

POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

ANTÓNIO SANTOS QUINTAS & ASSOCIADOS,
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, S. P. R. L.

EDIÇÃO 1.0 – 30/12/2023

ÍNDICE

Índice.....	2
Quadro de Revisões.....	4
1. Prefácio.....	5
2. Introdução.....	6
3. Enquadramento.....	7
4. Visão, Missão, Valores.....	11
4.1. A Missão da ASQ.....	11
4.2. A Visão da ASQ.....	12
4.3. Os Valores da ASQ.....	12
4.4. Ética e Conduta.....	12
5. A Equipa ASQ.....	14
5.1. Práticas Gerais.....	15
5.2. Integração de novos colaboradores.....	16
5.3. Diversidade e Inclusão.....	16
5.4. Respeito pelo colaborador, sua admissão, formação contínua e progressão.....	16
5.5. Transparência com o colaborador.....	22
5.6. Saúde, segurança e bem-estar.....	25
5.7. Equilíbrio entre trabalho e vida familiar.....	27
6. Ambiente: ASQ Green Project.....	29
7. Sociedade.....	31
7.1. 1ª instituição parceira: APPACDM – Maia.....	33
7.1.1. Apresentação da APPACDM – Maia.....	33
7.1.2. Projetos desenvolvidos com a APPACDM – Maia.....	34
7.2. 2ª instituição parceira a apoiar: Oficina de S. José (OSJ).....	35
7.2.1. Apresentação da Oficina de S. José (OSJ).....	35
7.2.2. Projetos desenvolvidos com a Oficina de S. José (OSJ).....	37
7.3. Apresentação do CASA – Centro de Apoio ao Sem Abrigo.....	37
7.3.1. Apresentação da Oficina de S. José (OSJ).....	39

7.2.3. Projetos desenvolvidos com a Oficina de S. José (OSJ).....	40
8. Fornecedores.....	40
9. Avaliação e partilha do desempenho da RS.....	41
10. Bibliografia.....	42
11. Anexo: Lista de Verificação de Responsabilidade Social	44

Quadro de Revisões

Edição	Data	Revisão	Autor
1.0	30/12/2023	Versão original	Administração/D.E/DRH/Equipa RS

1. Prefácio

A crise económico-financeira, que se vive na atualidade tem vindo a colocar em causa muito do que tínhamos como certo.

Entre tantas questões de índole essencial, está o papel e consequente futuro da responsabilidade social das organizações. Para a ASQ o desenvolvimento da vertente social e comunitária é indissociável.

O presente documento apresenta formalmente os objetivos e estratégias de integração e desenvolvimento da responsabilidade social na nossa cultura organizacional.

Deve ser entendido como uma fonte de ideias e não como um recurso definitivo, dado que é mutável e livre de novas edições de acordo com as dinâmicas da Equipa ASQ.

Tal como é referido pela Comissão Europeia, no Livro Verde(2001), “é cada vez maior o número de empresas europeias que promovem estratégias de responsabilidade social como reacção a diversas pressões de natureza social, ambiental e económica”.

Desta forma, e sendo uma Organização socialmente responsável, pretendemos dar um sinal às nossas diversas partes interessadas com as quais interagimos. Investindo num futuro de compromisso voluntário que contribui para todos.

Ao afirmarmos os valores da nossa responsabilidade social procuramos, igualmente, elevar os nossos padrões de exigência na persecução das normas relacionadas com o desenvolvimento social, a proteção ambiental e o respeito dos direitos humanos fundamentais. Adotando uma gestão aberta e conciliadora de todos os interesses; bem como, da perspetiva global de qualidade e do desenvolvimento sustentável.

A nossa gestão organizacional socialmente responsável tenciona acrescer a pegada desenvolvimental da comunidade onde estamos inseridos. Inspirando a práticas criativas de responsabilidade social e o desenvolvimento de iniciativas inovadoras de cooperação e de partilha.

2. Introdução

Consciencializar a prática da responsabilidade social organizacional reporta para um conceito não meramente teórico; mas, essencialmente prático. Isto é, a Organização deverá buscar e originar a sua vertente gestora e acionista; todavia, deverá paralelamente reforçar a sua responsabilidade em benefício da comunidade onde está inserida.

Embora, o conceito já exista há diversas décadas, a sua pertinência e praticidade só tem tido o seu efetivo desenvolvimento nos últimos anos. Através de pretensões expostas, especificamente na Agenda 2030, definida pelas Nações Unidas, têm sido desenvolvidos diversos eventos de sensibilização e atividades; com vista a sensibilizar as Organizações para as diversas problemáticas sociais, que influenciam direta e indiretamente as dinâmicas humanas.

O grau de compromisso organizacional passa pela reflexão de sistemas diretivos de atuação e da sua respetiva implementação, por práticas de responsabilidade social.

A responsabilização da prática social, evidencia três princípios basilares fundamentados no meio ambiente, na vida em sociedade e na governação (ESG).

O relatório do Observatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), divulgado em outubro de 2022, coloca em evidência que a RS nas organizações portuguesas está em ascensão. Isto é, 95% das grandes empresas e 77,7% das PME promovem políticas estratégicas de gestão sustentável e sustentada.

A ASQ & Associados, SPRL não é exceção e, desde o ano de 2020, tem desenvolvido a prática da RS.

O presente documento é a apresentação e descrição do nosso percurso ativo nas dinâmicas comunitárias onde estamos inseridos.

Nele, apresentamos o conceito de Responsabilidade Social, a formalização a nível institucional e a sua prática transversal e universal. Para além deste enquadramento teórico-prático, apresentamos os objetivos gerais da nossa RS. Descrevemos a seleção de parceira com APPACDM – Maia e os projetos que temos vindo a desenvolver com esta instituição. Bem como a incidência descritiva sobre as novas instituições com as quais pretendemos iniciar parceria: a Oficina de S. José (OSJ) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), com sede em Braga. E O CASA, Instituição de Solidariedade Social que desenvolve o apoio primário à população em situação de sem-abrigo, o apoio a famílias em risco e o apoio a famílias carenciadas.

3. Enquadramento

O Livro Verde desenvolvido pela Comissão das Comunidades Europeias e apresentado em Bruxelas em 2001, teve como principal objetivo a promoção de “um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas”. Nele, está elencada a primeira conceptualização formal e institucional do significado de RS, direcionada a toda a realidade económica global: “a responsabilidade social é pertinente para todos os tipos de empresas em todos os sectores de actividade, desde as PME às multinacionais.” (p.7).

É descrito que a RS se baseia em predisposições internas e externas intrínsecas às Organizações, que não podem ser descuradas dos ambientes laborais. Dado que é esta que legitima as práticas eficientes das mesmas.

Internamente, deverão ser tomados em consideração: a gestão de todos os recursos humanos; a saúde e segurança no trabalho, os sistemas de adaptação à mudança dos trabalhadores e a reflexão constante do impacto ambiental e dos recursos naturais, que as Organizações originam nos locais geográficos onde estão sediadas.

A nível externo, o conjunto prático da RS deverá incidir sobre a análise e conhecimento transversal das dinâmicas das comunidades locais, onde as Organizações estão inseridas; o estudo aprofundado dos parceiros comerciais,

fornecedores e consumidores; sempre sobre a orientação e respeito pelos Direitos humanos, pela preservação e proteção dos ambientais globais.

A par destas diretivas, a norma do Livro Verde (2001), evoca, igualmente, a importância de uma gestão sustentada e integrada através do desenvolvimento da qualidade de melhoria constante do trabalho; criando-se, desta forma, uma imagem organizacional concreta, que deverá promover um “investimento socialmente responsável” de cidadania.

A sua definição passa pela seguinte concretização reflexiva:

“Ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um “maior” investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais. A experiência adquirida com o investimento em tecnologias e práticas empresariais ambientalmente responsáveis sugere que ir para além do simples cumprimento da lei pode aumentar a competitividade de uma empresa.” (Livro Verde, 2001, p.7).

A formalização institucional do conceito de Responsabilidade Social e a sua prática transversal e universal nem sempre foi linear.

Por várias décadas, a RS foi deixada à consideração e grau de consciência dos gestores empresariais. Essa determinação era baseada em práticas sociais e ambientais. Porém, dado o seu índice de impacto direto e de influência nas sociedades, tornou-se numa prioridade tomada em consideração pelos poderes político-económicos. (Domingues & Remoaldo, 2012).

Atualmente, as inter-relações entre o nicho de Organizações que desenvolvem a RS, as comunidades e os poderes políticos operam de forma indissociada. Por consequência deste dinamismo, a RS é origem e efeito do bom (ou não) desempenho das organizações. Desta forma, é, igualmente, uma estratégia de retorno informacional sobre os impactos sociais e referencial de atuação. Esta mesuração é desenvolvida através de auditorias avaliativas dos sistemas de melhoria no trabalho, onde estão reportados os diversos índices que basilar a RS e intrinsecamente todas as práticas organizacionais (LIVRO VERDE, 2001).

Esta normatização promove o acompanhamento e controlo crescente da execução dos projetos e dos seus respetivos desempenhos organizacionais. Bem como, a possibilidade de avaliação das práticas propostas e desenvolvidas na e para a comunidade, na perspetiva externa; e das dinâmicas laborais elencadas e empreendidas pelos referenciais normativos, internamente (GRACE, 2011).

Dado o seu teor fulcral para a expansão bem sucedida da economia global, a formalização institucional da Responsabilidade Social tornou-se numa prática transversal e universal a todas as realidades sociais. Institucionalmente, foram determinados os seus “princípios norteadores” (Eurocid, 2023), que fundamentam e orientam as suas práticas a nível europeu. Desta forma, as políticas preconizadas têm os seus princípios basilares nas diretivas seguintes (por ordem institucional da EUROCID):

- Pacto Global das Nações Unidas (2006) – com reconhecimento geral em 2018, potencializa os princípios por que as Organizações se devem pautar: “direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção (United Nations Global Compact, 2006).
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (2011) – “ (a) As obrigações existentes dos Estados de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e liberdades fundamentais; (b) O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que executam funções especializadas, necessárias para cumprir todas as leis aplicáveis e para respeitar os direitos humanos; (c) A necessidade de que os direitos e obrigações correspondam ao acesso de bens e recursos apropriados e eficazes às necessidades de todos os indivíduos.” (p.1)
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Nações Unidas) – potencializada através de 17 Objetivos Gerais (irradicação da pobreza e da fome; acesso ao bem-estar e saúde; educação de qualidade e igualdade de género; acesso aos recursos hídricos e a energias verdes e renováveis; acesso ao trabalho digno, inovação e infraestruturas; redução das desigualdades, comunidades autossustentáveis; produção e consumo responsável; proteção e respeito pelo meio ambiente e vida marinha; paz, justiça e fortalecimento institucional; parcerias para o

atingimento dos objetivos). Estes foram reconhecidos e adotados por todos os Estados Membro da ONU em 2015; como parte da Agenda 2030, para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu um plano limite de 15 anos para o alcance dos Objetivos.

- Norma internacional de Responsabilidade Social Empresarial ISO 26000 (2023) – A ISO certifica internacionalmente a NORMA26000, de forma a orientar as Organizações, dos setores público e privado, que desejam implementar os benefícios de operar de forma socialmente responsável.
- Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Organização Internacional de Trabalho) (2022) - Os princípios estabelecidos oferecem diretrizes para empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e trabalhadores. Visando, essencialmente, todas as áreas laborais, formação, condições de trabalho e de vida dignos.
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (2000) – “recomendações dos governos à atenção das empresas multinacionais. Fornecem princípios voluntários e padrões para uma conduta empresarial responsável e consistente com as leis adotadas. As Linhas Diretrizes objetivam assegurar que as atividades destas empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais, de modo a fortalecer as bases de uma confiança mútua entre as empresas e as sociedades nas quais elas realizam operações, ajudar a melhorar o clima para investimentos estrangeiros e contribuir para um desenvolvimento sustentável produzido pelas empresas multinacionais.” (OCDE, 2000, p.5).
- Guia da OCDE sobre o Dever de Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável (2018) - As Diretrizes da OCDE para MNEs são recomendações não vinculativas, dirigidas a empresas multinacionais, por governos. Nelas está elencado um conjunto de condutas empresariais responsáveis (RBC) que previnem más práticas. Os Estados reconhecem que das atividades empresariais podem resultar impactos adversos aos direitos humanos, aos trabalhadores, aos consumidores e à governança corporativa. Desta forma, as Diretrizes da OCDE recomendam que as empresas realizem diligências de auditoria, para o despiste de riscos, impactos adversos associados a más práticas e condutas.

4. Visão, Missão, Valores

AASQ foi constituída em 2006 alicerçada na experiência, cooperação e percurso individual dos seus fundadores, bem como para corresponder às necessidades de organização e sistematização de normas e procedimentos a adoptar, que estes sentiram, para melhor servir os interesses dos seus clientes.

Numa sociedade cada vez mais complexa, em que a diversidade de áreas do direito que, por um lado exigem uma vocação orientada do advogado para determinada área em concreto, mas que por outro exigem uma sinergia entre todas elas.

Entenderam os seus fundadores que apenas através de uma organização societária, baseada em princípios de solidariedade, e alicerçando-se nas vocações e áreas de actuação preferenciais de todos quantos a integram, seria possível realizar os fins por que pugnavam.

Assim sendo, e indo ao encontro dos seus ensejos, a ASQ é hoje em dia uma estrutura organizativa que prima por poder oferecer aos seus clientes soluções para todas as suas necessidades jurídicas, assente no princípio basilar que "o todo supera a soma das partes". Sempre basilados pelos valores: Rigor, Singularidade, Independência, Compromisso e Inovação.

4.1. A Missão da ASQ

A Missão da Organização é o ponto de partida para toda a sua intervenção e reflete o que ela é, ou seja, a razão da sua existência.

Nagawata (2006) transmite que: "Uma boa definição de missão deve esclarecer o benefício gerado pela empresa para o seu público-alvo. Em outras palavras, uma empresa deve existir não para produzir o produto ou prestar o serviço que consta em seu contrato (ou estatuto) social, mas sim, para levar o benefício (do produto ou serviço) ao seu público-alvo." (p.1).

Desta forma, é evidente que deve ser uma declaração escrita, para que todos a conheçam, e deve ser inequívoca quanto aos objetivos e propósitos gerais.

Estabelece a direção que todos dentro da Organização devem seguir, para que com ética e profissionalismo altamente especializado, se desenvolvam soluções jurídicas singulares que superem expectativas.

4.2. A Visão da ASQ

Nagawata (2006) explicita esta ideia ao reforçar que: “Definida a missão, é o momento de a empresa determinar uma visão de futuro para o seu negócio, ou seja, ter objetivos para atingir nos próximos anos. É fundamental que eles tenham indicadores e metas.” (p.1).

A visão expressa o tópico principal que a ASQ pretende atingir no futuro, isto é, onde pretende chegar a médio e longo prazo, de forma a ter reconhecimento no mercado. Ser uma referência nacional e internacional na oferta de soluções jurídicas integradas, altamente especializadas.

4.3. Os Valores da ASQ

Os valores são os princípios éticos, básicos e orientadores de toda a ação da Organização. O seu objetivo visa ao atendimento geral das necessidades dos seus clientes, parceiros, colaboradores e comunidade onde se encontra inserida.

Neste sentido, Nakagawa legitima: “ Nem todas as empresas que definem missão e visão chegam a elaborar uma lista de valores que orienta o comportamento da organização. Outras já usam sua lista de valores nos processos seletivos.” (Nagawata, 2006, p.1).

Os nossos valores são: Rigor, Singularidade, independência, Compromisso e Inovação.

4.4. Ética e Conduta

A Ética é a linha orientadora da consciência humana. Isto é, baseia o conjunto de princípios morais e valores que fundamentam os comportamentos dos seres humanos e os dignificam.

Para legitimar o sentido profissional, é essencial combinar referências éticas com normas deontológicas, bem como situar as normas deontológicas no horizonte das aspirações éticas (Alonso, 2007).

A ética é um caminho constante, desenvolvido para uma gestão e procura de resoluções pertinentes para os problemas que vão surgindo. É este enquadramento que evidencia o grau de profissionalidade: pela execução técnica da função; quer pelos contextos inerentes à profissão.

Assim, a conceptualização de “profissão” constrói-se a partir da qualificação para a aquisição e desenvolvimento de competências, através do uso de saberes pelos profissionais. Etimologicamente “ética” deriva de “Ethos” que significa carácter, consubstanciam-se nos modos de ser que os indivíduos vão desenvolvendo ao longo da vida. Alonso (2002), elucida que a ética, tem como objectivo a potencialização de capacidades profissionais, através de três eixos:

- § 1. Profissionalidade (Dedicação e competência);
- § 2. Sentido social (Princípio de beneficência);
- § 3. Humanidade (Dignidade humana - o espírito como valor);

O sentido ético vigente numa Organização e na vida de cada elemento da equipa potencializa os desígnios e as metas da vida; interpela as ações e reações humanas; orienta racionalmente a conduta humana. É normativa; porém, não limitativa; dado que as regras proporcionam atingir fins. É extensível a todas as vertentes da vida dos seres humanos e ao longo do seu ciclo.

Relativamente à deontologia profissional, esta orienta para os deveres e obrigações dos profissionais, pelo desempenho das suas funções basiladas nos Estatutos das Ordens, expressas e aprovadas sob a forma de código. Porém, sem a perspectiva ética, a deontologia pode ficar sem horizontes de referência.

Na perspectiva deontológica, o axioma básico do corporativismo é essencial para a consolidação de todas as dinâmicas organizacionais. Dado que incorpora três critérios fundamentais:

- Critério utilitário;
- Critério dos direitos individuais (respeito pelos direitos, dignidade e valorização do consentimento para agir profissionalmente. Relaciona-se com a liberdade individual e com a autonomia;
- Critério da justiça (tanto para o profissional como para o cliente ou beneficiário dos serviços profissionais que estão num contexto social – público ou privado – em que as prioridades e os recursos devem ser determinados e distribuídos com critérios de justiça).

Baseados neste contexto, e reportando para a realidade profissional na ASQ a vigência da ética profissional é inquestionável. Foi elaborado e posto em prática o documento formalizador do grau de compromisso que cada elemento da Equipa legitima. Nele são vigentes todas as cláusulas que reforçam e resguardam, ética e deontologicamente, todas as práticas exercidas no quotidiano da ASQ designado por Código de Conduta, edição 1.0.

5. A Equipa ASQ

A Equipa da ASQ caracteriza-se pela sua multidisciplinariedade.

Desde o ano de 2017 até à atualidade, as dinâmicas interdepartamentais têm vindo a ser intensificadas e preconizadas de acordo com o desenvolvimento dos diversos projetos transversais a cada um dos elementos da Equipa.

Algumas das principais causas inerentes são:

- A necessidade premente e contínua de formar e especializar cada elemento da equipa, para que seja possível uma otimização e automatização departamental, coadjuvada por cada um dos seus Coordenadores e respetivos Assistentes, para a manutenção e melhoria da prestação de Serviços de alta qualidade, certificada pela ISO 9001 no presente ano;

- A evolução e consequente complexificação dos projetos que nos levou a desenvolver um conjunto de gestores de topo, que auxiliam na otimização das dinâmicas laborais: o Departamento Administrativo, o Departamento Financeiro, o Departamento Executivo e o Departamento de Recursos Humanos.
- A consciencialização da implementação de uma gestão mais vocacionada para uma linha mais sustentável, devidamente sensibilizada para uma prática cooperativa e sensível à comunidade que nos rodeia: quer pela imposição que o atual contexto socioeconómico impõe; quer pela ativação prática das nossas pretensões já apresentadas no presente documento.
- Dada a otimização dos projetos de Responsabilidade Social, de Certificação ISO 9001/ ISO 27001 (28001) e de Internacionalização, foi decidida pela Administração a suspensão, por período indeterminado, do plano de estágios. A grande carga horária e de recursos humanos empregues, pelo Departamento Executivo, na supervisão, aconselhamento e gestão dos estágios, foram as duas principais variáveis ponderadas. Dando-se, no presente momento, especial priorização à consolidação dos diferentes departamentos jurídicos: Comercial & Societário, Tributário, Administrativo, Comércio Internacional, Bancário & Financeiro, Tecnologia & Dados, Europeu & Concorrência, Laboral, Responsabilidade Civil, Criminal.

5.1. Práticas gerais

O colaborador é qualquer pessoa com a qual a ASQ tem uma relação de trabalho, independentemente da forma legal dessa mesma relação.

As recomendações e linha orientadora preconizada no presente manual, reforçada pelas cláusulas inclusas no nosso Código de Conduta (2023) e no Manual de Gestão de Qualidade (2023), aplicam-se integralmente a todos os colaboradores, quer sejam contratados pertencentes ao quadro ou a termo, tempo inteiro ou parcial, subcontratados ou prestadores de serviços.

5.2. Integração de novos colaboradores

Uma nova integração torna-se o primeiro grande desafio, quer para a Organização, quer para o novo colaborador.

Com o processo de integração, otimiza-se tempo, compromisso, fidelização e retenção. E minimiza-se grau de pressão e stress.

No período de integração, são valorizados todos os pormenores fundamentais, desde as relações interpessoais transversais a todas as pessoas até ao Manual de Acolhimento (2023).

Este documento foi elaborado e está a ser implementado pela Equipa do Departamento Executivo. Nele está exposta a nossa Política de Diversidade e Inclusão; a nossa Identidade; a apresentação física da Organização, os seus recursos e equipamentos necessários ao exercício de cada uma das funções e respetivos procedimentos.

5.3. Diversidade e Inclusão

A ASQ desenvolve e implementa políticas antidiscriminatórias e práticas que sustentam o compliance face à gestão da diversidade, preconizados e aplicados no Código de Conduta (2023) e expressos publicamente no site institucional (2023).

5.4. Respeito pelo colaborador, sua admissão, formação contínua e progressão

Na realidade profissional da ASQ a vigência do bem-estar e respeito pelos colaboradores é inquestionável. É essencial na consciência dos profissionais para que sejam concretizadas a respetiva progressão e o estatuto de carreira. Potencializando os elementos da Equipa à capacitação de:

- Respeito - quer pelos colegas, quer pelos clientes, otimizando a diferenciação do e da Sociedade ASQ, que representa;
- Credibilidade – permitindo a institucionalização de filtros normativos que não cedam à existência de comportamentos negativos e de má-fé. P. ex, dentre outros: o desejo de prejudicar os colegas;
- Confiança - contribuindo para o desenvolvimento substancial de capacidades e habilidades, que se evidenciam positivamente no meio profissional;
- Reconhecimento – superiores/colegas de trabalho – através da melhoria do clima organizacional; do trabalho de equipa e do inquestionável respeito mútuo;
- Responsabilidade - viabilizando comportamentos congruentes com o trabalho a desenvolver; preservando e protegendo os dados que foram confiados;
- Integridade – fomentando a constância da transparência nas atividades exercidas; através da honestidade para com todos os elementos integrantes da Sociedade;
- Meritocracia – com o decurso do desenvolvimento profissional vai-se criando o grau de mérito; resultante das metas alcançadas, correspondentes às prioridades e expectativas da Sociedade.
- Humildade – Na Sociedade ASQ, toda a equipa é orientada para que não aconteçam erros. No entanto, as pessoas não são máquinas, sendo, suscetíveis ao cometimento de equívocos. Nestas situações, a humildade no reconhecimento e correção da falha é essencial; bem como, a interajuda entre os elementos; com vista à respetiva resolução; sem prejuízos maiores.
- Compromisso – para que seja possível prosseguir as metas, objetivos e produtividade preconcebidos pela Sociedade; em conjunto com a Equipa de trabalho, o Administrador, os Diretores/ Gestores, os Parceiros e os Clientes.

Perante este contexto, a existência de uma prática quotidiana que viabiliza a filosofia da ASQ, a partir da implementação concreta de estratégias assertivas

está em constante reflexão. Desta forma, é-nos possível projetar, evolutivamente, planos de formação e de progressão das carreiras, focalizados e vocacionados para cada um dos elementos da Equipa. Proporcionando:

- A promoção da diferenciação da ASQ e dos Profissionais que a compõem;
- O encorajamento da iniciativa individual recompensada, através da apresentação de novas ideias, poder de autogestão e decisão criativa;
- O programa formal de reconhecimento e de recompensa (dias livres extra, prémios em dinheiro, entre outros).
- O incentivo ao atingimento de objectivos ambiciosos, através dos diversos projetos institucionais existentes;
- O valor a imagem da ASQ e da Equipa, nacional e internacionalmente;
- A potencialização do grau de competitividade entre a ASQ e outras organizações, no mercado;
- A criação e consolidação dos procedimentos que orientem a Equipa de forma homogénea e pertinente;
- A Integração e envolvimento de todos os elementos da Equipa nas dinâmicas diárias;
- A implementação do bem-estar geral da Equipa;
- A sensibilização para a incrementação de um maior grau de comprometimento;
- O sistema de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos e mensuráveis que permitem estabelecer um clima de confiança e de comunicação aberta entre os colaboradores e os gestores, propiciando o aumento da eficiência e da satisfação dos colaboradores;
- A proteção direta e indireta de todos os profissionais que fazem parte da Equipa: assessoria seguro de saúde, aconselhamento psicológico e existência de Medidas de Autoproteção (2023)(MAPs - procedimentos de organização e gestão da segurança) ;
- O aumento do bem-estar, da produtividade e do alto rendimento;
- O enraizamento e a consolidação da lealdade e de retenção de todos os elementos da Equipa e dos Clientes;
- A promoção da sustentabilidade financeira da ASQ;

- A partilha de informações sobre o desempenho da ASQ a toda a Equipa, contribuindo para o efetivo entendimento, compromisso e coresponsabilização com os resultados alcançados, procura das oportunidades para a redução de custos e aumento das receitas, tomando no futuro, decisões mais conscientes e adequadas.
- A criação de parcerias com outras Organizações e Clientes que visem os elevados padrões éticos e de qualidade.

Em relação à formação contínua e progressão, consideramos que a caracterização e análise contínua de funções promove o despiste do grau de incumbências e especificações das competências funcionais dos elementos da Equipa.

Esta análise das funções representa toda a base que o sistema de recursos humanos e executivo têm em conta. O seu objetivo essencial é a consolidação de informações para a otimização das várias práticas da gestão de pessoas e respetiva execução de funções, baseadas em altos padrões de qualidade e especialização.

Oportunizando a mesuração dos níveis de mobilização geral e individual, para o atingimento dos objetivos e metas organizacionais. A formação contínua é um recurso que permite o incentivo de competências, criando valor acrescentado na Organização. Essa propiciação é determinada pelo levantamento necessidades de quadros de recursos técnicos e especializados e de enquadramentos de formação contínua; que permita à equipa o atingimento de níveis de formação e especialização nível 7. Atualmente, a equipa ASQ está situada neste nível de formação. A sua gestão tem propiciado formações que variam entre:

- Formações especializadas em vertentes de especialização, por exemplo, dentre outras: na prática e utilização digital, bem como, nas abrangências da especialidade jurídica – inteligência artificial Forense;
- Formações académicas: Pós-graduações e Mestrados;
- Formações internas, de acordo com o despiste de necessidades da Equipa;
- Investigação científica, etc.

Tal como se evidencia, a gestão de desempenho permite conceber e aprimorar planos de desenvolvimento das competências de cada colaborador. Para que tal seja possível, Brandão & Guimarães (1999) elencam que a avaliação é um procedimento incontornável. É pela sua otimização que o gestor consegue despistar de forma mais justa e assertiva o perfil exato de cada elemento da equipa, distinguindo as competências necessitadas de evolução e maturação. Será o caminho que permite aos colaboradores a consciencialização do seu grau de responsabilidade. Por outro lado, a consolidação de competências deverá estar em consonância com a definição pertinente da missão e valores organizacionais; de forma, a que toda a observação direta do colaborador, do seu processo de trabalho, e da avaliação dos dados recolhidos permitam intervenções ajustadas nas dinâmicas da equipa e em toda a efetivação do trabalho.

É uma ferramenta presente nas práticas da ASQ, para a predefinição das responsabilidades/requisitos que constituem cada função. Proporcionando:

- Identificação de handicaps comunicacionais e informacionais;
- Despiste dos graus de pertinência das diversas funções;
- Enleio de lacunas dos graus de responsabilidade;
- Organização dos diversos processos e projetos de trabalho.
- Tipificação estratégica intra e interdepartamental;
- Formulação e atingimento dos objetivos propostos;
- Processos de trabalho uniformizados, através de procedimentos institucionais;
- Acompanhamento, aconselhamento e implementação de políticas de recursos humanos: que visam a prevenção e correção de desvios.

A metodologia utilizada baseia-se na observação direta dos colaboradores; na organização de entrevistas estruturadas e a análise, estudo documental e avaliação (quantitativa e qualitativa) contínua pré-existente.

O desenvolvimento destas aquisições tem em consideração a estrutura e a dimensão da ASQ; bem como, a vertente e tipologia dos serviços prestados, a Equipa de colaboradores e o seu grau de compromisso.

Numa perspectiva institucional, as funções são hierarquizadas, devido a um conjunto estruturante de fatores que legitimam a pertinência da existência e implementação das funções, por:

- competências académicas,
- experiência profissional,
- motivação,
- eficiência/produktividade/desempenho,
- resolução de problemas,
- processo consciente de reflexão de práticas,
- autonomia.

A elaboração do perfil da função consiste na reprodução documental das atitudes, comportamentos e competências técnico-profissionais que o titular da função deverá ter para o desempenho eficiente da mesma. Esta análise funcional deve é realizada partindo do princípio que a função em causa é exercida de forma contínua e estável, durante um período de tempo suficiente e significativo, para que sejam delineados os seus contornos com exatidão.

Existem algumas regras práticas que visam evitar que a análise funcional seja realizada de forma distorcida devido a fatores relacionados com a percepção que os titulares têm da sua própria função.

A primeira regra pretende prevenir que o titular de uma função se aproprie de tarefas, mais distintas e especializadas, que estejam distribuídas por outras funções, para que o resultado do exercício corresponda à realidade.

A segunda regra diz respeito aos resultados das análises, que se pretende que sejam sempre aprovadas pelo superior hierárquico da respetiva função em questão. Esta validação visa a identificação e a correção de possíveis imprecisões, que fazem referência à autonomia e à responsabilidade do titular da função.

A análise funcional deve ser composta pela descrição das principais tarefas e responsabilidades do colaborador e da importância de cada uma delas, quer em termos de tempo de execução, quer da sua exigência e importância para a produção de resultados finais.

Posteriormente, são identificados todos os fatores críticos de sucesso da função, que constituirão um conjunto específico de tarefas que implicarão, por norma, cerca de 80% dos resultados alcançados pelo titular da função.

Atualmente, a prática de uma função na ASQ é vista como um processo dinâmico, sujeito a alterações de conteúdo ao longo do tempo. Neste sentido, a descrição e análise de funções não pode ser considerada num único documento decisivo. Pelo contrário, esta necessita de constante atualização, revisão e ajustamento, para corresponder às alterações normais do conteúdo funcional, principalmente, se estas alterações contribuírem para um enriquecimento prático..

O enquadramento geral e explanação da política dos Processos formativos da Equipa ASQ, para o ano de 2022/2023 e 2023/24 - quadro de Formação contínua de todos os elementos da Equipa ASQ reflete, em coordenação teórico prática, todas as dinâmicas formativas preconcebidas ao longo de cada ano. É importante evidenciar que este vai sendo adaptado, de acordo com as necessidades de potencialização de talento e das dinâmicas da Organização.

5.5. Transparência com o colaborador

Existem diversas ferramentas que são utilizadas no processo comunicacional interno e que encorajam e incentivam a participação dos colaboradores na vida da ASQ. Estas pretendem estimular e contribuir para a troca de informações, de experiências, de sugestões, a fim de compatibilizar ao máximo os interesses da Organização e os interesses dos colaboradores, criando um clima de confiança.

Refletindo sobre esta visão, a importância que se impõe na comunicação vai perspetivar o índice de motivação da Equipa e, consequentemente, o grau de produtividade e de eficiência conseguida e do sucesso geral. A positividade é um dínamo, de forma ao desenvolvimento de habilidades: a existência de tempos formais e informais de comunicação, que inspiram a ambientes relacionais reflexivos em equipa, é importante. Igualmente, o conhecimento contextualizado

de cada um dos colaboradores permite saber o que esperar dos mesmos e dos seus objetivos de vida. Através de:

- Reuniões diárias em Equipa e grupos de projetos: com o objectivo de apresentar informações relevantes, onde são contemplados espaços abertos para apresentação de dúvidas ou esclarecimentos, sugestões de melhoria, etc.;
- Academia de formação ASQ: onde são organizadas diversas iniciativas e formações específicas que lançam temas e onde se solicita a apresentação de soluções mediante debate;
- Estudos de satisfação dos colaboradores: permitindo aferir o clima social através de índices relacionados com a satisfação. Na sequência destes estudos, os colaboradores são convidados à sua participação ativa na definição e desenvolvimento de planos de ação que visem melhorar os resultados obtidos.
- Promoção de momentos comunicacionais que envolvam todos a refletir periodicamente as suas práticas: incentivar, promover, sensibilizar, estimular, são ações e verbos que transmitem, igualmente, o reforço positivo. Ela é a parte central para o favorecimento do sucesso da ASQ.

Tal como já foi mencionado anteriormente, a motivação depende de todos estes fatores variados. Luísa Carvalho (2016) entende-a como sendo esta a impulsionar os indivíduos a “agirem de determinada forma ou numa determinada direção.” (p.178). Pode ser intrínseca, partindo de dentro para fora, sendo dependente da “capacidade e potencial” (Carvalho et al, 2016, p. 178) de cada um. E /ou pode ser extrínseca; esta, é o grau de capacidade de cada um “para realizar as tarefas para obter resultados” (Carvalho et al, 2016, p.178). A motivação tem, impreterivelmente, que ser tomada em consideração, sendo um dos pilares das dinâmicas interpessoais das empresas e organizações.

O trabalho em equipa é fundamental na ASQ. Legitimar, executar e promover os serviços implica a existência de uma equipa multidisciplinar que, para poder atingir as metas e objetivos tem que trabalhar impreterivelmente em conjunto; ou seja, em equipa; em períodos temporais variados. Para que uma equipa

desenvolva as suas performances, terá de evoluir e maturar em diversas fases cíclicas:

Fases desenvolvimentais das dinâmicas em equipa:

Fase de:	Descrição evolutiva:
1. Formação	- Incerteza sobre o propósito, a estrutura e a liderança; - Índices baixos de confiança entre os membros; - reconhecimento de comportamentos comuns , tarefas e relações interpessoais; - início do desenvolvimento de identidade grupal; - ajustamento e adaptação à equipa.
2. Tempestuosidade	- dinâmicas adaptativas de tensões. - fases da criação tendenciosa de subgrupos; - clarificação da definição dos papéis; - imposição de anteposições; - atingimento de status grupal.
3. Normatividade	- determinação inter-relacional, de identidade e de coesão grupal; - incremento estrutural, uniformização e coordenação comportamental; - criação de expetativas em prol dos objetivos.
4. Integração total	- maturação das dinâmicas de equipa; - todos os elementos trabalham para atingir os seus fins; - as divergências são vistas como inputs e as suas resoluções promovem a produtividade da equipa; - busca pelos melhores desempenhos
5. Reorientação/readaptação	- gestão de vários sentimentos de acordo com os resultados: satisfação pelos resultados obtidos ou frustração pelo término dos projetos; - reorientação/readaptação para novos projetos e/ou funções; - grau de expetativa para novos empreendimentos.

Fonte: Tuckman & Jensen (1977); Kreitner & Kinicki (1998)

É por estas diferentes perspetivas e visões que se obtém a linha eficiente de intervenção.

Os principais fatores que determinam a funcionalidade da equipa exprimem-se através da identificação com os objetivos e projetos organizacionais; com planificações estruturadas em prol das capacidades de cada um; com a presença constante dos gestores; com a identidade comum; pelo grau de integração grupal e de envolvimento nas dinâmicas; pela existência de graus elevados de motivação e de auto-estima individual; pelos canais de comunicação assertiva; através da maturação de níveis mútuos de confiança; na intenção de resoluções de conflitos.

Por conseguinte, o bom trabalho da nossa Equipa tem as seguintes características: respeito mútuo e intercomunicação; confiança e lealdade; humildade e proatividade; moderação de conflitos e perspicácia na resolução de problemas; dentre outros.

5.6. Saúde, Segurança e Bem-estar

A ASQ teve a necessidade de otimizar os seus diversos ambientes de trabalho por forma a garantir a saúde, a segurança e o bem-estar da equipa, inserindo a respetiva política na sua cultura organizacional.

Karen Knierim (1999) reforça a importância desta prática; dado que, o investimento em qualidade no espaço corporativo e na inovação de recursos, de qualquer organização, promove a qualidade de vida no trabalho.

A autora evidencia que um ambiente harmonioso e inovador propicia:

- O crescimento da produtividade, contribuindo para que os colaboradores estejam mais predispostos, motivados e envolvidos com a realidade laboral.
- A progressão positiva do clima organizacional, otimizando o trabalho de equipa. Isto é, a consolidação de um clima de trabalho eficiente, certifica e capacita a equipa ao alcance de melhores resultados e procedimentos com os clientes mais assertivos e pertinentes.

- O recrutamento mais assertivo em talentos mais especializados e qualificados. Potencializando-se a melhoria da qualidade da organização, a consequência mais efetiva é a atração de novos talentos que pretendem desenvolver a sua carreira, num ambiente ajustado, onde a qualidade de vida impera.

- Os aumentos dos lucros, através de todos os inputs de reforço positivo, promovem a rentabilidade e a eficiência para se realizar cada vez mais e melhor.

A psicologia ambiental tem vindo a desenvolver pesquisas sobre a focalização dos espaços físicos laborais; tomando em consideração variáveis transversais, como por exemplo: o ar, o ruído, a temperatura, a luz pondo em evidência que estes têm uma influência concreta nos níveis de na satisfação dos colaboradores (Newsham et al., 2009). Concluindo que estes têm impacto direto no grau de satisfação e retenção.

Neste seguimento, é importante salientar que o layout espacial têm influência nos comportamentos humanos (Horr et al, 2016). A sua tipologia e respetivas características promovem ambientes mais ou menos positivos, que influem sobre a produtividade e desempenho.

Sabendo deste grau de pertinência, durante os últimos anos, o ambiente físico, todos os respetivos recursos e infraestruturas da ASQ têm vindo a passar por uma transformação evolutiva. Havendo a necessidade de construir e adaptar espaços aprazíveis, multifuncionais, que estimulem integralmente o desenvolvimento intelectual dos nossos talentos.

É inquestionável que a promoção de espaços eficientes e úteis para a realização de tarefas auxiliam a prevenção e redução dos níveis de absentismo; intenções de turnover; otimizando a produtividade e bem-estar (US Green Building Council, 2004 cit in Hoor et al., 2016). Por consequência, estes indicadores de bem-estar, estão associados a uma boa perceção de desempenho no trabalho e à satisfação profissional.

Paralelamente, a Organização está particularmente atenta às novas doenças em contexto de trabalho, tais como por exemplo, o stress e que, sendo novas, são de mais difícil diagnóstico. A monitorização destas está garantida pelo projeto de prevenção da doença mental, sob orientação de profissionais habilitados e

reforçado, transversalmente, pela oferta de um plano de seguro de saúde flexível; bem como, a promoção exames médicos regulares e outros rastreios de saúde.

O estímulo de um estilo de vida saudável está patenteado em várias vertentes, que visam a saúde física e mental da Equipa:

- O encorajamento de dietas saudáveis, com refeições com alternativas variadas. A empresa dispõe de instalações de apoio às mesmas, possibilitando o aquecimento de refeições caseiras;
- Disponibilização gratuita de fruta;
- Ao nível da actividade física, existe a subsídio total ou parcialmente do pagamento da inscrição e/ou anuidade, em ginásios e clubes que cada um considere a prática desportiva;
- Desenvolvimento de parceria da prática de ginástica laboral, quinzenalmente.
- Promoção de hábitos de trabalho saudáveis, com a utilização de equipamentos adequados à execução de tarefas. Onde são adotados modelos ergonómicos, para que os colaboradores possam trabalhar com uma postura correta.
- Encorajamento de intervalos para descanso e para o almoço.
- Manutenção da qualidade do ar – inspeção e limpeza regular do sistema de ar condicionado; coadjuvado pela aquisição de árvores naturais para a filtragem do ar.
- Identificação de perigos, avaliação e prevenção de riscos e investigação de incidentes; com a criação e concretização do MAPS institucional e formação associada aos riscos da segurança e saúde no trabalho inerentes aos diferentes postos de trabalho. Estando-lhe adstritos os respetivos simulacros e auditorias externas necessárias para testar a capacidade de resposta a situações de emergência.

5.7. Equilíbrio entre trabalho e vida familiar

A efectivação da política de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal passa pela definição de um plano de acção que identifica medidas e metas que a empresa pretende atingir.

A implementação de medidas decorrentes dessa política formalizada tem vindo consubstanciar-se em fatores positivos de reforço, nomeadamente: fidelização de talentos, potenciação de competências, habilidades e conhecimentos, redução do absentismo, maior motivação, aumento da eficiência e eficácia, dentre outros.

Algumas opções práticas decididas nesse sentido vieram comprovar que podem ajudar na redução de tensões nas dinâmicas laborais; bem como, no aumento dos índices de motivação e atingimento de objetivos e metas. Através de:

- Flexibilidade na gestão de horários e de tempos.
- Trabalho desenvolvido a tempo parcial: trabalhando só uma parte do dia, em consonância com dinâmicas pessoais e/ou familiares;
- Semana de trabalho de quatro dias;
- Trabalho híbrido: parcelamento semanal, entre posto de trabalho no escritório e posto de trabalho à escolha do colaborador;
- Teletrabalho: trabalhar em casa, em permanência ou temporariamente, para apoio a cônjuges, descendentes ou ascendentes, estando totalmente equipado para o desempenho das suas funções.
- Divisão de tarefas: dois ou mais colaboradores dividem a responsabilidade de uma função, recebendo salário e benefícios proporcionais.
- Licenças especiais (sabática e outras): dispensa concedida à pessoa para a resolução de interesses particulares, geralmente, disponível para os que têm já um tempo mínimo de trabalho na empresa, previamente definido.
- Criação de benefícios específicos dirigidos a quem viva situações familiares especiais (famílias monoparentais, com filhos portadores de deficiência, etc.)
- Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares.
- Desenvolvimento de actividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar.

- Cumprimento da disposição legal quanto à concessão de duas horas para aleitamento ou acompanhamento dos bebés durante o primeiro ano de vida, possibilitando o ajustamento do horário de trabalho reduzido à conveniência do colaborador.

6. Ambiente: ASQ Green Project

A sustentabilidade organizacional é o conjunto de objetivos, estratégias e ações refletidas e preconizadas pela Organização; com vista à atuação consciente, vocacionada para o crescimento a longo prazo da mesma.

Priorizando a sensibilização e implementação de medidas de índole ambiental, social e económica. Contribuindo direta e indiretamente na sociedade em que a mesma está inserida.

Este conjunto estratégico promove a projeção positiva da imagem da Organização.

Para que a Organização seja preconizada como uma Organização com carácter sustentável, ambiental e social, deverá potencializar e desenvolver condutas éticas e boas práticas profissionais, que promovam a sua evolução económica. Tendo sempre em consideração o meio ambiente e a contribuição para o desenvolvimento da sociedade.

Neste sentido, Luís Bravo (2021) potencializa o conjunto de vantagens que lhe estão associadas:

“ A incorporação de práticas sustentáveis tais como proceder à reciclagem, a adoção de medidas de economia e eficiência energética, o reaproveitamento de matéria-prima contribuem não apenas para criar uma imagem positiva junto dos consumidores, mas são igualmente determinantes para o aumento da produtividade e eficiência, através da otimização de processos, com reflexo na minimização dos custos de produção e, em muitos casos, geram novas oportunidades de negócio. A adoção de tais práticas traz benefícios evidentes

para as empresas, aliando o potencial crescimento dos negócios a um impacto positivo no meio ambiente.” (www.dinheirovivo.pt)

Fundamentados neste novo ciclo de transformação por que temos passado e direcionados para uma gestão mais consciente e sustentável, apresentamos o nosso projeto. Iniciamos em 2021, em parceria com o Departamento Executivo, o Departamento de Recursos Humanos e o Departamento de Responsabilidade, temos vindo a desenvolver o ASQ Green Project.

Tencionamos, dentre outros:

- Criar e implementar boas práticas ambientais e sociais;
- Reduzir o impacto da ASQ no clima: iluminação, climatização, equipamentos, frota de veículos, gestão correta dos resíduos, aproveitamento de fontes renováveis de energia, dentre outros;
- Aplicar medidas eficientes para gerir e diminuir o consumo de energia: diminuir os consumos fantasma de equipamentos em modo standby, desligar os equipamentos no botão sempre que não estejam em utilização, particularmente à noite e ao fim-de-semana;
- Adotar medidas eficientes para gerir e diminuir o consumo de água;
- Minimizar a produção de resíduos;
- Reduzir o consumo de papel;
- Promover a reutilização e a reciclagem;
- Possibilitar o desenvolvimento da floresta: no apoio de projetos de reflorestação;
- Incentivar formas de utilização dos meios de transporte alternativas;
- Possibilitar a substituição de equipamentos elétricos ineficientes;
- Implementar procedimentos de compras sustentáveis;
- Promover a adequada divulgação e disseminação de informação sobre a sustentabilidade;
- Priorizar a escolha de produtos e serviços que tenham o Rótulo Ecológico;
- Viabilizar a Eficiência Energética;
- Incrementar a gestão racional e otimização consciente dos recursos;

- Adotar práticas conscientes, responsáveis e cooperativas;
- Propiciar a adoção de tecnologias mais eficientes;
- Otimizar os altos desempenhos e eficiência na Equipa;
- Implementar sistemas de Certificação: ISO 9001/ ISO 27001 (28001)/ NP 4552;
- Impulsionar a reflexão de práticas;
- Promover novas vertentes de formação sobre a sustentabilidade;
- Providenciar a divulgação dos enquadramentos legais;
- Realizar ações de sensibilização na comunidade, clientes e parceiros;
- Implementar projetos de índole ambiental e social, entre clientes e parceiros;
- Criar grupos de trabalho entre a equipa ASQ, clientes, Parceiros e Instituições Pública e Privadas.

“Os desafios que se impõem à sociedade exigem uma ação concertada entre políticas da energia e do clima, pois só assim será possível traçar uma trajetória exequível rumo a uma economia e a uma sociedade neutra em carbono, que seja, em simultâneo, promotora de crescimento económico e de melhoria da qualidade de vida.” (PNEC 2030, 2019, p.1)

7. Sociedade

O relacionamento com a comunidade é uma vertente importante da responsabilidade social e contribui fortemente para a boa cidadania organizacional. O compromisso e a estratégia de intervenção a que a Organização se propõe serão tão mais eficazes quanto mais consistentes forem com a atividade desenvolvida.

Desenvolver a Responsabilidade Social, na vertente Organizacional, exige preconceber e colocar em prática objetivos que contemplem dinâmicas de Trabalho, de Mercado, para e na Comunidade, tomando em consideração a abrangência do Meio Ambiente.

A ASQ tem consciência da sua proeminência no mercado de trabalho em que está inserida, não se limitando, meramente, à prestação de Serviços Jurídicos. Mas, sim, é seu intuito a potencialização do desenvolvimento de uma política organizacional que potencialize o mecenato, o voluntariado e a solidariedade, acentuando no pilar essencial do apoio direto a pessoas vulneráveis, através dos seguintes objetivos gerais:

- Promover o desenvolvimento de uma gestão sustentável, baseada em condutas éticas e deontológicas;
- Potencializar uma gestão de Recursos Humanos baseada no trabalho digno, na potencialização de carreiras profissionais e formação altamente especializada e qualificada;
- Promover a atração e a retenção de talentos profissionais;
- Estimular políticas de bem-estar e segurança, no decurso das dinâmicas laborais;
- Potencializar o aumento dos índices de satisfação e de motivação da Equipa ASQ;
- Estimular a melhoria do clima organizacional, pela prática de cidadania ativa, na comunidade;
- Implementar o fortalecimento da marca e imagem da organização, na comunidade;
- Projetar o valor agregado à imagem corporativa da ASQ;
- Mobilizar fornecedores e clientes;
- Envolver a comunidade, através da organização de diversos eventos institucionais;
- Incrementar ativamente atividades de enriquecimento comunitário;
- Criar parceria e projetos com as escolas e instituições da comunidade;
- Desenvolver, divulgar e partilhar boas práticas, que visem a boa imagem institucional da APPACDM;
- Desenvolver, divulgar e partilhar boas práticas, que visem a boa imagem institucional da Oficina de S. José (OSJ);
- Desenvolver, divulgar e partilhar boas práticas, que visem a boa imagem institucional do CASA – Centro de Apoio ao Sem Abrigo;

- Contribuir para a obtenção de recursos financeiros com o fim de investir em projetos inovadores de inclusão social;

7.1. 1ª instituição parceira: APPACDM – Maia

A inovação constante está sempre presente na nossa essência organizacional. Baseámos a nossa Parceria de R.S. numa interação de constante reflexão, que promove as nossas práticas concretas.

Acreditamos, igualmente, que os eventos de parceria social têm impactos diretos nas pessoas e nas comunidades. Desta forma, o alcance dos objetivos gerais determinados potencializam, concretamente, dinâmicas de sucesso que beneficiam a Organização parceira.

7.1.1. Apresentação da APPACDM – Maia

A APPACDM da Maia - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental, é uma instituição particular de solidariedade social (IPSS), que presta serviços a cidadãos com debilidade intelectual e desenvolvimental, promovendo a sua integração na sociedade e apoiando as suas famílias.

Remonta à APADIM, criada em março de 1981, sendo mais tarde integrada na APPACDM do Porto.

No ano de 2004 adquire a sua autonomia enquanto APPACDM da Maia.

Em 2015 é inaugurado o edifício em Vila Nova da Telha, onde já funciona um Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI).

No seu total, apoia cerca de 27 utentes no Lar Residencial e 71 nos seus CACI, apoiados por uma equipa com cerca de 50 colaboradores, entre auxiliares, psicólogos, assistentes sociais e terapeutas ocupacionais.

As suas respostas sociais são desenvolvidas através da programação e realização de atividades adaptadas: Educação Musical, Educação Física, Boccia, Musculação, Natação, Terapia Ocupacional, Psicologia, Artesanato, Hidromassagem, Expressão Corporal, Snoezelen e Treino de competências sociais.

A sua Missão efetiva a defesa e promoção dos” interesses e satisfação das necessidades das pessoas com deficiência mental em todas as áreas da sua vida.”

A sua Visão evidencia a existência e vivência de “um espaço aberto à diferença marcado pela excelência de serviços direcionados à pessoa com deficiência mental do concelho da Maia e limítrofes.”

Os seus Valores consubstanciam um conjunto socio-afetivo que desenvolve a “Solidariedade, Respeito, Responsabilidade Social, Igualdade, Cooperação e Participação.”

7.1.2. Projetos desenvolvidos com a APPACDM – Maia

- Participação institucional na 5ª Caminhada Solidária ColoRIR, desenvolvida no dia 24 de outubro de 2021;
- Doação de Fundos pela ASQ & Associados para mobilar a Cantina e a Sala de apoio psicológico no CACI de Águas Santas, em 2021;
- Angariação e doação de fundos e materiais de diversos clientes, à APPACDM-Maia, em 2022;
- Participação da APPACDM-Maia na 1ª Conferência da ASQ & Associados;
- Organização e realização da Festa de Natal da APPACDM-Maia, de 2022; que teve o alinhamento seguinte:
 - Abertura do evento – às 15:30 horas;
 - Discurso da Ex^a Sr^a. Vice-Presidente da Câmara Municipal da Maia– Dra. Emília Santos;

- Discurso de abertura do Dr. António – ASQ & Associados;
- 1ª atuação da APPACDM: “O despertar da poesia”
- Atuação da Academia de Taekwondo Brito;
- Concerto dos The Pooocketbook;
- 2ª atuação da APPACDM: "A um instante dos sonhos"
- Leilão das Obras de Arte (com projeção da foto da peça que está a ser licitada, no momento);
- 3ª atuação da APPACDM: “Sou o que sou!”
- Encerramento do evento – Tuna da Universidade da Maia.

- Angariação e oferta dos presentes de Natal, aos utentes do Lar da APPACDM-Maia;

Pretensões para o ano de 2023 – Organização e realização da 1ª Corrida S. Silvestre APPACDM – Maia

7.2. 2ª instituição parceira a apoiar: Oficina de S. José (OSJ)

A intencionalidade principal de apoio, direto e indireto, a esta instituição parte do seguimento prático do Projeto de Direito Antidiscriminatório e do seu 1º Teambuilding.

7.2.1. Apresentação da Oficina de S. José (OSJ)

A Oficina de S. José (OSJ) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), com sede em Braga. Enquanto Casa de Acolhimento de Crianças e Jovens e Apartamento de Autonomização (AP), têm como objetivos gerais promover a concretização da medida de “Acolhimento Residencial”, preconizado no art. 50, da Lei 142/2015 de 8 de setembro, Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo. Procura, ainda, promover os direitos consagrados na Convenção dos Direitos da Criança (1989), ratificado por Portugal em 1990.

Fundada em 1889 pelo Arcebispo Primaz D. António José de Freitas Honorato e um grupo cidadãos Bracarenses, com o intuito de dar resposta ao problema da educação de crianças em situação de abandono, orfandade ou outra situação de perigo.

Como linha fundamental do projeto educativo inicial, destacava-se a preocupação em acolher no lar os rapazes que, nos finais do século XIX, povoavam as ruas de Braga, para tirá-los da pobreza em que viviam.

Neste sentido, no espírito dos fundadores da instituição estabeleceram-se como linhas orientadoras do projeto: proporcionar aos rapazes um espaço onde morar; iniciá-los no processo de alfabetização e promover um espaço de aprendizagem profissional, nomeadamente os ofícios de sapateiro, de alfaiate e o de tipógrafo. Este último ofício surgiu posteriormente, dando o nome a Casa de Acolhimento “Oficina de S. José”. Inicialmente, teve as suas oficinas no exterior e só mais tarde com a aquisição de máquinas em segunda mão, pertencentes ao Instituto Monsenhor Airosa é que surge a tipografia. Em 1840 é constituída a Banda de Música, como forma de promoção de desenvolvimento pessoal, social e artístico das crianças e jovens acolhidos.

Na década de 50 do século XX, a OSJ muda para as atuais instalações e só nos finais dos anos 80, é constituída como IPSS, modernizando as suas instalações. Na tipografia foram feitos grandes investimentos, uma vez que era uma atividade economicamente sustentável. Os outros ofícios (alfaiataria e sapataria) deixaram de existir, por se tornarem economicamente inviáveis.

Em 1989 surge o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL). No ano seguinte, em parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), faz surgir os cursos profissionais de nível II e III de Operador Gráfico e Técnico de Indústrias Gráficas. Atualmente, alargou a sua atuação às áreas formativas de Restauração, Padaria/Pastelaria, Jardinagem e Mesa/Bar.

Entre 2012 e 2013 foram realizadas obras de remodelação do edifício, com vista à melhoria das condições de acolhimento e conforto das crianças e jovens.

Presentemente, a OSJ dirige primordialmente a sua ação às crianças e jovens do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 6 e os 21 anos,

provenientes de famílias multiproblemáticas, que não lhes garantam estabilidade e proteção necessárias. Podemos afirmar que a instituição prevê atuar com um grupo específico da infância, o da idade do risco (Sgritta, 1997).

A OSJ tem acordo de Cooperação com o Centro Regional da Segurança Social de Braga para o Lar de Crianças e Jovens, com capacidade para 45 crianças e jovens do sexo masculino, dos 6 aos 21 anos; e para Apartamento de Autonomização, com capacidade para acolher 4 jovens do sexo masculino, com idades iguais ou superiores a 16 anos. Funcionam vinte e quatro horas por dia, durante todo o ano, em regime aberto, o que possibilita a livre entrada e saída das crianças e jovens, tendo apenas como limites os resultantes das suas necessidades educativas e da proteção dos seus direitos e interesses.

7.2.2. Projetos desenvolvidos com a Oficina de S. José (OSJ)

O projeto encontra-se em processo de análise e deferimento por parte da Administração da instituição.

7.3. Apresentação do CASA – Centro de Apoio ao Sem Abrigo

A Casa, é uma instituição de solidariedade social, inscrita na Direção Geral de Segurança Social, sendo também reconhecida como pessoa coletiva de utilidade pública.

A missão da “ Casa”, é o auxílio de pessoas que se encontram em situação de Sem Abrigo, que integram famílias de risco ou famílias carenciadas.

Feita a apresentação, venho propor a inclusão de um novo projeto de ação de solidariedade social, na António Santos Quintas Sociedade de Advogados, SP, RL, doravante ASQ, que passará pelo apoio à instituição Casa, que é dirigida pela Ex.^a Sr.^a Dr.^a Ana Salão.

A ideia do presente projeto, surge, após a verificação do crescente aumento, de pessoas sem abrigo, pelas ruas do Porto, que nos sensibiliza para a causa, e coloca em causa, o nosso propósito, enquanto ser humanos.

Assim e enquadrando o presente projeto, numa perspetiva de responsabilidade social, da ASQ, este, enquadra-se nas ações já desenvolvidas, no âmbito dos Direitos Humanos, Direito Antidiscriminatório, além da promoção de atividades com a instituição APPACDM da Maia e a Obra São José.

Um dos principais objetivos da implementação deste projeto, passa pelo apoio logístico, e pela reinserção

social, através do desenvolvimento de ações de sensibilização para a inclusão.

Para a implementação e concretização do projeto, este, será organizado por fases, de forma a atingir os objetivos propostos.

Inicialmente, será feita uma apresentação do projeto, ao administrador da ASQ, o Ex.º Sr.º Dr.º António Santos Quintas, pela Ex.ª Sr.ª Dr.ª Ana Salão em articulação a Ex.ª Sr.ª Dr.ª Alexandra Martins e Ex.º Sr.º Dr.º Márcio Monteiro.

Numa segunda fase, e caso seja deferido a proposta de projeto, passa pela consciencialização de todos os elementos da equipa, para o problema em apreço, de forma a verificar o interesse na participação no projeto.

Pretende-se a criação de um grupo de voluntariado, que terá como principal missão, a Angariação de Alimentos, Roupas, e outros bens que se afigurem necessários, para o apoio à instituição.

Concluída esta fase, e em coordenação com a Casa, será promovidas e programadas as Rondas, para entrega de alimentos e roupas, que carece de uma preparação prévia do grupo de voluntários, com uma ação de formação, para um melhor contacto, com os utentes.

Será proposto, a organização de um Team Building, sobre as pessoas que vivem na rua, em data a definir, durante o ano de 2024, com a participação da Dr.ª Ana Salão e um segundo convidado, a determinar, da área da sociologia, que seja conhecedor desta realidade.

Todas as ações desenvolvidas no âmbito do presente projeto, serão comunicadas à administração da ASQ e ao departamento de Responsabilidade Social, para conhecimento e avaliação das mesmas.

7.3.1. Apresentação da CASA

Num mundo conturbado, cheio de violência e desigualdade social, cabe a cada um de nós despertar para a realidade que permanentemente se desenrola aos nossos olhos: a pobreza e o sofrimento. Esta realidade levou ao surgimento do Centro de Apoio ao Sem Abrigo (CASA), fruto da iniciativa e inspiração do Presidente Honorário Pema Wangyal Rinpoche.

O CASA foi constituída por escritura pública a 19 de Julho de 2002, lavrada a fls. 71 e 71 v livro nº 187 – F, no Cartório Notarial de Alenquer, estando inscrita na Direção Geral de Segurança Social como Instituição de Solidariedade Social (IPSS) e reconhecida como pessoa coletiva de utilidade pública.

A nossa visão - Um Mundo em que todos os seres possam ser livres de sofrimento, e das respetivas causas, ajudando nas necessidades básicas humanas tais como comida e roupa.

A nossa missão - Auxiliar aqueles que se encontram em situação de Sem-Abrigo, que integrem Famílias em Risco ou Famílias Carenciadas, através de ações de solidariedade social, disponibilizando um contacto próximo, bens alimentares, artigos de vestuário e serviços de reintegração social, independentemente do estrato social, etnia, religião ou género.

Estatutos do CASA – Centro de Apoio ao Sem Abrigo está registado como IPSS em diário da República.

Áreas base de atuação do CASA em Portugal:

- Apoio primário à população em Situação de Sem-abrigo;
- Apoio a Famílias em Risco;
- Apoio a Famílias Carenciadas.

Atividades do CASA em Portugal:

- Distribuição de refeições quentes à população em Situação de Sem-abrigo;
- Distribuição de Cabazes Alimentares às Famílias em Risco ou Carenciadas;
- Distribuição de vestuário, cobertores e sacos de cama;
- Fornecimento de produtos de higiene e encaminhamento para apoio de saúde primário;
- Assistência psicológica;
- Apoio na reinserção social;
- Alojamento.

7.2.3. Projetos desenvolvidos com a CASA

O projeto encontra-se, paralelamente, em processo de análise e deferimento por parte da Administração da ASQ e a aguardar o desenvolvimento de reunião formal com a Diretora da instituição.

8. Fornecedores

A ASQ toma em consideração a escolha de fornecedores, procurando trabalhar com parceiros que partilham as preocupações sociais.

Defendemos que as empresas que contratam mão-de-obra noutros países (geralmente em países em vias de desenvolvimento) devem considerar o contexto económico, cultural e social dos colaboradores. Bem como dos seus os padrões e comportamentos ambientais responsáveis.

Verificamos a origem das matérias-primas e dos produtos por nós utilizados.

a que se propõe se estes forem comunicados claramente aos fornecedores.

A comunicação dos nossos valores é feita através de correspondência digital ou através do contacto direto. Com vista, à institucionalização formal e subsequente envolvimento dos nossos fornecedores. Reforçando as práticas predefinidas e o cumprimento das mesmas.

Dado o teor dos altos padrões éticos e deontológicos, anualmente, avaliamos as dinâmicas desenvolvidas pelos fornecedores, através do nosso Sistema de Gestão de Qualidade.

9. Avaliação e partilha do desempenho da RS (a partir do ano de 2023)

Esta avaliação tem índole contínua e dinâmica, está inserida no nosso Sistema de Gestão de qualidade e contempla os seguintes objectivos:

- Avaliar a situação da ASQ, em relação à missão, às metas e respetivos projetos;
- Refletir as recomendações das avaliações anteriores;
- Identificar anualmente as prioridades exequíveis.

Esta avaliação desenvolve-se a partir de reuniões formais que aprofundam a análise e ponderação de variáveis incluídos em entrevistas, questionários e outros recursos. Passando, igualmente, pela auscultação das partes interessadas, relativamente às componentes que diretamente lhes dizem respeito.

No anexo deste documento, está constante uma lista de verificação e de avaliação dos diversos eventos desenvolvidos por nós.

10. Bibliografia

Alonso, A.H. (2007). Ética general de las profesiones. Desclee. Bilbao. 2ª Edición

APPACDM-Maia. (2023). Site institucional. Link:

<https://www.appacdmmaia.org/>

ASQ (2023). Manual de Gestão de Qualidade. António Santos Quintas & Associados, Sociedade de Advogados, S. P. R. L. Edição 1.0. Porto

ASQ (2023). Manual de Acolhimento. António Santos Quintas & Associados, Sociedade de Advogados, S. P. R. L. Edição 1.1. Porto

ASQ (2023). Código de Conduta. António Santos Quintas & Associados, Sociedade de Advogados, S. P. R. L. Edição 1.0. Porto

ASQ (2023). Medidas de Autoproteção (MAPs). António Santos Quintas & Associados, Sociedade de Advogados, S. P. R. L. Edição 1.0. Porto

Carvalho, L.C. et al. (2016), Gestão das organizações: Uma abordagem integrada e prospetiva. Edições Sílabo. 2ª Edição.

Comissão da Comunidades Europeias (2001). LIVRO VERDE - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas.

Domingues, I.; Remoaldo, P. (ORGS.) (2012). Responsabilidade Social Organizacional – Desenvolvimento e sustentabilidade. Edições Húmus. Coleção: Debater o Social. Nº12. V. N. Famalicão. 1ª edição.

GRACE (2011). Guia Prático para a Responsabilidade Social das Empresas – Primeiros Passos. GRACE – Responsabilidade Social Empresarial. Instituto ETHOS. Edição revista e actualizada.

International Labour Organization (2022). Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Geneva. Sixth edition.

ISO (2023). ISO 26000 - Guidance on social responsibility. Acedido no link:

<https://www.iso.org/publication/PUB100258.html>

Nagawata, , M. (2006). Ferramenta: MISSÃO, VISÃO, VALORES. Revista Estratégia e Gestão. SEBRAE.

Observatório ODS (2022). Relatório Anual – Observatório dos ODS nas Empresas Portuguesas. Center for Responsible Business and Leadership da CATÓLICA-LISBON com o apoio do BPI - Fundação “la Caixa” e Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa.

OECD (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.

SGRITTA, G. B. (1997). Inconsistencies: Childhood on the Economic and Political Agenda. *Childhood*, 4(4), 375-404.

<https://doi.org/10.1177/0907568297004004002>

United Nations Global Compact. (2006). The Ten Principles of the UN Global Compact. UN Global Compact. Geneva. Acedido no link:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

United Nations (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights - Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework. United Nations Human Rights – Office of The High Commissioner. New York and Geneva.

United Nations (2015). The Sustainable Development Agenda – Sustainable Development Agenda. New York and Geneva. Acedido no link:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

11. ANEXO:

11.1. Plano de Ações de Projeto

11.2. Lista de Verificação de Responsabilidade Social