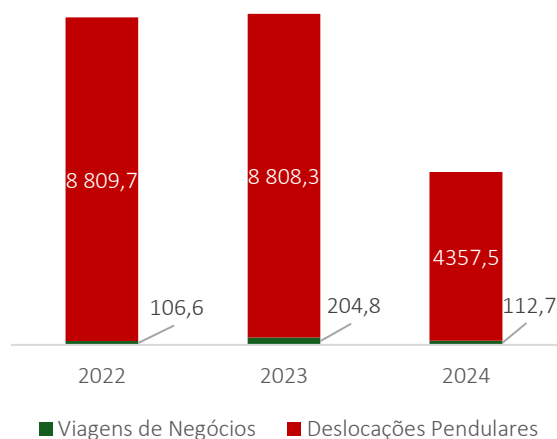


Figura 12- Distribuição das emissões GEE do Âmbito 3 (TCO<sub>2</sub>e) 2022-2024

### 4.3.3. Gestão de resíduos

Em 2024, a SCML produziu 1295 toneladas de resíduos, menos 7,2% face a 2023. A maioria é composta por resíduos não perigosos, sendo os perigosos maioritariamente provenientes da atividade hospitalar. A diminuição da produção destes resíduos face a 2022 ainda está associada à pandemia de COVID-19, que provocou uma produção extraordinária de resíduos perigosos.

Na maioria das instalações, a gestão dos resíduos sólidos urbanos é assegurada pelos serviços municipais de higiene urbana. Em 16 instalações classificadas como Grandes Produtoras de Resíduos (GPR), onde há uma produção diária de resíduos superior a 1100 litros, em cumprimento do regime legal, a gestão é assegurada pela SCML, que a contratualiza a operadores privados.

Por ausência de dados dos serviços municipais sobre a quantidade de resíduos recolhidos, atualmente a inventariação da quantidade de resíduos sólidos urbanos produzidos pela SCML abrange apenas estas 16 instalações. Todos os resíduos perigosos são geridos por operadores privados contratados pela SCML para assegurarem o respetivo transporte e tratamento e inventariados.

Sempre que aplicável, a SCML encaminha os resíduos para valorização (operações de reciclagem, reutilização e/ou compostagem). Os resíduos urbanos indiferenciados e perigosos são encaminhados para operações de eliminação.

A SCML assegura o cumprimento das obrigações legais, através da definição de cláusulas jurídicas e técnicas específicas a serem cumpridos pelos operadores no âmbito dos contratos estabelecidos.

Internamente, realiza ações regulares de sensibilização dos trabalhadores e prestadores de serviços e disponibiliza contentores específicos para o acondicionamento correto dos resíduos, assegurando acompanhamento direto às instalações mais produtoras de resíduos para prevenir contaminações na separação, complementado por ações presenciais de capacitação.



Figura 1413-Distribuição dos resíduos gerados pela SCML, por perigosidade (toneladas) 2022-2024

#### 4.3.4. Formação e capacitação

A SCML continuou igualmente a investir na capacitação interna em matérias ambientais, promovendo a sensibilização dos trabalhadores para práticas mais responsáveis e sustentáveis no desempenho das suas funções. Entre as formações realizadas no período em análise destacam-se iniciativas dedicadas à gestão de resíduos e à sustentabilidade em setores específicos, como a “Triagem e acondicionamento de resíduos” e a “Sustentabilidade na Alimentação Coletiva”, bem como ações sobre empreendedorismo sustentável e novas exigências legais, como o “Simplex Ambiental (novo Decreto-Lei n.º 11/2023)”.

#### 4.3.5. Ações e iniciativas de destaque

##### **Santa Casa é membro fundador do Conselho Português para a Saúde e Ambiente (CPSA)**

---

A SCML é um dos membros fundadores do Conselho Português para a Saúde e Ambiente (CPSA), um Conselho que visiona que as gerações futuras possam viver num mundo sustentável, que deixe de estar ameaçado pelas alterações climáticas, vivendo em ambientes saudáveis. Um dos deveres da Instituição, enquanto membro fundador, centra-se na apresentação de uma estratégia explícita de redução da sua pegada ecológica nas atividades que desenvolve.

---

**Data:**

Outubro de 2022.

---

**Objetivos / Metas:**

- Reforçar o compromisso da instituição em matérias ambientais;
  - Ser um agente ativo na promoção e sensibilização de organizações ligadas à saúde para a integração de planos de ação ambientais para a diminuição da pegada ecológica.
- 

**Mais informações:**

<https://cpsa.pt/>




---

##### **Inquéritos sobre a mobilidade pendular dos trabalhadores**

---

No decurso da necessidade do cálculo da pegada de carbono da instituição, foram realizados dois inquéritos, em 2022 e 2024, sobre a mobilidade pendular casa-trabalho e sobre as suas deslocações ao serviço da instituição. Com os resultados dos inquéritos, é possível traçar o perfil de mobilidade da instituição e retirar as informações necessárias para o cálculo das emissões de GEE que resultam de atividades na cadeia de valor da Instituição. Para além disso, permite a identificação de oportunidades e constrangimentos poderão ser integrados em planos de ação enquadrados nesta matéria.

Principais dimensões auscultadas neste inquérito:

-  Os meios de transporte utilizados nas deslocações pendulares.
-  As distâncias percorridas na deslocação pendular.
-  A duração das deslocações.

Verificou-se uma adesão crescente na resposta ao inquérito, tendo a taxa de resposta passado de 12 para 34% entre as duas auscultações, o que poderá dever-se ao facto de os respondentes já estarem mais familiarizados com o tema e objetivo do inquérito.

---

**Data:**

Inquéritos realizados em 2022 e 2024.

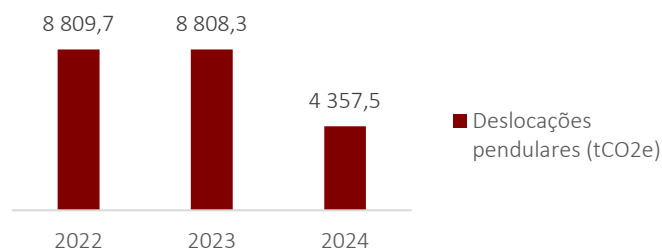
---

**Objetivos / Metas:**

- Obter informações para o cálculo da pegada de carbono da instituição, enquadrável no âmbito 3;
  - Promover *awarenes* e sensibilização sobre as da mobilidade pendular das pessoas que trabalham na instituição;
  - Implementar um plano para a promoção do uso de transportes públicos e a transição para soluções menos poluentes.
- 

##### **Resultados do inquérito realizado em 2024:**

---



Constata-se que as emissões de GEE, no que respeita à mobilidade pendular, apresentaram uma redução de quase 50% (47,8%).

O decréscimo acentuado comparando os valores de 2022 e 2023 com os de 2024, resulta, em grande parte, de uma alteração da metodologia de apuramento.

Em 2022 e 2023 o cálculo para quantificar as viagens dos trabalhadores foi feito com recurso à metodologia do *Protocol – Quantis*, onde se obtém uma estimativa do valor de GEE que um trabalhador emite por ano.

Em 2024, foi alterada a metodologia, os dados foram obtidos através de um inquérito aos trabalhadores sobre os seus hábitos de mobilidade pendular, permitindo resultados que reflitam a realidade da mobilidade pendular dos recursos humanos da instituição.

Ainda assim, os dados refletem ainda uma mudança positiva no rumo à diversificação e sustentabilidade nos modos de transporte, com aumento no uso de transportes públicos e de alternativas sustentáveis. Ainda assim, o automóvel a combustão continua a ser o meio de transporte dominante, especialmente em trajetos longos.

### **Um dia pelo Ambiente - Ações de voluntariado corporativo**

Desde 2011, a SCML promoveu regularmente ações de voluntariado corporativo na área ambiental em várias áreas, sempre em parceria com associações que se encontram no terreno.

No período de reporte, destacam-se:

Em 2022, a 12.ª edição centrou-se na proteção dos oceanos, com sessão de sensibilização e limpeza da Praia da Ponta dos Corvos, em parceria com a Liga para a Proteção da Natureza, envolvendo 42 participantes e recolhendo 132 kg de lixo.

Em 2023, a 13.ª edição incidiu na erradicação de espécies vegetais invasoras no Parque Natural de Sintra-Cascais, com apoio da Associação Plantar uma Árvore, envolvendo 28 participantes.

#### **Data:**

Maio de 2022 e 2023.

#### **Objetivos / Metas:**

- Sensibilização sobre matérias ambientais;
- Promover o espírito e participação ativa de responsabilidade social individual e coletiva;
- Dar a conhecer associações e iniciativas que se atuam na área ambiental;
- Contribuir, com as iniciativas, para a mitigação de impactos ambientais nocivos.

#### **Resultados:**

- 
- 70 participantes;
  - 90,10 kg de lixo recolhido na Praia Ponta dos Corvos;
  - Erradicação de espécies vegetais invasoras numa parcela do Parque Natural e Sintra-Cascais.
- 

### **Adesão à Iniciativa Ambiental da European Lotteries**

---

Em 2023, a SCML, através do seu Departamento de Jogos, subscreveu formalmente a primeira Iniciativa Ambiental promovida pela *European Lotteries*, a principal organização europeia do setor das lotarias e jogos sociais, da qual é membro regular.

Esta iniciativa insere-se no reforço da integração da sustentabilidade ambiental no setor dos jogos sociais e resulta do compromisso da EL e dos seus membros com a transição para modelos de negócio mais sustentáveis, em linha com os ODS e as boas práticas de negócios responsáveis.

A iniciativa é composta por duas ações ambientais concretas: a utilização de papel com certificação sustentável (FSC, PEFC) na produção de material de jogo e a monitorização das emissões de Gases com Efeito de Estufa.

#### **Data:**

Subscrição em 2023, com compromissos em curso.

#### **Objetivos / Metas:**

- Utilização de papel com certificado de florestas sustentáveis (FSC, PEFC) em 100% do material de jogo (incluindo bilhetes de lotaria instantânea);
- Monitorizar as emissões de GEE e definir um plano de mitigação carbónica para as operações do Departamento de Jogos.

#### **Resultados:**

- Utilização de papel certificado FSC em todos os produtos de jogo impressos: bilhetes de lotaria instantânea (raspadinhas), boletins de apostas (Euromilhões, Totoloto, Totobola, Eurodreams, Placard) e papel para impressão da Lotaria Nacional;
- Utilização de papel térmico certificado FSC para a emissão de recibos de apostas;
- Utilização de papel de escritório (cópia e impressão) com certificação FSC;
- Monitorização das emissões de GEE (âmbitos 1 e 2).

#### **Mais informações:**

[Iniciativa Ambiental da European Lotteries](#)

### **Capacitação para o Impacto: Programas de Empreendedorismo Social e Ambiental da SCML**

---

Através da sua plataforma de aceleração e capacitação do ecossistema do empreendedorismo social Casa do Impacto, a SCML tem vindo a desenvolver uma estratégia robusta de promoção do empreendedorismo social e ambiental, em linha com os ODS.

Entre os programas focados no impacto ambiental criados e desenvolvidos entre 2022-2024, destacam-se:

- **Triggers** – Programa anual de aceleração direcionado para soluções de transição climática e preservação ambiental, com foco em projetos em fase de ideação e startups ambientais. É desenvolvido com o envolvimento de diversos parceiros públicos e privados.
- **Impact Journey** – Programa de capacitação intensiva para projetos de impacto em fase inicial, dirigido a jovens empreendedores com soluções inovadoras em áreas como agroindústria, gestão da água, educação e estilos de vida sustentáveis. É promovido pela Fundação Amélia de Mello, em parceria com a Casa do Impacto e com o envolvimento das empresas dos Grupos José de Mello e Sovena.
- **Push** – Programa de ideação e aceleração promovido no âmbito de um consórcio europeu financiado pelo Programa Innovation Nexus da União Europeia, com dois *cohorts* distintos, incluindo um dedicado ao impacto ambiental e ação climática. Os parceiros incluem instituições académicas e organizações da inovação social como a Nova SBE, London School of Economics e Social Nest Foundation.

Estes programas integram formação especializada, mentoria, incubação, prémios financeiros e experiências imersivas, promovendo a criação de soluções sustentáveis e o fortalecimento de um ecossistema de inovação com impacto positivo para as pessoas e o planeta.

**Data:**

Desde 2022 (com edições anuais ou regulares).

**Objetivos / Metas:**

- Fomentar o empreendedorismo social e ambiental em Portugal;
- Apoiar ideias e startups desde a fase de ideação até à incubação;
- Reforçar a capacitação de jovens e a criação de soluções alinhadas com os ODS,

**Resultados:**

- Mais de 170 projetos apoiados nas fases de *bootcamp* ou aceleração;
- Cerca de 340 empreendedores capacitados;
- Soluções desenvolvidas em áreas como energia verde, moda circular, construção sustentável, agroindústria, economia circular, conservação de ecossistemas e mercados de carbono;
- Envolvimento de mais de uma dezena de parceiros estratégicos e financiadores nacionais e internacionais.

**Mais informações:**

[Casa do Impacto da SCML](#)

#### 4.3.6. Prioridades futuras para este tema

Para a área ambiental estão definidas medidas prioritárias distribuídas por cinco áreas e com um horizonte temporal de 5 anos.

Área	Medida	Meta Final	Prazo
Energia e Mobilidade	Iluminação LED em todos os edifícios	100%	2030
	Produção de energia renovável em edifícios	≥10 edifícios	2030
	Pontos de carregamento de veículos elétricos	≥2 edifícios	2030
Gestão de Resíduos e Economia Circular	Eliminar palamenta plástica descartável	100%	2030
	Eliminar garrafas de água em plástico descartável	100%	2030
	Reduzir resíduos sólidos urbanos em instalações GPR em Lisboa	-10%	2030

	Encaminhamento diferenciado de resíduos têxteis	—	2030
	Encaminhamento diferenciado de óleos alimentares usados	—	2025
	Registo dos Jogos Sociais como Produtor Embalador	—	2030
Espaços Verdes	Discussão e sensibilização sobre espaços verdes urbanos	—	2030
	Reforço do valor ecológico dos espaços verdes	—	2030
	Hortas urbanas em espaços da SCML	—	2030
	Valorização sustentável da biomassa	—	2030
Recursos Hídricos	Monitorizar consumos fora da região de Lisboa	—	—
Outros	Avaliar adesão ao mercado voluntário de carbono	—	—
	Critérios ecológicos em aquisições	—	—
	Parcerias com universidades e entidades ambientais	—	—
	Ações de sensibilização ambiental	—	—

## 4.4. Combate à corrupção

### Princípios do UNGC:

**Princípio 10:** As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

**Temas materiais associados:** Boa Governança | Reconhecimento e Credibilidade

### 4.4.1. Compromisso institucional e enquadramento geral

A SCML desenvolve a sua atividade assente em princípios de ética, integridade, rigor e transparência, promovendo uma cultura de conformidade com a lei, os normativos aplicáveis e os mais elevados padrões de responsabilidade institucional.

A instituição assume um compromisso firme com as boas práticas de gestão, nomeadamente no combate à corrupção e infrações conexas e na prevenção do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, rejeitando qualquer conduta direta ou indiretamente associada a atos ilícitos.

Entre 2022 e 2024, a SCML reforçou o quadro de integridade institucional com a implementação de medidas estruturadas no âmbito do seu Programa de Cumprimento Normativo (PCN), em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), incluindo:

- Aprovação da Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e de Proteção de Denunciantes;
- Elaboração e implementação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR);
- Aprovação do Código de Ética e Conduta e disponibilização da Declaração de Conflito de Interesses a todos os trabalhadores;
- Operacionalização do Canal de Denúncias Internas;
- Dinamização de ações de formação interna em matéria de prevenção da corrupção.

Estas iniciativas visam garantir a identificação, prevenção e mitigação de riscos, reforçar a confiança nas estruturas da SCML e promover um ambiente institucional cada vez mais transparente, ético e conforme com as obrigações legais e os compromissos assumidos perante o Pacto Global das Nações Unidas.

Quadro 5 – Indicadores sobre comunicação e formação em políticas e procedimentos anticorrupção (2022-2024)

	2022	2023	2024	Observações
Órgãos de governo aos quais foram comunicadas as políticas e procedimentos anticorrupção (%)	-	-	100%	
Trabalhadores aos quais foram comunicadas as políticas e procedimentos anticorrupção (%)	-	-	100%	Documentação acessível na Intranet; Comunicações escritas

				dedicadas enviadas pelo Provedor
Órgãos de governo que receberam formação em anticorrupção (n)	-	-	5	Todos os membros da Mesa em funções de janeiro a maio de 2024
Trabalhadores que receberam formação em anticorrupção (n)	-	-	267	Assessores da Mesa (em funções de janeiro a maio de 2024), dirigentes e chefias intermédias

Durante o período de 2022 a 2024, não foi registado qualquer caso confirmado de corrupção.

#### Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Entre 2022 e 2024, foram registados 0 casos confirmados de corrupção.

#### 4.4.2. Formação e capacitação

A capacitação interna em matérias de ética, integridade e conformidade legal tem sido uma componente central da estratégia da SCML para prevenção da corrupção e infrações conexas. Entre 2022 e 2024, registou-se uma evolução significativa na participação em ações formativas enquadradas no Princípio 10 do Pacto Global, refletindo um investimento crescente na sensibilização e qualificação dos trabalhadores.

As ações abrangeram temas como o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI) e Ética, sendo ministradas em formatos presenciais e, a partir de 2024, também através da plataforma online de formação institucional, o que contribuiu para um aumento substancial do número de participantes.

#### 4.4.3. Ações e Iniciativas de Destaque

##### Adesão à Plataforma Portuguesa para a Integridade

Em abril de 2023, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa aderiu à Plataforma Portuguesa para a Integridade (PPI), através da assinatura da respetiva Carta Compromisso, no âmbito da sessão “Fórum para a Integridade” integrada na ESG Week 2023, organizada pelo UN Global Compact Portugal e pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial.

Criada em 2019, esta plataforma resulta da campanha anticorrupção do UN Global Compact, e visa reunir o compromisso das organizações com a integridade, a boa governação e a prevenção da corrupção como pilares fundamentais de uma economia sustentável e inclusiva.

Com a assinatura da Carta Compromisso, a SCML comprometeu-se a espelhar a implementação de políticas, instrumentos e medidas que contribuam para a construção de uma sólida cultura ética e prática de integridade.

##### Data:

Assinatura da Carta Compromisso em abril de 2023

##### Objetivos / Metas:

- 
- Reforçar o compromisso da SCML com a integridade e a prevenção da corrupção
  - Integrar uma rede nacional de organizações empenhadas em promover práticas de boa governação
  - Aprofundar a articulação entre os compromissos de sustentabilidade, compliance e transparência institucional
- 

**Mais informações:**

[Plataforma Portuguesa para a Integridade – UN Global Compact Portugal](#)

---

**Criação do Gabinete de Compliance: reforço dos sistemas de controlo interno e da função de gestão da conformidade organizacional**

---

Entre 2023 e 2024, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa promoveu a reestruturação do antigo Gabinete de Segurança da Informação, inicialmente alargando o seu âmbito de atuação à área da conformidade organizacional e, posteriormente, reforçando ainda mais as suas competências, com a sua conversão em Gabinete de *Compliance*.

Esta transformação orgânica enquadra-se numa estratégia institucional de fortalecimento dos sistemas de controlo interno, gestão de risco e cumprimento normativo, alinhada com as boas práticas nacionais e internacionais de *governance* e *compliance*. O novo Gabinete de *Compliance* passou a assegurar o suporte e a coordenação da implementação de medidas transversais à SCML nos seguintes domínios:

- **Segurança da Informação**, incluindo gestão do Sistema de Gestão de Segurança da Informação e aplicação de normas ISO/IEC 27001 e WLA-SCS nos Jogos Sociais do Estado;
- **Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e Gestão do Canal de Denúncias Internas**, no âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção e do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.

Durante o período de implementação do Programa de Cumprimento Normativo (PCN), a atuação do Gabinete centrou-se na produção e disponibilização de instrumentos normativos de apoio, acessíveis numa área dedicada da Intranet. Estes documentos visam clarificar conceitos, estabelecer procedimentos e apoiar os serviços e os trabalhadores na adoção das novas obrigações. São exemplos dos instrumentos criados:

- Norma interna do Canal de Denúncias Internas;
- Norma interna de Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Norma interna do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Complementarmente, foi iniciado o plano de formação interna sobre o RGPC e o RGPDI, com ações presenciais para dirigentes, estando previsto o lançamento de um curso e-learning em 2025 para a generalidade dos trabalhadores. A página inicial do Canal de Denúncias Internas passou também a incluir uma secção de perguntas frequentes (FAQs) e um guia de denunciante, para apoio à utilização da plataforma.

---

**Data de implementação:**

Primeira reestruturação em 2023 (criação do GSIC); segunda reestruturação em dezembro de 2024 (Gabinete de Compliance).

---

**Resultados:**

- Reestruturação e ampliação de competências do gabinete existente;
  - Criação e publicação de normas internas de apoio à implementação do PCN;
  - Apoio técnico e formação interna nas áreas de compliance;
-

- 
- Acesso centralizado e digital à documentação orientadora na Intranet.
- 

## **Aprovação da Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e Proteção de Denunciantes de Infrações**

---

Em 2024, foi elaborada e aprovada a Política de Prevenção da Corrupção e Proteção de Denunciantes da SCML.

Este instrumento estabelece orientações claras para trabalhadores, dirigentes e órgãos estatutários sobre os direitos e obrigações em matéria de prevenção e combate à corrupção e demais infrações conexas, bem como sobre a proteção de denunciantes.

A política integra-se no Programa de Cumprimento Normativo e articula-se com outros instrumentos, como o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), o Código de Ética e Conduta, o Canal de Denúncias Internas e o programa de formação obrigatória. Define ainda as competências e responsabilidades das diferentes estruturas da instituição e clarifica as condições em que as denúncias podem ser efetuadas, garantindo confidencialidade, possibilidade de anonimato e proteção contra retaliação.

---

### **Data:**

Junho de 2024

---

### **Objetivos / Metas:**

- Prevenir e mitigar riscos de corrupção e infrações conexas;
  - Garantir a proteção de denunciantes e terceiros a eles associados, nos termos da lei;
  - Reforçar a cultura de integridade, transparência e responsabilidade institucional;
  - Cumprir as obrigações decorrentes do RGPC e do RGPDI.
- 

### **Resultados:**

- Publicação e divulgação da política a todos os trabalhadores e órgãos estatutários;
  - Disponibilização do documento na intranet.
- 

## **Implementação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**

---

Em 2024 foi aprovado e implementado o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da SCML, em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O Plano constitui um instrumento de gestão preventiva que identifica, avalia e mitiga riscos suscetíveis de gerar atos de corrupção ou infrações conexas, integrando-se na estratégia global da instituição de promover a integridade, a transparência e a qualidade dos serviços.

O PPR estabelece, de forma sistemática, os riscos potenciais associados a diferentes áreas e processos da SCML, definindo medidas de prevenção e deteção, prazos de execução, responsáveis pela implementação e indicadores de monitorização. O documento contempla igualmente um modelo de governação que assegura a articulação entre o Gabinete de Compliance, os responsáveis de cada unidade orgânica e a administração.

A revisão do PPR está prevista ordinariamente a cada três anos ou sempre que se verifiquem alterações relevantes na orgânica ou nas atribuições da instituição. Já o controlo da sua

---

---

execução ocorre anualmente, no mês de outubro, com um relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo, e no mês de abril, com um relatório de avaliação relativo ao ano transato, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

---

**Data:**

O PPR foi aprovado e implementado em agosto de 2024.

---

**Objetivos / Metas:**

- Identificar e avaliar riscos de corrupção e infrações conexas em todas as áreas da instituição;
  - Definir medidas preventivas e corretivas adequadas;
  - Promover uma cultura organizacional baseada na integridade e na transparência;
  - Assegurar o cumprimento das obrigações legais previstas no RGPC.
- 

**Resultados:**

- Identificação e mapeamento de riscos por área de atividade;
  - Definição de um plano de medidas preventivas e de mitigação com responsáveis e prazos definidos;
  - Criação de um sistema de monitorização e reporte periódico à administração;
  - Disponibilização do documento e respetivas orientações na Intranet e no site institucional, acessíveis a todos os trabalhadores e partes interessadas.
- 

**Mais informações:**

O plano de prevenção da corrupção, bem como os relatórios de avaliação intercalar e anual podem ser consultados na secção «Regulamentos» em

<https://scml.pt/instituicao/documentacao/>

---

## Criação do Código de Ética e Conduta da SCML

---

Em 2024 foi aprovado o Código de Ética e Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, no âmbito do Programa de Cumprimento Normativo previsto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

Este documento substitui e consolida os anteriores códigos da instituição, nomeadamente o Código de Conduta Organização e Exploração dos Jogos Sociais do Estado e o Código de Boas Práticas dos Trabalhadores da SCML, passando a constituir-se como um único referencial de conduta aplicável a todos os trabalhadores e membros dos órgãos estatutários da SCML.

O Código visa alinhar os comportamentos e práticas profissionais com os fins estatutários da instituição, reforçar a integridade nas relações com utentes, parceiros e demais partes interessadas, e dar cumprimento a obrigações legais, regulamentares e de certificação, incluindo o Sistema de Gestão da Segurança da Informação (SGSI).

O Código integra um conjunto de valores, expressos em compromissos assumidos pela SCML, e condutas expectáveis dos trabalhadores, nomeadamente respeitantes a conflitos de interesses, ofertas e hospitalidade e prevenção da corrupção e infrações conexas, bem como os regimes sancionatórios aplicáveis, tanto em matéria disciplinar como em matéria criminal.

A sua aplicação é obrigatória e transversal a toda a organização, sendo sujeito a revisão ordinária trienal ou sempre que necessário.

---

**Data de implementação:**

---

---

O Código de Ética e Conduta foi aprovado e implementado em junho de 2024.

---

**Objetivos / Metas:**

- Uniformizar os referenciais de ética e conduta na SCML;
  - Promover a transparência, isenção e responsabilidade institucional;
  - Assegurar o cumprimento das obrigações do RGPC e da certificação SGSI.
- 

**Resultados:**

- Divulgação do Código a todos os trabalhadores e órgãos estatutários;
  - Envio e recolha da declaração de aceitação e de identificação de potenciais conflitos de interesses;
  - Integração do Código nos instrumentos de formação e avaliação interna.
- 

**Mais informações:**

O Código de Ética e Conduta pode ser consultado na secção «Regulamentos» em <https://scml.pt/instituicao/documentacao/>

---

## Canal de Denúncias Internas

---

Em 2024 foi implementado o Canal de Denúncias Internas (CDI), enquanto instrumento de prevenção e combate à corrupção e infrações conexas, em conformidade com o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPI), implementado em articulação com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O canal está suportado numa plataforma eletrónica, acessível através da intranet corporativa e do site institucional da SCML. Permite a apresentação de denúncias de forma segura, confidencial e, sempre que desejado, anonimamente. A sua implementação foi acompanhada da definição de procedimentos internos para a receção, registo, análise e seguimento das denúncias, bem como da disponibilização de uma secção de perguntas frequentes (FAQs) e um guia de denunciante, para apoio à utilização da plataforma.

O CDI aplica-se a todas as pessoas singulares com relação direta ou indireta com a SCML, incluindo trabalhadores, dirigentes, membros dos órgãos estatutários, prestadores de serviços, contratantes, fornecedores, voluntários e estagiários, abrangendo ainda ex-colaboradores e candidatos em processos de recrutamento ou negociação pré-contratual.

Podem ser denunciadas infrações já cometidas, em curso, previsíveis ou em tentativa de ocultação, incluindo situações previstas na Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, nos seguintes domínios:

- Contratação pública;
  - Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
  - Segurança e conformidade dos produtos;
  - Segurança dos transportes;
  - Proteção do ambiente;
  - Proteção contra radiações e segurança nuclear;
  - Segurança alimentar, saúde animal e bem-estar animal;
  - Saúde pública;
  - Defesa do consumidor;
  - Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.
-

---

Todas as denúncias recebidas são analisadas e tratadas de acordo com a legislação e normas internas aplicáveis, com todas as garantias previstas na lei.

---

**Data:**

O Canal de Denúncias Internas foi implementado em junho de 2024

---

**Objetivos / Metas:**

- Assegurar o cumprimento dos regimes legais RGPC e RGPDI;
  - Disponibilizar um canal seguro, acessível e eficaz para a denúncia de infrações;
  - Promover uma cultura organizacional de integridade, confiança e responsabilização.
- 

**Resultados:**

- Plataforma eletrónica ativa e funcional;
  - Procedimentos internos e documentação de apoio definidos e divulgados;
  - FAQs e guia de apoio disponíveis para apoio ao denunciante na página inicial do canal.
- 

**Mais informações:**

O Canal de Denúncias Internas está acessível a partir de

[https://whistleblowersoftware.com/secure/Canal\\_Denuncias\\_Internas\\_SCML/9a69fbef-550a-4a59-8999-9fdb772ff4fe](https://whistleblowersoftware.com/secure/Canal_Denuncias_Internas_SCML/9a69fbef-550a-4a59-8999-9fdb772ff4fe)

---

## Implementação da declaração de inexistência de conflito de interesses

---

Na sequência da aprovação e divulgação do Código de Ética e Conduta da SCML, foi implementado o procedimento de envio da Declaração de Conflito de Interesses a todos os trabalhadores da instituição. O documento foi remetido por e-mail, em anexo ao Código, com o objetivo de permitir a sinalização de situações que possam configurar potenciais conflitos de interesses, de modo que, de forma preventiva, possam ser geridas e salvaguardados os serviços e os trabalhadores.

Neste pressuposto, a declaração visa garantir que todos os trabalhadores avaliem a sua situação individual face às regras definidas no Código de Ética e Conduta e, sempre que necessário, comuniquem situações que justifiquem análise ou acompanhamento, contribuindo para a salvaguarda da imparcialidade e da isenção no exercício das suas funções.

**Data de implementação:**

Junho de 2024.

---

**Objetivos / Metas:**

- Reforçar a cultura de transparência e integridade;
  - Sensibilizar os trabalhadores para a identificação e comunicação de situações de conflito de interesses;
  - Promover a responsabilidade individual na prevenção de riscos éticos e de conduta.
- 

**Resultados:**

- Procedimento implementado para todos os trabalhadores da instituição.
- 

## Desenvolvimento de um plano de Formação interna sobre prevenção da corrupção

---

Em 2024 foi iniciado um plano de formação interna da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa sobre o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), em cumprimento das obrigações legais aplicáveis a entidades com 50 ou mais trabalhadores.

---

---

Este plano está a ser desenvolvido em quatro fases, com carácter obrigatório, e tem como objetivo capacitar todos os dirigentes e trabalhadores da SCML para a correta compreensão e aplicação dos regimes legais e dos instrumentos internos associados, incluindo políticas e procedimentos de prevenção, deteção e resposta a atos de corrupção e infrações conexas.

A formação teve início com os membros da Mesa e respetivos assessores, seguindo-se os diretores de 1.ª linha, as chefias intermédias e, estando previsto o seu alargamento em 2025 aos restantes trabalhadores.

---

**Data de implementação:**

Durante o ano de 2024

---

**Objetivos / Metas:**

- Capacitar todos os colaboradores da SCML em matéria de RGPC e RGPDI;
- Promover a correta aplicação dos instrumentos de prevenção e deteção de riscos de corrupção;
- Reforçar a cultura de integridade e cumprimento na instituição.

---

**Resultados:**

- Formação concluída para membros dos órgãos de administração e assessores da Mesa Administrativa;
  - Formação em curso para dirigentes de 1.ª linha e chefias intermédias.
- 

## **Desenvolvimento da Política de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo**

---

No âmbito das suas obrigações legais enquanto entidade responsável pela organização e exploração dos Jogos Sociais do Estado, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa implementa uma estratégia contínua de prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

Esta estratégia inclui a aplicação da Política de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo, revista e atualizada em 2023, em conformidade com os normativos nacionais e internacionais. A política abrange todas as áreas com funções relevantes neste domínio, incluindo a gestão de prémios, a monitorização de transações e a análise de movimentos financeiros sensíveis no âmbito dos Jogos Santa Casa.

As medidas de prevenção incluem o acompanhamento contínuo de operações, a deteção de comportamentos atípicos, a realização de auditorias internas e externas, e a articulação com entidades competentes, como a Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e a Unidade de Informação Financeira da Polícia Judiciária.

---

**Data:**

Política atualizada em 2023; estratégia em execução contínua.

---

**Objetivos / Metas:**

- Assegurar o cumprimento da legislação de prevenção ao branqueamento de capitais;
- Mitigar riscos de utilização indevida dos jogos sociais para fins ilícitos;
- Integrar a política nos processos operacionais e estratégicos do Departamento de Jogos.

---

**Resultados:**

- Atualização da política institucional em 2023;
  - Realização de duas auditorias (uma interna e uma externa) em 2022;
  - Reforço dos mecanismos de controlo, rastreabilidade e reporte de transações.
-

#### **4.4.4. Prioridades futuras para este tema**

- Criar curso e-learning sobre “Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas” para 100% dos trabalhadores.
- Consolidar a integração dos instrumentos normativos no funcionamento dos serviços.
- Assegurar a monitorização e revisão periódica do PPR, do Código de Ética e Conduta e da Política de Prevenção da Corrupção.

## 5. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E PARTILHA NO ÂMBITO DO UNGC E DOS SEUS PRINCÍPIOS

### Princípios do UNGC: Todos os Princípios (1 a 10)

A participação ativa em iniciativas, redes e eventos promovidos ou apoiados pelo UN Global Compact é parte integrante do compromisso assumido pela SCML enquanto organização não empresarial signatária.

Entre 2022 e 2024, a SCML manteve uma participação ativa em iniciativas e redes promovidas pelo UN Global Compact e por entidades parceiras, reforçando o compromisso assumido com os seus 10 Princípios e com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Este envolvimento traduziu-se na integração em órgãos de governação da rede nacional, na adesão a plataformas de promoção da integridade, no acolhimento e organização de eventos estratégicos e na partilha de experiências em fóruns de debate multissetorial. Com a sua presença institucional nestes contextos, a SCML procura contribuir para a disseminação de boas práticas, promover o diálogo entre diferentes setores e fortalecer o seu posicionamento como agente relevante na mobilização para os ODS.

### Representação na Direção da Associação Portuguesa para o Pacto Global

---

Em 2022, a SCML foi convidada a integrar, como vogal, a direção da recém-criada Associação Portuguesa para o Pacto Global, entidade que passou a representar juridicamente o United Nations Global Compact em Portugal e a desenvolver a sua atividade.

#### Data:

Mandato 2022-2026.

#### Objetivos / Metas:

- Reforçar o compromisso da SCML com a promoção dos 10 Princípios do UN Global Compact e da Agenda 2030, através da participação ativa na Direção da Associação Portuguesa para o Pacto Global,
- Contribuir para a dinamização da rede nacional e para a mobilização de organizações portuguesas em torno da sustentabilidade e dos ODS.

#### Resultados:

- A SCML integrou formalmente a Direção da Associação Portuguesa para o Pacto Global. A participação permite à SCML contribuir para a definição da estratégia e prioridades da Rede Portuguesa do UNGC, fortalecer o seu posicionamento como entidade de referência em matéria de responsabilidade social e sustentabilidade, e participar ativamente em reuniões e iniciativas da Direção em alinhamento com as orientações internacionais do UNGC Central Office em Nova Iorque.

### Adesão à Plataforma Portuguesa para a Integridade (PPI)

---

Assinatura da Carta Compromisso da PPI, reforçando o compromisso da SCML com a integridade, a ética e a prevenção da corrupção.

#### Data:

Abril de 2023.

---

#### **Objetivos / Metas:**

- Integrar rede nacional de promoção da integridade e boa governação;
- Reforçar práticas internas de compliance e prevenção da corrupção;
- Partilhar experiências e aceder a boas práticas internacionais.

---

#### **Resultados:**

- Adesão formal à PPI; participação em iniciativas e alinhamento com orientações internacionais de integridade promovidas pelo UNGC.
- 

---

### **Conferência Comemorativa do 7.º Aniversário da Aliança ODS Portugal**

---

Acolhimento pela SCML da conferência comemorativa, promovida pela APEE, UN Global Compact Network Portugal e UNA Portugal, realizada na Sala de Extrações da Lotaria Nacional.

---

#### **Data:**

24 de janeiro de 2023.

---

#### **Objetivos / Metas:**

- Reforçar envolvimento nas redes locais do UNGC;
- Promover diálogo e cooperação para a concretização dos ODS;
- Valorizar o papel da SCML como agente ativo no desenvolvimento sustentável.

---

#### **Resultados:**

- Presença institucional em três painéis temáticos;
  - Evento com mais de 120 participantes de múltiplos setores.
- 

---

### **Programa Target Gender Equality (TGE)**

---

Participação na 3.ª edição do TGE, programa acelerador do UNGC para reforço da igualdade de género em cargos de liderança.

---

#### **Data:**

Setembro de 2022 a março de 2023.

---

#### **Objetivos / Metas:**

- Implementar os Women's Empowerment Principles;
- Contribuir para o ODS 5.5;
- Identificar oportunidades de melhoria no desempenho organizacional em igualdade de género.

---

#### **Resultados:**

- Diagnóstico interno com a ferramenta Gender Gap Analysis Tool; participação em workshops de capacitação; acesso a recursos e boas práticas da UNGC Academy.
- 

---

### **Semana da Responsabilidade Social**

---

Participação contínua na Semana da Responsabilidade Social, evento anual da Associação Portuguesa de Ética Empresarial em parceria com a UNGC Network Portugal, dedicado a ética, responsabilidade social e sustentabilidade.

---

#### **Data:**

2019–2022.

---

#### **Objetivos / Metas:**

---

- 
- Promover e partilhar práticas de responsabilidade social e sustentabilidade;
  - Reforçar o compromisso institucional com os ODS;
  - Sensibilizar stakeholders para temas sociais e ambientais.
- 

**Resultados:**

- Edição de 2022 (17ª edição da Semana da Responsabilidade Social): Participação como patrocinadora
- 

### ESG Week 2023

---

Participação na ESG Week, promovida pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial em parceria com a UNGC Network Portugal, com coorganização da sessão “Governança Integrada e a Sustentabilidade de Projetos: o caso do Projeto RADAR”.

---

**Data:**

Abril de 2023.

---

**Objetivos / Metas:**

- Divulgar boas práticas de responsabilidade social e envelhecimento ativo;
  - Reforçar compromisso com princípios ESG;
  - Promover diálogo e partilha com stakeholders nacionais e internacionais.
- 

**Resultados:**

- Apresentação institucional sobre o Projeto RADAR; envolvimento de parceiros estratégicos; reforço da notoriedade da SCML em matéria de coesão social.
-