

Checklist – Diretrizes de Boas Práticas MBC

Utilização desta checklist

Esta checklist deve ser encarada como um documento dinâmico, a ser atualizado regularmente, e serve como instrumento de acompanhamento do progresso face às recomendações constantes nas Diretrizes de Boas Práticas.

Pode também ser partilhada com clientes e parceiros como evidência do compromisso da organização na implementação destas boas práticas.

Legenda de cores:

- Não implementado
- Em progresso
- Implementado e com evidência

A coluna “Evidência” serve para justificar a avaliação atribuída, permitindo explicar por que motivo foi assinalado determinado estado e, no caso de marcação a ● ou ●, indicar claramente a evidência que comprova a conformidade com a diretriz.

A coluna “Notas” pode ser utilizada para registar quaisquer informações adicionais, como medidas em curso, justificações para a eventual não aplicabilidade da diretriz à organização ou outros dados relevantes.

Traduzido gentilmente pela Direito Mental em nome da Mindful Business Charter.



Diretriz				Evidência	Notas
CulturA					
O bem-estar está no centro da nossa estratégia organizacional.					
Ao nível da direção, reconhecemos que o bem-estar é essencial para um desempenho elevado e padrões éticos.					
Avaliamos regularmente as exigências que colocamos sobre as pessoas e adotamos medidas para mitigar os riscos criados.					
Os líderes são exemplos consistentes e demonstram preocupação com a sua própria saúde mental e bem-estar.					
Existe um(a) Embaixador(a) sénior que lidera a agenda da saúde mental e bem-estar na organização.					
A direção apoia ativamente e assegura a eficácia das ações previstas neste guia.					
Reconhecemos que há fatores de personalidade e sentido de responsabilidade profissional que aumentam					

o risco de problemas de saúde mental na advocacia. Apoiamos os colaboradores na gestão desses fatores.					
Oferecemos formação e recursos a todos os colaboradores sobre saúde mental, no onboarding e de forma contínua.					
Oferecemos formação e/ou coaching a líderes sobre como promover equipas mentalmente saudáveis e seguras.					
Os nossos sistemas de avaliação de desempenho consideram os comportamentos dos colaboradores, incluindo o seu impacto no bem-estar da equipa.					
Os nossos critérios de promoção valorizam comportamentos que contribuam para o bem-estar e desempenho sustentável da organização.					
Os nossos sistemas de recompensa valorizam comportamentos que contribuam para o bem-estar das equipas e para resultados sustentáveis.					
Promovemos a adoção da Mindful Business Charter em toda a organização como medida complementar a este guia.					
Reporte					

Temos sistemas de reporte regular à direção sobre doença mental e ausências associadas (dados anonimizados)					
Reportamos regularmente os riscos identificados no âmbito destas diretrizes.					
Existe um ou mais responsáveis sêniores pela saúde mental e segurança da organização, com autoridade e meios para exercer essa responsabilidade.					
Apoio					
Garantimos contacto regular entre colaboradores e gestores capacitados, para discutir bem-estar, desenvolvimento ou outras necessidades.					
Os gestores e responsáveis pelo apoio recebem formação periódica sobre como apoiar pessoas.					
Temos colaboradores designados, formados e divulgados como pontos de contacto para apoio à saúde mental.					
Monitorizamos ativamente a eficácia do sistema de apoio, reconhecendo que poucos pedidos de apoio não significam necessariamente ausência de problemas.					

Temos um sistema de 'buddies' para todos os níveis, incluindo líderes, garantindo acompanhamento regular.					
Avaliação De Riscos E Intervenção Individual					
O processo de onboarding inclui informação e questões sobre saúde mental.					
Criamos oportunidades regulares para que colaboradores revelem condições de saúde mental e peçam apoio ou ajustes.					
Qualquer pessoa pode, de forma confidencial, levantar preocupações sobre o bem-estar de outra.					
Preocupações vindas de familiares, colegas ou terceiros são levadas a sério e acompanhadas.					
Medimos o número e a distribuição das horas de trabalho (não apenas as faturáveis) e criamos alertas quando necessário.					
Quando há motivo de preocupação, contactamos o colaborador para saber como está e o que podemos fazer para apoiar.					
Sempre que é identificado risco, agimos de forma ativa e proporcional, incluindo reestruturações, pausas, ou recomendação de apoio profissional.					

Avaliação De Riscos E Intervenção Organizacional					
Avaliamos os riscos psicossociais relacionados com o trabalho (estrutura, ambiente, tarefas, fatores sociais)					
Implementamos mecanismos para identificar riscos por grupo demográfico ou área de prática					
Intervimos sempre que há risco, monitorizando a eficácia das ações implementadas					
Organizações Terceiras					
Estamos atentos ao bem-estar das pessoas com quem trabalhamos (clientes, fornecedores, colegas) e levantamos preocupações quando necessário					
Realizamos reuniões de revisão com clientes e fornecedores, com o bem-estar como ponto-chave da agenda					
Enquanto sociedade de advogados, promovemos diálogos abertos com clientes sobre como trabalhar dentro destas diretrizes					
Referimos a adesão a estas diretrizes em propostas e concursos, detalhando como serão aplicadas ao trabalho em causa					

Enquanto departamento jurídico in-house, promovemos discussões com os nossos clientes internos dentro do âmbito destas diretrizes					
Reconhecemos a nossa capacidade de influenciar e permitir que os nossos parceiros externos implementem estas práticas, apoiando-os e exigindo prestação de contas quando apropriado					
Incluímos referência a estas diretrizes nos nossos RFPs (requests for proposal) e concursos, pedindo plano de adesão e garantindo apoio à sua implementação					

