

1. Enquadramento

A Responsabilidade Social e Ambiental (RSA) das organizações, em especial do setor público, tem vindo a assumir um papel ativo na promoção de práticas socialmente responsáveis, devendo ser um “condutor”, não apenas na difusão de iniciativas e políticas socialmente responsáveis, mas também na respetiva aplicação às suas próprias estruturas.

Segundo a Comissão Europeia, ser socialmente responsável, “*não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais – implica ir mais além através de um maior investimento de capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais*”¹, adotando posturas e comportamentos que visem a saúde e o bem-estar do público interno e externo, implementando políticas públicas com uma utilização efetiva, eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Neste sentido, têm sido implementadas e dinamizadas políticas ao nível dos Estados-Membros da União Europeia (UE), com enfoque nos princípios da igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como na minimização dos riscos psicossociais. Estes princípios encontram-se vertidos quer no próprio Tratado da UE e no Tratado Sobre o Funcionamento da UE, bem como em diversas Diretivas² e em documentos como o Pilar Europeu dos Direitos Sociais³ e a Carta dos Direitos Fundamentais da UE⁴.

Com a implementação destes princípios, visa-se ajudar as entidades a, designadamente:

- Conservar profissionais talentosos;
- Promover a flexibilidade para empregadores e trabalhadores;
- Promover a igualdade de oportunidades;
- Gerar crescimento económico;
- Beneficiar a sociedade no seu conjunto.

Esta tomada de consciência ganhou ainda mais força com a Resolução da Organização das Nações Unidas (ONU) intitulada “*Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável*”⁵, constituída por 17 objetivos, desdobrados em 169 metas.

¹ Vd. Livro Verde “*Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*” - Comissão Europeia. 18.7.2001. COM (2001) 366. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52021DC0050>

² Diretivas 2019/1158, 2010/41/EU, 2006/54/CE, 92/85/CEE, 97/81/CE

³ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008ENN.pdf>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

⁵ <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

A Agenda 2030 versa sobre as várias dimensões do desenvolvimento sustentável (social, económico, ambiental, institucional) e tem em vista promover a paz, a justiça e instituições eficazes, reconhecendo como fundamental a mobilização dos meios de implementação – recursos financeiros, tecnológicos e transferência de capacitação.

A assunção da responsabilidade social tem encontrado reflexo em diversos referenciais a nível internacional, designadamente nas normas *Social Accountability* SA 8000:2008 e a *International Organization for Standardization* ISO 26000:2010, bem como a nível nacional, com a emissão de diversas normas elaboradas pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial e pelo Instituto Português da Qualidade, que estabelecem linhas de orientação, com vista a criar uma linguagem comum e o desenvolvimento de códigos de ética personalizados.

Esta visão foi acolhida em Portugal com o lançamento, em 2018, do Programa “3 em Linha”, com o objetivo de promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres. No mesmo ano foi, também, lançado o projeto “Pacto para a Conciliação”, sob a coordenação da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM), que reunia organizações públicas e privadas que assumem o compromisso de implementar e certificar um sistema de gestão com base na norma portuguesa NP 4552:2016 - Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Neste âmbito, a IGF – Autoridade de Auditoria aprovou em 2023 o seu primeiro Programa de Responsabilidade Social e Ambiental para o biénio 2023-2024, composto por 49 ações/iniciativas, das quais foram implementadas 37 (76% do total previsto).

Os ganhos da sua implementação, face à forte adesão dos trabalhadores/as, foram determinantes para o reforço da coesão, da cultura e do clima organizacional, bem como da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, minimizando riscos psicossociais e potenciando uma organização social e ambientalmente mais eficiente e eficaz.

2. Contexto interno e externo

A IGF – Autoridade de Auditoria tem por missão assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado. Esse controlo compreende a apreciação da legalidade, economia, eficiência, eficácia e sustentabilidade da gestão pública através da realização de auditorias de conformidade, financeiras e de gestão, da avaliação de serviços e organismos, atividades e programas, bem como da prestação de apoio técnico especializado ao Governo.

O Governo é o principal destinatário dos produtos desta Autoridade de Auditoria, sem prejuízo de os mesmos se dirigirem às entidades públicas utilizadoras de recursos financeiros, nacionais ou europeus, objeto da sua intervenção, bem como aos cidadãos e outros *stakeholders*.

Em matéria de responsabilidade social e ambiental, a atividade da IGF – Autoridade de Auditoria considerando as suas forças e fraquezas (ambiente interno) bem como as oportunidades e ameaças (ambiente externo)⁶, quer reforçar a criação de espírito de grupo e de pertença organizacional, bem como a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos seus dirigentes e trabalhadores/as.

Neste contexto, incluiu no Plano Estratégico (2022-2025) como fatores de suporte da estratégia, entre outros:

- Atrair, formar e reter recursos humanos qualificados e motivados;
- Reforçar a capacidade de utilização da tecnologia, dos dados e do conhecimento;
- Liderar pelo exemplo, assegurando elevados padrões de ética, qualidade e promovendo a sustentabilidade estratégica da organização.

A Direção Superior da IGF reconhece, assim, a importância da conciliação e equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal do/a(s) trabalhadores/as, num contexto de trabalho seguro e saudável, como elemento decisivo para a sua satisfação e motivação, e para a melhoria da produtividade e da capacidade de atração e retenção de talentos.

⁶ Cfr. fls. 7 a 9 do Plano Estratégico IGF (2022-2025).