

Há dois lados entre a nossa história e o nosso caminho para o futuro. A nossa experiência e a nossa curiosidade. As provas que já demos e a forma como encaramos os desafios que hão-de vir. O que já conquistámos e a ambição que temos. As questões do dia a dia e o longo prazo. Cada um de nós como indivíduo e todos nós, como equipa. Há sempre dois lados em tudo o que somos e em tudo o que fazemos. Dois lados que são legado e inovação, humanismo e tecnologia, dois lados de que nos orgulhamos, que nos definem e nos unem. É por isso que o nosso propósito é cuidar desses dois lados.

Cuidar do que nos une.

A cuidar
do que
nos une

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Boas-vindas | 4 |
| Números e Marcos | 5 |
| 1. O que nos distingue | 6 |
| QUEM SOMOS | 7 |
| ONDE ESTAMOS | 9 |
| O QUE FAZEMOS | 11 |
| PLATAFORMA DE SERVIÇOS INTEGRADOS ESG | 12 |
| COMO TRABALHAMOS | 14 |
| RECONHECIMENTOS | 17 |
| 2. A nossa estratégia | 18 |
| STAKEHOLDERS | 19 |
| IMPACTOS | 20 |
| ESTRATÉGIA DE RESPONSIBLE BUSINESS | 22 |
| 3. O nosso impacto | 24 |
| NA EQUIPA | 25 |
| NA COMUNIDADE | 36 |
| NA PROTEÇÃO DO AMBIENTE | 47 |
| NA SOCIEDADE | 52 |
| 4. O nosso roadmap | 54 |
| Sobre o Relatório | 57 |
| Anexos | 58 |
| NOTAS METODOLÓGICAS | 58 |
| Mapa de Indicadores | 60 |



João Vieira de Almeida
Senior Partner da VdA, preside ao Conselho de Administração.

Boas-vindas

“Ter presente o todo”.

É esta a frase com que termina a descrição do nosso Propósito, expressão daquilo que somos e baliza do que, e como, fazemos.

É uma afirmação da nossa cultura e da nossa consciência enquanto parte integrante da comunidade, para a qual queremos continuar a contribuir de forma ativa e estruturada. Significa ter presente os desafios societários que enfrentamos coletivamente e contribuir com a nossa parte para a sua resolução, no exercício de uma cidadania responsável e muito empenhada.

Pela primeira vez, este ano consolidamos num único documento os principais dados relativos à nossa ação e estratégia em matéria de “Responsible Business”. Este Relatório é fruto do esforço coletivo e da dedicação de cada um dos Colaboradores e Colaboradoras da VdA, seja por meio de iniciativas pro bono, programas de otimização de utilização de recursos ou promoção de iniciativas de formação e desenvolvimento. A sua dedicação e compromisso inabaláveis impulsionam-nos diariamente nesse caminho transformador e a todos expresso a minha gratidão.

Alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, reduzimos o nosso impacto no planeta e contribuimos ativamente para a melhoria da qualidade de vida das nossas pessoas e das comunidades que nos rodeiam, em Portugal e nos países de língua portuguesa da rede VdA Legal Partners. Em 2022, a VdA prestou perto de 10.000 horas de apoio jurídico pro bono e proporcionou mais de 9.000 horas de formação aos seus Colaboradores. No plano ambiental fomos ambiciosos na prossecução dos nossos objetivos, ultrapassando todas as metas de eficiência a que nos propusemos (consumos de água, energia e papel, emissão de gases com efeito de estufa e valorização de resíduos, entre outros). E, em parceria com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, fomos ainda mais longe, tendo apoiado mais de 100 projetos e lançado 33 ações de voluntariado corporativo.

No contexto de guerra que vivemos na Europa, a VdA assumiu uma posição clara contra a agressão russa, tendo cessado toda a colaboração com todos os Clientes daquele país e levado a cabo ações várias de apoio aos refugiados ucranianos.

Temos muito orgulho no que fazemos, mas queremos fazer cada vez mais e cada vez melhor. Porque contribuir para um mundo melhor torna-nos mais fortes e mais unidos. Porque é disso que somos feitos e porque é, também assim, que nos realizamos plenamente enquanto sociedade de advogados.

Números e Marcos

A VdA é uma sociedade de advogados com mais de quatro décadas de história de sucesso, com presença global em sete jurisdições e um compromisso inabalável com a excelência e a responsabilidade social. Dedicamos horas significativas ao trabalho pro bono, apoiando causas comunitárias, humanitárias e organizações sem fins lucrativos, um espelho claro da nossa busca contínua pela justiça e equidade.

7 Jurisdições



+de **330** Advogados



+de **40** Anos de Experiência



+de **500** Pessoas



+de **90** Prêmios e Nomeações Internacionais



+de **9.500** Horas Pro Bono



CAPÍTULO 1_

O QUE NOS DISTINGUE

**A nossa história,
o caminho para o futuro.**



1.1 Quem Somos

Visão

Olhamos para o futuro através da herança da nossa marca, sublinhando um desígnio corporativo de compromisso para com as gerações futuras, enquanto parte de um ecossistema ao qual a Firma pretende acrescentar valor. Com a liderança e o dinamismo que sempre fizeram parte do ADN VdA, trilhámos novos caminhos, nos quais nos destacámos pelo conhecimento, experiência, solidez técnica e rigor profissional, mas também pelas qualidades humanas que imprimimos na VdA, nas relações com os Clientes e na comunidade em que nos inserimos.

O CAMINHO PERCORRIDO ENTRE A TRADIÇÃO E A INOVAÇÃO

Vasco Vieira de Almeida, sócio fundador da VdA, destacou-se pelos mais elevados padrões éticos e de rigor profissional, partilhados e vividos por todos os nossos advogados ao longo de mais de quarenta anos de atividade.

Hoje, com cerca de 550 Colaboradores, orgulhamo-nos de um percurso ímpar no topo da advocacia, com uma equipa dos melhores profissionais em cada especialidade.

A exigência profissional está subjacente à tradição do nosso nome, porque apostamos na evolução e na inovação fundados nos mesmos valores e com a mesma ambição e visão de futuro com que nos destacámos nas últimas décadas.

“É na vivência ativa daquilo que nos move enquanto organização - o nosso Propósito - que se constrói uma cultura forte e distintiva. É cultivando o legado, aquilo que somos na nossa essência, o que nos une e trouxe até aqui, que melhor nos preparamos para o futuro e para os desafios que enfrentamos enquanto Sociedade.”

Matilde Horta e Costa
Diretora de Corporate Affairs

Valores



SER ÉTICO

Trabalhamos em conjunto para prestar um serviço de elevada qualidade, em total independência, integridade e respeito mútuo por Clientes, Colaboradores e concorrentes.



EXCEDER AS EXPECTATIVAS DO CLIENTE

Somos verdadeiros parceiros dos nossos Clientes. Correspondemos à sua exigência tornando-nos os seus objetivos. Valorizamos as suas pessoas, o seu negócio, produto, serviço e bom nome com equipas feitas à medida, especializadas em cada setor.



SER INOVADOR

Procuramos sempre manter uma abordagem construtiva, com vista a encontrar as melhores soluções para os nossos Clientes. Sabemos que para criar valor não basta identificar obstáculos: é preciso superá-los. Vemos na inovação um fator diferenciador e, por isso, antecipamos o futuro criando soluções de vanguarda.



INCENTIVAR A FORMAÇÃO

Orgulhamo-nos da atenção que dedicamos a cada um dos nossos Colaboradores. Criámos a VdA Academia, o nosso próprio centro de formação interno, através do qual incentivamos e apoiamos a formação contínua dos nossos Colaboradores maximizando o potencial de cada um.



SER UMA EQUIPA

Qualidade de serviço exige qualidade de vida. Acreditamos que o ambiente de trabalho rigoroso e exigente, mas descontraído e estimulante, é uma peça-chave do nosso sucesso.



O que nos move

Num mundo cada vez mais competitivo, desafiante e em constante mudança, é crítico cultivar o empreendedorismo e a criatividade nas organizações, numa busca constante pelo conhecimento e pela capacidade de transformação.

Acreditamos na Inovação como crítica para o sucesso, onde todos colaboram para desenvolver soluções que antecipam os desafios dos Clientes.

Pioneira no desenvolvimento de programas de Inovação em Firms de advogados, a VdA incentiva a criatividade e desafia os seus profissionais a pensar novas e melhores soluções, todos os dias, lado-a-lado com Clientes e parceiros.

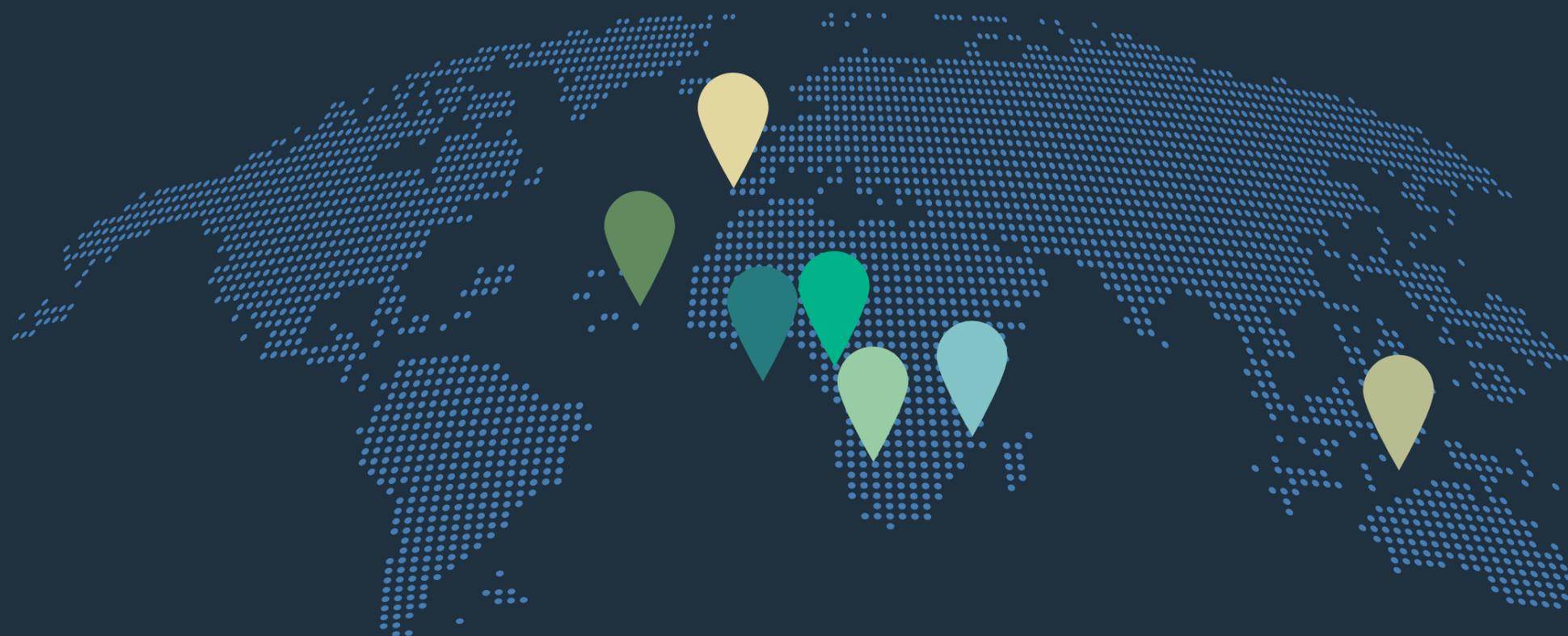
A nossa abordagem orientada para a Inovação alia um profundo conhecimento de diferentes setores ao investimento no desenvolvimento tecnológico, permitindo-nos apresentar soluções eficientes e focadas em

atingir resultados transformadores para os nossos Clientes.

Com a Inovação no nosso ADN, prosseguimos a ambição de procurar as melhores formas de acrescentar e entregar valor nos serviços que prestamos. A história da Inovação na VdA é motivo de enorme orgulho, enquanto organização reconhecida pela Harvard Law School como um case study e amplamente distinguida por sucessivos e prestigiados prémios internacionais, incluindo a distinção como "Most Innovative Law Firm in Continental Europe". A VdA foi pioneira no desenvolvimento de uma aposta estruturada e integradora da Inovação, revelando a inquietude e criatividade que tanto nos caracteriza.

A VdA tem sido consistentemente referenciada pelo impacto da inovação nos serviços jurídicos prestados aos Clientes e na forma como se organiza como Firma de advogados.

1.2 Onde Estamos



A VdA Legal Partners é uma rede internacional de Firmas, desenvolvida e gerida de forma integrada. Através da VdA Legal Partners, acompanhamos cada Cliente além-fronteiras, aliando a experiência dos nossos parceiros locais ao know-how de toda a equipa VdA. Os nossos advogados trabalham em conjunto, independentemente da sua localização, o que potencia a proximidade e o conhecimento recíproco das diversas realidades e mercados.



A VdA Legal Partners representa o conjunto de advogados e de sociedades de advogados independentes associados à Vieira de Almeida para a prestação de serviços jurídicos, de forma integrada, em África e em Timor-Leste.

Através da VdA Legal Partners, os Clientes têm acesso a uma equipa de cerca de 330 advogados presentes em 7 jurisdições, que asseguram qualidade de serviço e cobertura setorial consistentes.

O nosso modelo assenta na conjugação ímpar de know-how de padrões internacionais com um profundo conhecimento de cada realidade local, e concretiza-se na alocação a cada assunto que nos é confiado de equipas que combinam advogados especializados no setor em causa com advogados residentes na jurisdição relevante, com efetiva capacidade de acompanhamento local.

Somos uma única equipa: os nossos advogados trabalham permanentemente em conjunto, independentemente da localização, e estão sujeitos a um processo de rotação regular que potencia proximidade e o conhecimento recíproco das diversas realidades, bem como a um processo de formação contínua harmonizado.

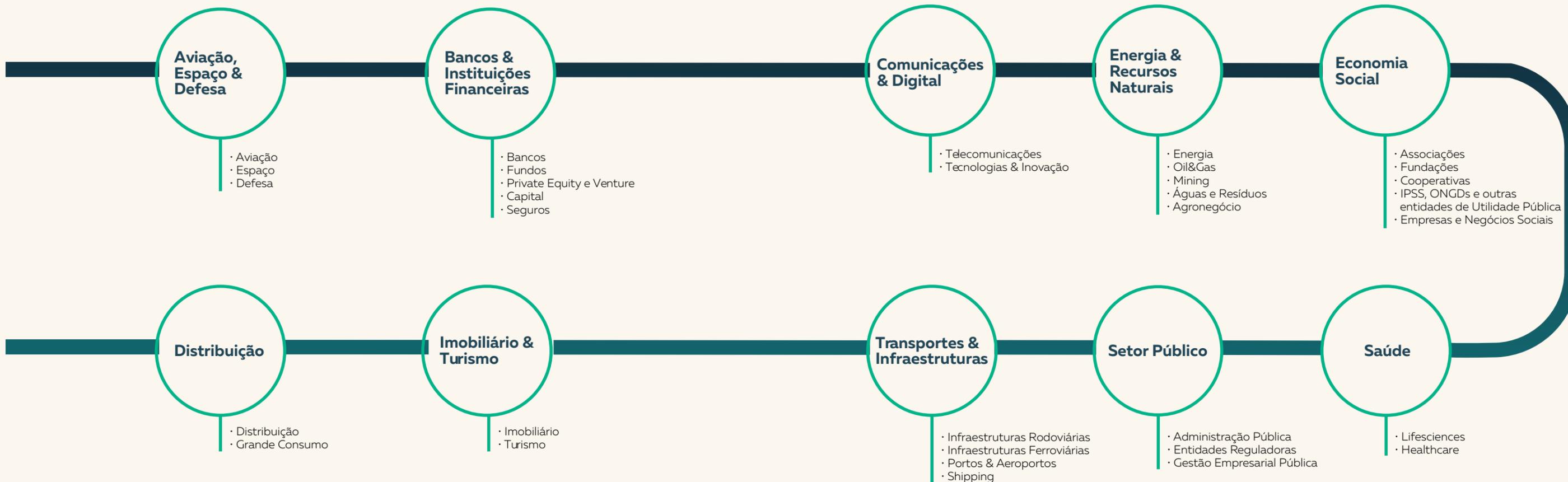
Consolidamos a nossa presença internacional através de relações privilegiadas com as Firmas de maior prestígio na Europa, América - especialmente, no Brasil -, Ásia e África.

"As práticas de ESG estão a ganhar reconhecimento crescente em África, para o que contribuem, significativamente, as empresas multinacionais, que aplicam os seus standards ESG independentemente da localização e, desse modo, impõem dinâmicas de mudança nos países. É esse o caso da VdA no âmbito do seu funcionamento integrado. Os desafios de ESG na Rede têm uma natureza dupla: adotar práticas adequadas de ESG no contexto do funcionamento de cada Escritório de Rede e levar o tema ESG aos Clientes e stakeholders locais, em cada jurisdição. O desafio interno é facilmente superável, porque o alinhamento dos escritórios da Rede com os processos e práticas da VdA é uma constante, e o ESG está no topo das prioridades da VdA. Levar o ESG aos Clientes e stakeholders, por outro lado, representa um desafio maior: é preciso propor e não impor; é preciso comunicar os benefícios da mudança, e não informar sobre a respetiva inevitabilidade."

João Mayer Moreira
Diretor VdA Legal Partners

1.3 O que Fazemos

INDÚSTRIAS



PRÁTICAS



Plataforma de Serviços Integrados ESG

Acreditamos que a incorporação das métricas ESG nas empresas é uma oportunidade e um fator determinante para a sua competitividade a longo prazo. Consistentes com a nossa jornada empresarial, queremos apoiar também os nossos Clientes no seu caminho, de forma direta e adequada ao contexto legislativo desafiante para estas temáticas.

Neste sentido, apresentámos em 2022 uma plataforma de serviços integrados ESG, dispondo de uma equipa multidisciplinar para apoiar os Clientes em assuntos relacionados com esta complexa temática e com a crescente regulação a que a mesma se encontra sujeita. Esta solução multidisciplinar permite à VdA ter uma abordagem holística, transversal e evolutiva, adequada às necessidades do mercado.

ASPETOS AMBIENTAIS

A ação das empresas é crucial para atingir a neutralidade carbónica até 2050 e essencial para a sobrevivência do Planeta. Independentemente da regulação, as empresas serão pressionadas a gerir os seus riscos ambientais e a dar um contributo para a sustentabilidade ambiental, sob pena de perderem competitividade e deixarem de atrair investimento.

TÓPICOS AMBIENTAIS

- Alterações Climáticas
- Comércio de Emissões e Mercado do Carbono
- Contra-Ordenacional & Penal Ambiental
- Fiscalidade Verde
- Regulação Ambiental
- Regulação de Resíduos
- Transição Energética & Descarbonização
- Biodiversidade e Serviços dos Ecossistemas

ASPETOS SOCIAIS

As empresas assumem um papel decisivo na prossecução dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e na manutenção da licença para operar, pelo que a forma como são geridas as cadeias de valor e o impacto social dessa gestão são hoje desafios centrais.

TÓPICOS SOCIAIS

- Business and Human Rights
- Diversidade & Inclusão
- Employee Engagement
- Inovação Social

ASPETOS DE GOVERNANCE

São crescentes as exigências, por parte de diversos stakeholders, de que as empresas orientem a sua atuação por princípios de ética empresarial nas várias dimensões, aumentem a diversidade nos seus órgãos de topo, lidem adequadamente com os riscos, incluindo reputacionais, definam o seu propósito e reportem com transparência os indicadores relevantes do seu negócio.

TÓPICOS DE GOVERNANCE

- Ética & Inteligência Artificial
- Cibersegurança
- Fiscalidade Responsável
- Prevenção do Branqueamento de Capitais e da Corrupção
- Privacidade



The background of the entire page is a close-up photograph of a wooden surface, showing a complex pattern of wood grain with various shades of brown, tan, and black. The grain lines are curved and intersecting, creating a rich, textured appearance. A white rectangular text box is positioned on the left side of the image, containing a quote and the name of the speaker.

“Apoiamos os nossos Clientes na sua jornada de sustentabilidade no cumprimento estrito das obrigações legais presentes, mas também preparando-se hoje para a evolução legislativa futura. O quadro regulatório ESG é um puzzle em construção rápida e é muito importante que as empresas ganhem consciência sobre os desafios e as escolhas que deverão fazer. Delas dependerá, estamos convictos, a sua posição e crescimento no mercado.”

Assunção Cristas
Coordenadora da Plataforma de Serviços Integrados ESG

1. Como Trabalhamos



INSTRUMENTOS

Código de Conduta que visa assegurar que todos conhecem os princípios que devem nortear a conduta de todos e de cada um.

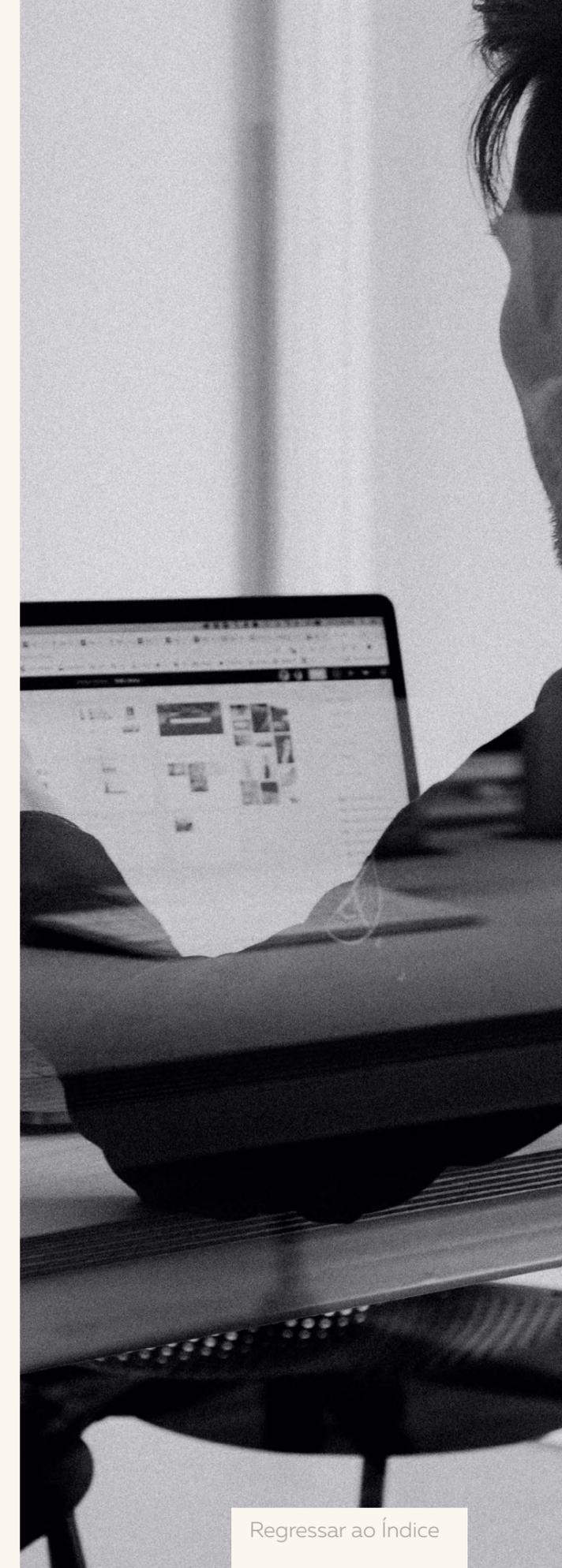
1. O foco total no negócio do Cliente é a constante que nos acompanha em cada novo desafio. Com resiliência, conhecimento e transparência, mantemos a atitude certa para alcançar o nosso principal objetivo: fazer sempre mais e melhor.

2. A nossa ambição reflete-se diariamente no trabalho que desenvolvemos em equipa, no método que acompanha cada passo e na criatividade que sempre nos conduz por novos caminhos.

3. Cada membro da equipa VdA está focado num determinado setor de atividade. Desta forma, conseguimos prestar um serviço totalmente à medida do Cliente, com solidez técnica e rigor profissional e assim trabalhar para exceder as suas expectativas.

4. O acompanhamento de cada Cliente e a partilha de ideais comuns reafirmam o nosso compromisso na defesa dos seus interesses. Aperfeiçoamos estratégias e apostamos na inovação para que possa protagonizar operações pioneiras em qualquer setor de atividade

5. A VdA orgulha-se do seu percurso na advocacia, feito com uma equipa e um desempenho de excelência, e assente numa prática irrepreensível do ponto de vista ético e deontológico. O sucesso da VdA alicerça-se nas relações de confiança que estabelecemos entre os advogados, e com os nossos Colaboradores, Clientes e stakeholders e na conduta, individual e coletiva, que as suportam. Os princípios e regras de conduta aqui definidos são fruto das escolhas que fazemos diariamente e que orientam os nossos atos na Firma, perante os Clientes e na comunidade em que nos inserimos. Estes princípios encontram-se estabilizados e estão interiorizados na cultura e na prática da VdA, e institucionalizados mediante a sua sistematização num código de conduta.



ÉTICA E DEONTOLOGIA

Conhecemos e observamos os princípios e regras de conduta profissional estabelecidos pela Ordem dos Advogados portuguesa e pelas ordens e associações profissionais das jurisdições onde estamos presentes, atuando sempre com total respeito pelas mesmas e de acordo com os mais elevados padrões éticos que norteiam o exercício da profissão. As regras estabelecidas neste Código devem ser interpretadas no quadro das normas aplicáveis à profissão de advogado. De igual modo, devem as normas deontológicas gerais da profissão ser interpretadas e aplicadas com observância dos especiais princípios e regras vigentes na VdA. Em caso de conflito entre uma norma legal ou regulamentar aplicável à profissão e uma disposição deste código, prevalece a que for mais exigente.

SOLIDARIEDADE E RESPONSABILIDADE

Partilhamos os nossos sucessos e dificuldades. Aquilo que somos e o que fazemos tem impacto na VdA e nos Clientes, refletindo-se na reputação da Firma e na de cada um. Temos por isso responsabilidade pelas tarefas que nos são confiadas, pela qualidade do aconselhamento que prestamos, e pela integridade das nossas decisões e ações.

HONESTIDADE E TRANSPARÊNCIA

Somos honestos nas nossas relações com os Clientes, uns com os outros e com os demais stakeholders com quem tratamos. Sem prejuízo do respeito pela esfera privada de cada um, a VdA espera dos seus advogados um comportamento consentâneo com os princípios da Firma, designadamente no que respeita ao cumprimento dos seus deveres cívicos e à condução dos negócios pessoais.

GESTÃO DE RISCO

Temos consciência de que o sucesso das relações de confiança que estabelecemos, ao longo de quatro décadas, entre advogados, Colaboradores, Clientes e stakeholders, assenta numa prática coletiva irrepreensível, do ponto de vista legal, ético e deontológico. O crescimento exponencial da nossa prática ao longo das últimas décadas, nomeadamente em número de advogados e na multiplicidade de geografias onde hoje operamos, impõe uma avaliação crítica permanente e uma monitorização dos sistemas e procedimentos que norteiam a nossa atuação, bem como a alocação e responsáveis em função da natureza do risco. A General Counsel é responsável pelo apoio jurídico à Firma em todas as questões regulatórias, societárias, de compliance e gestão de risco, assessorando e prestando aconselhamento em todos os aspetos relacionados com as regras deontológicas, éticas e de combate à corrupção e branqueamento de capitais.

The background of the slide is a close-up photograph of a tiger's fur, showing the characteristic orange and black stripes. The lighting is dramatic, with some areas being brightly lit and others in deep shadow, creating a sense of texture and depth.

“As sociedades de advogados necessitam de ter uma estrutura de gestão de risco claramente definida, que acompanhe o seu crescimento, tanto em dimensão como em complexidade, apoiada pela liderança da Firma numa cultura de Compliance.

Na VdA assumimos o compromisso de assegurar uma aplicação efetiva do sistema de gestão de riscos, que garante a adoção de políticas e processos que nos permite identificar e mitigar riscos relacionados com a nossa atividade, bem como monitorizar de forma contínua a sua adequação e eficácia, corrigindo as ineficiências encontradas e atualizando ou ajustando as políticas e os processos, sempre que necessário.”

Alexandra Resina da Silva
General Counsel

1.5 Reconhecimentos

A VdA tem sido reconhecida consistentemente pela excelência e caráter inovador dos seus serviços.



HEALTHY WORKPLACES AWARD 2022

O programa de saúde e bem-estar da Firma é reconhecido com o selo de qualidade – Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis, promovido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

WELLBEING AWARDS 2022

A VdA foi distinguida com uma menção honrosa nos Wellbeing Awards, na categoria de “Melhor Programa de Bem-estar”, uma iniciativa promovida pela Workwell, empresa especializada na implementação de programas de bem-estar nas organizações, e a AGIS – Associação para a Gestão e Inovação em Saúde, associação que pretende contribuir para a qualidade de vida, a saúde e o bem-estar das populações e dos cidadãos, nos seus diversos âmbitos e níveis.

FT INNOVATIVE LAWYERS 2022

Os FT Innovative Lawyers Awards são reconhecidos como dos prémios mais prestigiados do mercado da advocacia internacional e visam distinguir as Firmas que mais inovação têm imprimido no setor. A VdA foi distinguida pelo Financial Times com o prémio “Innovation in Long Term Strategies for Success”, no âmbito do FT Innovative Lawyers Awards 2022. Reconhecida ao longo dos anos como uma das Firmas mais inovadoras da Europa, a VdA é premiada, mais uma vez, pelo Financial Times pelo caráter inovador do trabalho desenvolvido com os seus Clientes e parceiros, com a ambição constante de procurar as melhores formas de acrescentar valor nos serviços jurídicos que presta.

FORTY UNDER 40 AWARDS 2022

Os prémios Forty under 40 Awards 2022 reconhecem os feitos da nova geração de advogados líderes na sua área de atuação, que estão a moldar o futuro da profissão. Realizados anualmente, homenageiam advogados de toda a Península Ibérica, com menos de 40 anos. A VdA conquistou duas distinções nos prémios Forty under 40 Awards 2022, atribuídos pela Iberian Lawyer. Na categoria de equipa, a Iberian Lawyer atribuiu à VdA o prémio “Law Firm of the Year”. Nos prémios individuais, a VdA foi distinguida através do prémio “Lawyer of the Year- Litigation”.

IBERIAN LAWYER ENERGY AWARDS 2022

Estes prémios visam destacar a excelência do mercado jurídico no setor da energia reconhecendo as sociedades e os advogados que desempenharam um papel fundamental no mercado energético em toda a Península Ibérica. A VdA foi distinguida com o prémio “Law Firm of the Year M&A” na 1 edição dos Iberian Lawyer Energy Awards 2022.

IBERIAN LAWYER IP & TMT AWARDS 2022

Promovidos pela Iberian Lawyer, estes prémios destacam a excelência do mercado jurídico no domínio da proteção da propriedade intelectual, das telecomunicações e dos media. A VdA está em grande destaque na segunda edição dos prémios “Iberian Lawyer IP & TMT Awards 2022”, tendo sido reconhecida através da atribuição de 7 distintos prémios. Na categoria dos reconhecimentos atribuídos às sociedades, a Firma venceu o prémio “Law Firm of the Year – TMT”. Nos prémios individuais, a VdA contou várias distinções.

CHAMBERS EUROPE AWARDS 2022

Estes prémios reconhecem o trabalho nacional e internacional das sociedades de advogados na Europa, com especial foco no trabalho extraordinário, crescimento estratégico e excelência no serviço ao Cliente. A VdA foi distinguida com o prémio “Portugal Law Firm of the Year”.

BEST LAWYERS 2022

A VdA está em destaque no Best Lawyers 2022, um ranking internacional dedicado ao setor da advocacia empresarial, que indica os melhores advogados na sua área de atuação, resultado do reconhecimento dos seus pares. A Firma foi distinguida como “Firm of the Year” em duas categorias: “Banking & Finance Law” e “Capital Markets Law”. Nas nomeações individuais, a VdA destacou-se com sete nomeações em “Media Law”, “Arbitration and Mediation”, “Construction Law”, “Project Finance and Development Practice”, “Health Law”, “Competition/Antitrust Law” e “Natural Resources Law”. Encontram-se ainda recomendados 72 advogados, num total de 135 recomendações individuais distribuídas por 35 categorias.

ITR EMEA TAX AWARDS 2022

Este prestigiado prémio, atribuído pelo ITR EMEA Tax Awards, um dos mais relevantes e reconhecidos diretórios internacionais na área de Fiscal, vem distinguir a VdA como líder no setor da advocacia empresarial em Portugal. A VdA foi distinguida com o prémio “Portugal Tax Disputes Firm of the Year”.

CAPÍTULO 2_

A NOSSA ESTRATÉGIA

**As provas que já demos,
os desafios que hão-de vir.**



2.1 Stakeholders

O envolvimento dos stakeholders faz parte da forma como a VdA quer participar na sociedade. São várias as ferramentas de comunicação, diálogo e co-construção utilizadas pela Firma para fomentar proximidade, transparência e cooperação com stakeholders internos e externos, com Clientes, parceiros e outras organizações societais.

Em 2022, com o intuito de identificar os desafios futuros e definir um novo Ciclo de Sustentabilidade, no seguimento do Statement of Purpose desenvolvido em 2021, a VdA fez uma auscultação interna e externa complementar. No âmbito deste trabalho, foi abordado o desempenho da VdA nas várias dimensões ESG, na perspetiva de entender a perceção sobre o momento atual na organização, bem como compreender os impactos e a importância do tema, hoje e no futuro.

CONSULTA AOS STAKEHOLDERS

18

Entrevistas internas, a áreas de Prática e áreas de Gestão, incluindo ao management da VdA

4

Focus Group, com grupos heterogéneos num total de 20 participantes

10

Entrevistas externas, entre Clientes, Parceiros e Alumni

Resultados chave desta consulta

- A VdA é percecionada como tendo uma identidade forte e uma atitude vincada para com os desafios societais, em termos de participação, compromisso e dedicação, muito para além do serviço prestado.
- Internamente, os aspetos relacionados com o capital humano e com a promoção de uma cultura de sustentabilidade transversal constituem as áreas prioritárias.
- Externamente, a maior expectativa reside no papel que uma Firma como a VdA pode desempenhar como social enabler e promotor dos mais elevados níveis de governance e transparência.
- O envolvimento com a comunidade e a gestão dos aspetos ambientais constituem duas dimensões relativamente às quais os stakeholders reconhecem pioneirismo.
- Interna e externamente, o lançamento da recente plataforma de serviços integrados ESG constitui mais um passo no reforço da consistência da organização, com uma responsabilidade crescente ao nível da exemplaridade.

À análise do património de práticas da VdA e a esta consulta juntaram-se uma análise de benchmark e de tendências setoriais, a qual permitiu completar a identificação dos temas materiais da organização. Uma reflexão importante sobre os aspetos mais relevantes e as áreas de impacto da organização.

“A escuta dos stakeholders e a priorização das áreas de atuação são componentes cruciais da estratégia de Responsible Business da nossa Firma. No mundo interconectado e socialmente consciente de hoje, espera-se cada vez mais que as empresas abordem questões ambientais, sociais e de governança (ESG) de maneira abrangente e responsável. As partes interessadas, incluindo Clientes, Colaboradores, investidores, comunidades e órgãos reguladores, desempenham um papel fundamental na definição da agenda de sustentabilidade de uma empresa e na criação de impacto pela mesma, sendo um pilar basilar na construção do caminho de Responsible Business trilhado pela VdA.”

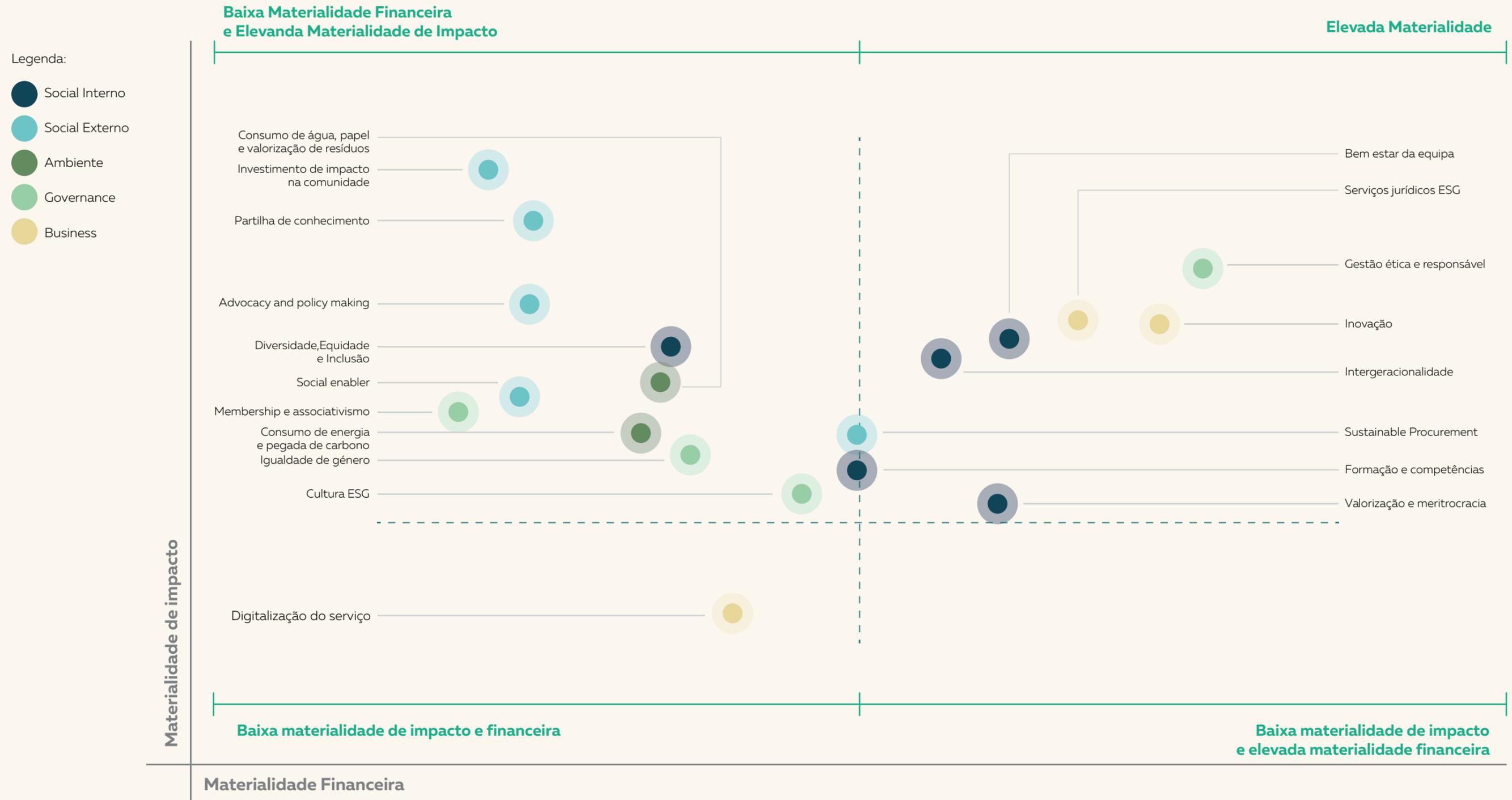
Marta Lima
Corporate Sustainability Officer

2.2 Impactos

Alinhados com as melhores práticas, introduzimos a reflexão sobre a materialidade dos tópicos e sustentabilidade, numa dupla perspetiva: avaliar o impacto dos temas materiais na sociedade; e avaliar o impacto dos temas materiais na sustentabilidade financeira da organização. Partilhamos o resultado deste exercício:

Esta reflexão contribuiu para o desenho da nossa estratégia, cujos alicerces se encontram na Visão 2021-2025, definida pela VdA.

MATRIZ DE MATERIALIDADE | VdA



O EXERCÍCIO DA MATERIALIDADE PERMITE-NOS CONCLUIR QUE:

- No quadrante elevada materialidade interna e externa estão os temas gestão ética e responsável, inovação e serviços jurídicos ESG, bem-estar da equipa, intergeracionalidade, valorização e meritocracia, com os temas desenvolvimento de competências e sustainable procurement no limite do quadrante.
- No quadrante elevada materialidade para a sociedade e baixa a nível financeiro, encontram-se os temas membership e associativismo, igualdade de género e cultura ESG, investimento de impacto na comunidade, partilha de conhecimento, social enabler e advocacy and policy making, consumo de água, papel e valorização de resíduos, consumo de energia e pegada de carbono e diversidade, equidade e inclusão.
- A digitalização do serviço fica situada no quadrante com baixa materialidade de impacto e baixa materialidade financeira.

GOVERNANCE

Conscientes da importância das temáticas da sustentabilidade na organização e da sua gestão adequada, a VdA preparou em 2022 o caminho para a criação de condições para um acompanhamento mais estratégico e adequado. Para tal, no primeiro trimestre de 2022, o Senior Partner - João Vieira de Almeida - passou a liderar o ESG internamente, para poder dar força às preocupações neste campo, assumindo de forma direta os temas de sustentabilidade e ESG da VdA. Paralelamente foi criado um grupo de trabalho multidisciplinar para o acompanhamento dos vários temas e mais recentemente foi nomeado um gestor do tema, de modo a garantir uma visão agregadora das várias dimensões em curso. Passos importantes para garantir a liderança do tema na organização.



2.3 Estratégia de Responsible Business

A Visão definida pela VdA para 2021-2025 constitui um importante quadro para a nossa Estratégia de Responsible Business. Nesta Visão, a preocupação crescente com as pessoas e com o desenvolvimento do seu potencial está bem presente, bem como a importância de clarificar o propósito da organização.

ENTREVISTA A PAULA GOMES FREIRE MANAGING PARTNER

Como se integram a Visão 2021-2025 da VdA com a sua Estratégia de Responsible Business?

No horizonte 21-25, as ambições Ambientais, Sociais e de Governance são uma prioridade estratégica da VdA pelo que há, naturalmente, uma relação intrínseca entre estes dois instrumentos.

Acreditamos que a sustentabilidade do nosso sucesso passa por fazer florescer o potencial de cada um, num ambiente verdadeiramente inclusivo e aberto à diversidade. Acreditamos que o potencial das nossas pessoas se realiza a partir de uma cultura de enorme exigência e rigor e assente nos valores da colaboração e confiança como fatores críticos de sucesso.

Neste sentido, as linhas orientadoras da nossa Visão 21-25 apontam para a implementação e fortalecimento de um sistema de gestão de desempenho mais rigoroso e para a promoção de uma cultura de feedback mais permanente. Há objetivos concretos que passam pelo reforço da colaboração e da confiança como fatores de incremento da segurança psicológica de cada membro da equipa e há uma aposta muito clara naquilo que chamamos a learning journey de cada um – um modelo de aprendizagem customizado em função das necessidades de desenvolvimento de cada Colaborador. A continuada afirmação de um ambiente verdadeiramente inclusivo e a abertura à diversidade do nosso talento são importantes instrumentos de melhoria do envolvimento e do bem-estar da equipa.

Com a Visão 21-25 propusemo-nos também reafirmar a nossa missão, a nossa razão de existir em linha com o universal Purpose das organizações do século XXI: envolver todos os nossos stakeholders – pessoas, Clientes, fornecedores, comunidade e planeta na criação de valor sustentado e partilhado. Formulámos expressamente o Propósito da VdA e estruturámos um conjunto de iniciativas ESG e um plano de ação, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A Estratégia de Responsible Business e este Plano de Ação são apresentados neste relatório.

Os temas da sustentabilidade fazem parte da forma como a VdA gere a sua atividade há muito tempo. Na sua perspetiva, o que mudou?

O desenvolvimento sustentável faz parte da agenda da comunidade internacional há vários anos.

Contudo, é evidente a aceleração desta agenda, não só pela via do incremento da sua diversidade temática e dos instrumentos disponíveis, mas também através da profundidade das abordagens e, acima de tudo, do papel que as empresas podem e devem desempenhar.

Elementos como os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ganham espaço, o tema da urgência climática despoleta metas críticas na União Europeia e em todo o mundo, e uma maior pressão regulatória para os aspetos Ambientais, Sociais e de Governança promete revolucionar o contributo dos vários stakeholders – Estados, Empresas, Sociedade Civil. Esta aceleração obriga a um esforço relevante por parte de todos. A sustentabilidade faz parte do ADN da VdA e a VdA quer ser parte ativa nesta mudança.

Qual o papel da cultura na efetivação desta mudança?

Acredito que a nossa verdadeira vantagem competitiva é a nossa cultura. A cultura é uma enorme força de alinhamento interno e tem por isso um papel decisivo na mobilização de todos para a prossecução dos nossos desígnios estratégicos.



Paula Gomes Freire
Managing Partner

[Regressar ao Índice](#)

A nossa **estratégia de Responsible Business** assenta diretamente sobre o nosso **Propósito**.



O que diferencia a nossa abordagem é procurar estar sempre à altura do legado de Confiança, Cidadania e Decência. Estes princípios inspiram a nossa atuação, de forma transversal e cruzada nos vários eixos de atuação. O nosso contributo renova-se todos os dias na Excelência da Equipa e do Serviço que prestamos e o nosso papel reinventa-se pela Resiliência que queremos imputar ao nosso Ambiente e à nossa Sociedade.

A nossa estratégia assenta em 2 Compromissos – Alcançar a excelência da equipa e do serviço prestado e Contribuir para a resiliência social e ambiental da sociedade, suportados por quatro pilares estratégicos – Equipa de Referência, Serviço de Inovação, Ambiente Sustentável e Sociedade Inclusiva.

ALCANÇAR A EXCELÊNCIA DA EQUIPA E DO SERVIÇO PRESTADO.

EQUIPA DE REFERÊNCIA

Promover a competência, num ambiente diverso, inclusivo e desafiante.

SERVIÇO DE INOVAÇÃO

Oferecer um serviço inovador, inspirado pela mudança e capaz de antecipar as necessidades dos nossos Clientes.

AMBIENTE SUSTENTÁVEL

Contribuir ativamente para um mundo mais sustentável e para uma melhor utilização de recursos.

CONTRIBUIR PARA A RESILIÊNCIA SOCIAL E AMBIENTAL DA SOCIEDADE.

SOCIEDADE INCLUSIVA

Contribuir ativamente para uma comunidade mais inclusiva e informada e para uma sociedade mais justa e próspera.

A Transparência, a Advocacy, a Militância, o Conhecimento e a Cultura constituem as foundations desta estratégia, que está orientada para a Agenda 2030.



Nos próximos anos, continuaremos a trabalhar para alcançar a excelência da equipa e do serviço prestado. Estes são os dois pilares centrais da nossa existência. E fá-lo-emos contribuindo para a resiliência social e ambiental suportando todas as nossas atividades na atitude que nos caracteriza: transparência, advocacy e conhecimento.

Daremos continuidade aos compromissos já assumidos e trabalharemos ao longo do ano de 2023 no desenvolvimento deste Roadmap, do qual daremos nota no próximo exercício de reporting.

CAPÍTULO 3 _

O NOSSO IMPACTO



**Questões do dia-a-dia,
o bem maior.**

3.1 Na Equipa

Desde a sua fundação que a VdA se destaca pelo foco nas suas pessoas, o maior ativo da Firma. Hoje, com mais de 500 Colaboradores, orgulhamo-nos de um percurso feito no topo da advocacia portuguesa, em Portugal e 5 jurisdições, com uma equipa dos melhores profissionais em cada especialidade.

A exigência profissional está subjacente à tradição do nosso nome. Mas na VdA apostamos na modernidade com a mesma visão de futuro com que nos destacámos nas últimas décadas pela inovação. A gestão de Talento é parte integrante desta estratégia e vivência diária de colocar o melhor de cada um no serviço prestado ao Cliente e aos nossos Colaboradores.

Sabemos hoje que a gestão de Talento é muito mais do que apenas atrair e reter talentos. Envolve criar um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e diverso, harmonioso e colaborativo, fomentar o engagement de todos os Colaboradores e promover o bem-estar e saúde mental dos mesmos.

Deste modo, a filosofia de gestão de Talento da VdA está assente na certeza de que a Firma deve ser um espaço de valorização e realização pessoal e profissional, onde todos encontram oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

SELEÇÃO DE INDICADORES DE PERFIL

+de **500** Colaboradores¹

¹Âmbito: VdA Portugal, i.e. escritórios de Lisboa e Porto.

63,2% mulheres

36,8% homens

Áreas de prática

14,3% Sócios, Of Counsel, Associados Coordenador, Associados Sénior

85,7% Associados

Áreas de gestão

2,6% Diretores

2,6% Coordenadores

102 novas contratações

7,9% Técnicos sénior

60,5% Técnicos

18,4% Assistentes

7,9% Assistentes Operacionais

61,8% mulheres

38,2% homens

64,7% com menos de 30 anos

17 horas de formação média por Colaborador

“O desafio da gestão do talento da VdA adquiriu novos contornos na última década. A disrupção tecnológica, o impacto do Covid na flexibilização dos modelos de trabalho, bem como a evolução da prática jurídica e dos requisitos dos Clientes. Tudo isto aliado à convergência de diferentes gerações a trabalharem nas mesmas equipas, com diferentes expectativas e motivações, não são facilitadoras de uma colaboração eficaz e produtiva. Neste enquadramento, consideram-se como grandes prioridades da gestão de talento na VdA:

- Desenvolver competências de liderança;
- Proporcionar oportunidades de desenvolvimento e crescimento;
- Fortalecer uma cultura de valores e afetos, complementada com políticas de bem-estar e saúde.”

Susana Miranda
Diretora Recursos Humanos

A Experiência do Colaborador

A Employee Experience tem vindo a tornar-se cada vez mais importante na Vieira de Almeida, pois reconhecemos que os Colaboradores são a peça-chave para o sucesso da Firma. Sabemos que uma experiência positiva do Colaborador, resulta num maior engagement, produtividade e satisfação no trabalho, além de uma maior contribuição para a retenção de talentos. Para isso, tornou-se necessário avaliar, melhorar e adaptar todas as nossas práticas, com base no feedback recebido. Nesse sentido, temos vindo a apostar na análise de indicadores de desempenho e satisfação da relação dos Colaboradores com a Firma.

Reconhecemos que cada Colaborador tem uma contribuição única para oferecer. Para tal, apoiamos o crescimento profissional através da valorização e desenvolvimento das suas competências. Apostamos num ambiente colaborativo com espaço para a inovação e onde todos podem contribuir para um todo maior.

Para criar uma Employee Experience positiva, a VdA tem vindo a apostar nos seguintes processos:



PROCESSO DE ONBOARDING E ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO

O processo de Onboarding foi desenvolvido na VdA com o objetivo de proporcionar uma experiência acolhedora e eficaz a todos os novos Colaboradores. Após a formação de acolhimento e integração, os Recursos Humanos dão início ao processo de acompanhamento contínuo de novos Colaboradores, sendo esta uma prática fundamental para garantir o sucesso destes no desempenho das suas funções, bem como a sua satisfação geral com a Firma. Este acompanhamento vai além do período inicial de integração, estendendo-se ao longo dos primeiros 12 meses de trabalho, permitindo identificar necessidades e oferecendo aos novos Colaboradores o suporte adequado.

Ao serem realizados questionários no 1º, 6º e 12º mês de antiguidade, é possível obter informações relevantes sobre a experiência dos novos Colaboradores sobre temas como o processo de integração, o suporte recebido, o alinhamento com as expectativas iniciais, o desenvolvimento profissional e a satisfação geral com a Firma. Este feedback permite, aos recursos humanos, antecipar comportamentos e monitorizar a satisfação dos Colaboradores ao longo do tempo, identificando eventuais pontos fortes e áreas de melhoria, permitindo, assim, uma melhor experiência.

PROGRAMA DE MENTORING

Revisto e otimizado em 2022, o programa de mentoring na Vieira de Almeida representa uma parte essencial do processo de integração de novos colaboradores. Este foi desenvolvido com o principal objetivo de facilitar a assimilação da cultura e valores VdA e promover, desde cedo, o espírito de equipa, confiança, capacidade de entreatajuda, disponibilidade e colaboração, que são qualidades indispensáveis para garantir uma carreira de sucesso.

O programa de mentoring tem uma duração de três meses e faz parte do Programa de Integração para novos colaboradores. Para cada novo colaborador, exceto estagiários que são acompanhados por um coach com responsabilidades acrescidas, é designado um mentor do mesmo nível de senioridade ou próximo. Na VdA, reconhecemos e valorizamos o papel desempenhado pelos mentores. Estes são considerados contribuidores importantes para a manutenção da cultura que nos caracteriza e diferencia. Cada mentor tem, assim, como principal missão:

- 1. Dar a conhecer a firma e os seus valores:** O mentor apresenta a cultura, os valores e a visão da firma ao mentee, garantindo que este compreenda os princípios fundamentais da nossa base de trabalho;
- 2. Incentivar e facilitar a integração:** O mentor desempenha um papel ativo em ajudar o mentee a sentir-se parte da equipa VdA, facilitando a interação com outros colaboradores, esclarecendo dúvidas e orientando-o nas atividades diárias;
- 3. Partilha de experiências:** O mentor partilha as suas próprias experiências e conhecimentos sobre a firma, fornecendo insights importantes que ajudam o mentee a integrar-se e a compreender melhor as suas responsabilidades;
- 4. Clarificar expectativas:** O mentor ajuda a estabelecer as expectativas da firma em relação ao desempenho e comportamento do mentee. Esclarece o que a firma espera de cada membro da equipa e também explica as oportunidades e benefícios que a firma tem a oferecer em termos de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira;
- 5. Apresentação do mentee aos VdAs:** O mentor apresenta o mentee aos restantes colaboradores da firma, proporcionando uma oportunidade para que se conheçam e estabeleçam um relacionamento inicial, incluindo visitas ao escritório e apresentações formais ou informais.
- 6. Apoio em questões e dificuldades sentidas:** O mentor está disponível para ajudar o mentee a superar questões e dificuldades que possam surgir no desempenho das suas tarefas. Este fornece orientações práticas e apoio emocional, criando um ambiente de confiança onde o mentee se sinta à vontade para procurar ajuda quando necessário.

No programa de mentoring da VdA, são realizados pontos de situação, aproximadamente, um mês e meio após o início do processo. Durante esse período, os Recursos Humanos mantêm um acompanhamento contínuo, tanto com o mentor como com o mentee. Esses pontos de situação têm como objetivo avaliar o progresso, identificar eventuais desafios e fornecer suporte adicional, se necessário.

Durante o ponto de situação com o mentor, os Recursos Humanos analisam o programa de mentoring que se encontra a decorrer, avaliam a interação entre mentor e mentee e verificam se estão a ser cumpridos os objetivos estabelecidos. É uma oportunidade para a partilha de feedback, esclarecimento de dúvidas e garantir que o mentor fornece todo o apoio necessário ao mentee.

Ao mesmo tempo, é realizado um ponto de situação com o mentee, onde os Recursos Humanos procuram compreender a sua experiência no programa de mentoring. Nessa reunião, o mentee tem a oportunidade de expressar as suas expectativas, dificuldades e sucessos até o momento. Os Recursos Humanos fornecem, ainda, orientações adicionais, respondem a questões e fornecem o apoio necessário para que o mentee progrida.

No final dos três meses do programa de mentoring, é enviado pelos Recursos Humanos um questionário de satisfação, tanto ao mentor quanto ao mentee. Esse questionário visa avaliar a adequação do mentor ao mentee

e do mentee ao mentor, a eficácia do programa em termos de integração e desenvolvimento do mentee, bem como a satisfação geral com o programa de mentoring. Todos os outputs são analisados e utilizados para avaliar a eficácia do programa, identificar áreas de melhoria e reconhecer o trabalho realizado pelo mentor.

Em suma, no programa de mentoring, os pontos de situação realizados um mês e meio após o início do mentoring, bem como a reunião de conclusão do programa são momentos-chave para avaliar o progresso, oferecer suporte adicional e recolher feedback tanto do mentor como do mentee. Todos os dados recolhidos são fundamentais para aprimorar o programa de mentoring, garantir a satisfação de todas as partes envolvidas e promover um desenvolvimento eficaz do mentee.

Ao investirmos na satisfação e no bem-estar dos nossos colaboradores, a VdA tem vindo a criar um ambiente de trabalho mais atrativo, fortalecendo a sua marca e alcançando melhores resultados de negócio.

Valorização e meritocracia

A abordagem da VdA visa criar um ambiente de trabalho que valoriza o crescimento e o desenvolvimento contínuo dos Colaboradores. Acreditamos que investir no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, não só fortalece o desempenho individual, como contribuiu para o sucesso da Firma.

GESTÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK CONTÍNUO

Os modelos de gestão de carreiras representam um processo de vital importância ao nível da gestão do Capital Humano, uma vez que os resultados obtidos permitem apoiar o crescimento profissional dos Colaboradores e contribuir para o desenvolvimento da Firma. Na VdA, o modelo de avaliação e gestão de carreiras é um elemento-chave do desenvolvimento do capital humano.

Em 2022, e alinhado com os objetivos inseridos no plano estratégico da Firma, foi conduzida uma revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho, com especial foco na sinalização e acompanhamento de Colaboradores com elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback contínuo ao longo do ano.

A revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho da VdA, pretende orientar e promover o desenvolvimento dos Colaboradores, através da definição de metas que os Colaboradores necessitam atingir, no âmbito do desempenho das suas funções, criando percursos para cada função dentro da Firma, apoiando a gestão de talento na Firma e promovendo o alinhamento entre prioridades de negócio e as expectativas de desenvolvimento profissional dos Colaboradores.

AValiação de desempenho

A avaliação de desempenho na VdA, consiste num processo onde se procura identificar, observar, medir e desenvolver o desempenho de cada Colaborador, tendo como principal propósito torná-lo congruente com os objetivos da Firma. Esta permite, por um lado, medir o contributo individual e da equipa para a prossecução dos objetivos estratégicos da Firma e, por outro, detetar gaps de competências ou antever possibilidades de desenvolvimento de competências latentes no Colaborador e que podem vir a contribuir para novas orientações estratégicas.

Os principais objetivos são: promover o feedback contínuo, conhecer o desempenho e potencial do Colaborador, identificar necessidades de formação, estabelecer objetivos de desenvolvimento e auxiliar no processo de desenvolvimento de carreira.

Após a conclusão das avaliações de desempenho, seguem-se as reuniões de feedback, entre Colaborador e respetiva chefia, onde devem ser abordados temas fundamentais para o crescimento e desenvolvimento do Colaborador, entre os quais o balanço do ano face aos objetivos definidos, pontos fortes e áreas de melhoria.

DADOS DO SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO 2022:

81,10%

de Colaboradores avaliados, a nível global

81,60%

de Colaboradores avaliados, nas Áreas de Gestão

80,67%

de Colaboradores avaliados, nas Áreas de Prática

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL DE COMPETÊNCIAS

Após identificadas as necessidades de desenvolvimento, considerando o histórico do Colaborador na Firma e o seu potencial de crescimento, segue-se a estruturação do plano de desenvolvimento individual de competências.

O modelo de desenvolvimento de competências da Vieira de Almeida concretiza-se através de um conjunto de ações e programas baseados na metodologia 70:20:10. Isto é: 70 % de aprendizagem pela prática e pela experiência (prática on the job), 20 % de aprendizagem relacional (interação, partilha e reflexão conjunta) e 10 % de aprendizagem formal (cursos de formação em sala, workshops, e-learning, entre outros).

O plano de desenvolvimento individual de competências existente na VdA, é estruturado de forma a promover o desenvolvimento contínuo dos Colaboradores, fortalecendo o alinhamento entre os seus objetivos individuais e os objetivos estratégicos da Firma. O plano é avaliado com regularidade previamente definida, em conjunto com a Chefia, Colaborador e Recursos Humanos, onde se avalia o progresso e documenta-se o mesmo, de forma a monitorizar o desenvolvimento pessoal e profissional do Colaborador.

O plano é desenhado pelo Colaborador, em conjunto com a sua chefia, considerando:

- Identificação da competência a desenvolver;
- Descrição do objetivo de desenvolvimento;
- Definição de um Key Result (resultados-chave);
- Definição de iniciativa chave para atingir os objetivos definidos;
- Identificação do responsável que deve contribuir para a concretização das ações definidas;
- Calendarização da competência a desenvolver.

Associado ao CODI (Cronograma de Objetivos de Desenvolvimento Individual), estarão também métricas para dotar a Direção de Talento de mecanismos de avaliação do progresso e necessidades adicionais. Estas métricas fornecem informações importantes para a avaliação da evolução de cada Colaborador, identificação de gaps de competências e adaptação do plano de desenvolvimento, permitindo à Direção de Talento tomar decisões baseadas em dados concretos, direcionando recursos e iniciativas para atender às necessidades individuais e estratégicas da Firma.

Assim, o modelo de funcionamento do plano de desenvolvimento de competências, em conjunto com as métricas associadas, cria um ciclo contínuo de desenvolvimento, alinhamento e avaliação, proporcionando aos Colaboradores a oportunidade de crescimento e de desenvolvimento profissional, contribuindo igualmente para o alcance dos objetivos estratégicos da Firma.

INTERGERACIONALIDADE

Alinhado com a estratégia da VdA em matéria de gestão de Talento, Unleash the power of our people, a VdA desenvolveu, em 2022, um conjunto de projetos e iniciativas estruturantes com o objetivo de reforçar uma abordagem people-centric na forma como preparamos e encaramos os desafios do futuro. Entre estes destacamos o programa Under 30: a visão das novas gerações.

Em 2022, a VdA lançou a iniciativa "Under 30", direcionada a todos os Colaboradores com menos de 30 anos de idade. O principal objetivo é a criação de uma plataforma de auscultação e interação com as novas gerações, integrando a sua visão sobre os desafios atuais da Firma e a sua expectativa em relação ao futuro da mesma.

No evento de lançamento, que contou com a participação de mais de 100 Colaboradores, os Under 30 tiveram a oportunidade de ouvir os testemunhos de Paula Gomes Freire, Managing Partner da VdA, Inês Relvas, Executive Board Member da Universo e José Maria Rego, Founder & CEO da Raize acerca do seu percurso profissional, os desafios que superaram e como encaram o futuro.

O evento culminou com o lançamento do desafio Under 30, para o qual foram selecionados 20 participantes, aos quais foi atribuída a missão de caracterizar o Colaborador do futuro e encontrar soluções para fomentar a colaboração, identificar o perfil de competências do futuro e reforçar a atratividade da VdA em 2030.

“Proporcionar a excelência na formação e desenvolvimento profissional contínuo dos advogados e Colaboradores da VdA, capacitando-os de competências chave que lhes permitam oferecer serviços jurídicos de alta qualidade, atender às necessidades dos Clientes e destacar-se no mercado jurídico, contribuindo para a reputação e o reconhecimento da sociedade.”

Sandra Serrano
CEO da Academia VdA

Talento VdA | Future Proof Workforce

A estratégia de talento da VdA destaca a importância da humanização das relações, do bem-estar das equipas e da construção de um ambiente de trabalho saudável.

Em linha com o Plano Estratégico da Firma – Visão 21|25 –, foram implementadas várias iniciativas que se focam no envolvimento dos Colaboradores, promoção da igualdade e diversidade, saúde e bem-estar e qualidade de vida.

Para as quatro dimensões chave (Envolvimento, Saúde e Bem-estar, Diversidade e Inclusão, Equilíbrio vida profissional-vida pessoal) foram definidos objetivos que devem nortear a estratégia de Talento para o horizonte 2022-2025.

DECLARAÇÃO DA MISSÃO DA ESTRATÉGIA DE TALENTO

Conseguir um ótimo envolvimento dos Colaboradores através de:



ENVOLVIMENTO

- Reforçar o posicionamento da VdA como Great Place to Work;
- Reforçar o papel da Liderança enquanto embaixador do projeto VdA;
- Mobilizar a Firma em torno do purpose e dos compromissos assumidos.



SAÚDE E BEM-ESTAR

- Colocar a saúde e bem-estar dos Colaboradores como prioridade no âmbito da gestão de pessoas e equipas;
- Promover uma maior consciencialização individual da importância da adoção de rotinas ativas na construção de um local de trabalho saudável;
- Desenvolver novas medidas, e medir o impacto, no âmbito da saúde e bem-estar.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- Profissionalizar a gestão de temas relacionados com Diversidade & Inclusão na VdA;
- Gerar awareness e adesão na Firma sobre D&I, particularmente: Diversidade de género, geracional e cultural;
- Recrutamento inclusivo e multidisciplinariedade;
- Comunicar internamente os compromissos assumidos e envolver ativamente as equipas e Colaboradores;
- Promover ações de sensibilização sobre o tema de D&I.



EQUILÍBRIO VIDA PROFISSIONAL-VIDA PESSOAL

- Promover um ambiente familiarmente responsável, no contexto de trabalho da VdA;
- Identificar e promover ações de melhoria de processos/benefícios que possibilitem uma maior conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal;
- Adotar modelos de colaboração flexíveis, adaptados ao novo contexto e realidade do mundo do trabalho;
- Promover a atração, gestão e desenvolvimento de Talento jovem na VdA através da implementação de medidas baseadas no benchmark com as melhores práticas.

Bem-estar

A VdA assume a saúde e bem-estar como pilar estratégico e a responsabilidade de garantir as condições necessárias para proporcionar um ambiente de trabalho agradável, promotor de saúde, segurança e bem-estar, face ao rigor e exigência subjacente ao trabalho na Firma.

Assumindo esta prioridade, baseada nos princípios de desenvolvimento sustentável, acreditamos que é possível alcançar o potencial de cada indivíduo e atingir níveis de desempenho excecionais que fazem da VdA um local de excelência para trabalhar.

Há muito que a saúde e bem-estar é uma preocupação para a VdA. Nesta linha, foi em 2021 que decidimos materializar as nossas práticas e iniciativas num programa corporativo, o We4Wellness. O Programa We4Wellness nasce, assim, como resposta à concretização da estratégia de saúde e bem-estar da Firma e reforço do compromisso com os critérios de sustentabilidade ESG, com vista à consolidação das iniciativas já existentes e ao desenho e implementação de novas medidas que respondam e antecipem necessidades dos Colaboradores. Como tal, é um dos eixos do Plano Estratégico da Firma, Visão 21|25, com iniciativas e metas a atingir num horizonte temporal de três anos.

O programa centra-se em quatro linhas de ação: Mental, Física, Social e Financeira, cujo principal objetivo é promover a adoção de um estilo de vida saudável, incentivando uma alimentação rica e variada, a prática regular de exercício físico, os tempos de descanso e lazer, e uma melhor compreensão e prevenção dos desafios do foro físico e mental, impactando positivamente a qualidade de vida dos nossos Colaboradores.

O We4Wellness é um programa diferenciador na medida em que propõe a evolução de um modelo reativo, como a disponibilização de benefícios como o apoio psicológico, para um modelo preventivo que envolve a educação e capacitação dos Colaboradores e da liderança em questões relacionadas com a saúde de forma global.

A expectativa para os próximos anos nesta área é a de que, a nível interno, exista um maior domínio por parte dos Colaboradores sobre matérias prioritárias de atuação, assegurando que os nossos Colaboradores dispõem das ferramentas e condições que necessitam para sentirem um elevado nível de bem-estar e, a nível externo, a VdA continue a liderar o debate e promoção da saúde no trabalho junto do setor jurídico e da comunidade em geral.

WE4WELLNESS: NÚMEROS QUE IMPACTAM

+1500

chair massages

+450

aulas de fitness e yoga

10

peçoas usufruíram do programa de cessação tabágica para deixar de fumar

6

peçoas usufruíram das consultas de nutrição compartilhadas

3

workshops de Literacia em Saúde com a Liga portuguesa contra o Cancro, sobre a doença, os princípios de uma alimentação saudável e compra e leitura de rótulos

2

workshops de saúde mental:
1) Work Recovery Strategies,
2) Winning Cocktail, com a Bound Health

2

masterclasses sobre psicologia do sono, com a Nuvem Vitória

1

workshop com degustação sobre "Snacks saudáveis para o trabalho", com a Clínica da Farmácia

1

workshop sobre Saúde Cardiovascular para assinalar o mês do coração, com a Fundação Portuguesa de Cardiologia

"O We4Wellness é um pilar fundamental da nossa estratégia de Talento. Procura reforçar a saúde e bem-estar dos nossos Colaboradores, contribuindo para um maior engagement e produtividade. Ainda assim, continuamos de olhos postos no futuro. O nosso foco passa pelo reforço da resiliência, melhoria do suporte à saúde mental e a personalização das experiências de bem-estar na Firma - porque, no final do dia, a Firma será tão forte quanto o bem-estar das nossas pessoas."

José Sintra
Head of People Strategy

Cultura de conciliação

A promoção de uma cultura de conciliação é um dos eixos chave que permite à VdA desenvolver as políticas e procedimentos geradores de um ambiente de trabalho com impacto positivo na qualidade de vida das suas pessoas. A Firma estabelece uma gestão positiva entre as suas prioridades e as prioridades de cada indivíduo, para que cada um consiga conciliar as várias dimensões da sua vida, nunca descorando os objetivos estratégicos da Firma, o que se torna possível através da promoção da flexibilidade.

Nenhuma pessoa vive isolada e, como tal, faz parte de um sistema dinâmico. Neste sistema, composto pela faceta pessoal, familiar e profissional de cada um, só é possível agir em equilíbrio através de uma gestão consciente de cada dimensão.

A gestão da VdA encontra-se comprometida com uma liderança consciente e capacitada, que atende aos desafios da vida de cada pessoa, seja através do apoio à família, à parentalidade ou até à sua vida pessoal, sempre em convergência com o propósito da Firma.

WORK LIFE BALANCE SOCIAL

• Trabalho híbrido

A VdA introduziu um modelo flexível e conciliador, pensado para apoiar as nossas pessoas no equilíbrio da gestão e produtividade do seu trabalho, com as responsabilidades pessoais e familiares.

Este modelo considera a possibilidade de os Colaboradores poderem trabalhar remotamente um dia por semana, devidamente articulado com o respetivo Responsável da Área de Prática ou Coordenador de Departamento.

• Living Wage

A Firma encontra-se comprometida com a valorização de salários e com o combate à precariedade, com a igualdade de género entre homens e mulheres, através do incentivo à real partilha de responsabilidades familiares, de boas práticas de compensação e de benefícios adequados e justos.

A VdA foi premiada, pela Workwell e pela AGIS – Associação.

• Serviço de babysitting

Serviço de apoio participado pela VdA para situações pontuais, sujeitas a autorização do respetivo Responsável da Área de Prática ou Coordenador de Departamento.

• Proteção na parentalidade

Esta política sustenta a proteção da parentalidade na Firma, por ser um aspeto significativo na vida familiar, com grande impacto em todas as restantes dimensões. A VdA reconhece as necessidades de todos os que dela fazem parte, bem como as necessidades acrescidas daqueles que são pais, mães ou cuidadores.

A VdA promove iniciativas e benefícios que apoiam a parentalidade e as dinâmicas familiares dos Colaboradores. Neste sentido, disponibiliza condições especiais para creches e escolas perto do escritório, devidamente referenciadas, de forma a facilitar a vida tanto dos Colaboradores VdA como dos seus filhos.

• Kit bebé

Oferta de um kit de bebé enviado ao cuidado de um dos pais, incluindo pais adotivos, que consiste num conjunto de itens práticos de recém-nascidos.

WORK LIFE BALANCE MENTAL

• Apoio psicológico

Acompanhamento personalizado nesta área, através de um serviço totalmente participado pela VdA de apoio e aconselhamento prestado por profissionais da especialidade.

• Plano de awareness

Plano de awareness para questões relacionadas com a saúde mental, possibilitando uma gestão preventiva e melhor compreensão dos desafios do foro psicológico.

• Serviço de babysitting

Serviço de apoio participado pela VdA para situações pontuais, sujeitas a autorização do respetivo Responsável da Área de Prática ou Coordenador de Departamento.

WORK LIFE BALANCE FÍSICO

• Consultas de nutrição

Ao abrigo do programa We4Wellness, é proporcionado aos Colaboradores a possibilidade de usufruírem de consultas de nutrição participadas pela VdA, em parceria com uma clínica especializada.

• Programa de Cessação Tabágica

A VdA disponibilizou um programa de cessação tabágica – método easyway – para os Colaboradores que pretendem deixar de fumar, sendo que, em 2022, dez pessoas conseguiram usufruir desta medida para concretizar o seu objetivo.

• Mês da Saúde Mental

O ano de 2022 foi marcado pelo lançamento da primeira edição do “Mês da Saúde Mental”. Durante o mês de outubro, o We4Wellness, em parceria com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, desenvolveu um programa totalmente dedicado à saúde mental na firma, com várias iniciativas e workshops interativos – online e presenciais – de forma a envolver o escritório de Lisboa, Porto e Rede VdA Legal Partners.

A abertura deste mês da saúde mental contou com o workshop – Work Recovery Strategies – em parceria com a Bound.Health, onde foram abordadas estratégias de recuperação após e durante o dia de trabalho, para uma redução da exaustão emocional e do desgaste. O Programa Corporativo de Sono, em parceria com a Nuvem Vitória, composto por duas masterclasses pretenderam capacitar os colaboradores com estratégias práticas para melhorar o seu sono. O Manicómio, que já conta com uma ligação próxima com a VdA e com Fundação VVA, recebeu-nos, no seu espaço e galeria de arte com criativos com experiência de doença mental, para realizarmos dois workshops de cerâmica. Ainda em parceria com o Manicómio, foram também organizadas duas masterclasses de desenho, uma no Porto no Museu da Misericórdia do Porto e uma em Lisboa, no MAAT.

Para encerrar este mês, contámos com mais um workshop da Bound.Health – Winning Cocktail – com o objetivo de ajudar a compreender o efeito dos neurotransmissores no comportamento e emoções e capacitar os participantes na indução de estados, através de ações concretas.

• Nutrição

A VdA organizou vários workshops no sentido de promover o aumento dos níveis em saúde e nutrição, cujos temas foram sendo sugeridos pelos Colaboradores VdA através dos vários formulários de feedback, nomeadamente: 1) Ciclo de Workshops intitulado “Literacia em Saúde” que contou com a parceria da Liga Portuguesa Contra o Cancro – 1) “Vamos falar sobre cancro”; 2) “Princípios de uma Alimentação Saudável”; 3) “Compra e Leitura de Rótulos”. 2) Workshop com degustação sobre “Snacks saudáveis para o trabalho”, em parceria com a Clínica da Farmácia. 3) Workshop de “Saúde Cardiovascular: a influência das alterações climáticas na saúde em geral e nas doenças cardiovasculares em particular”, para assinalar o mês do coração, em parceria com a Fundação Portuguesa de Cardiologia.

Diversidade, Equidade e Inclusão

A VdA tem uma longa tradição na promoção da igualdade de género e de diversidade, sendo parte dos valores que a definem como Firma e que devem pautar qualquer organização que pretenda reger-se por critérios ESG (Environmental, Social, and Governance).

Os princípios de igualdade, valorização da diversidade, meritocracia e acesso transversal equitativo a oportunidades fazem parte da forma de estar da VdA, visíveis nas práticas de gestão.

Acreditamos que promover a igualdade e a diversidade significa criar um ambiente de trabalho inclusivo onde cada um tem a oportunidade de ter sucesso sem obstáculos em função da religião, classe social, nacionalidade, doença, gravidez, incapacidade, género, idade, estado civil, responsabilidades familiares, etnia, casta, orientação sexual, associação sindical ou afiliação política.

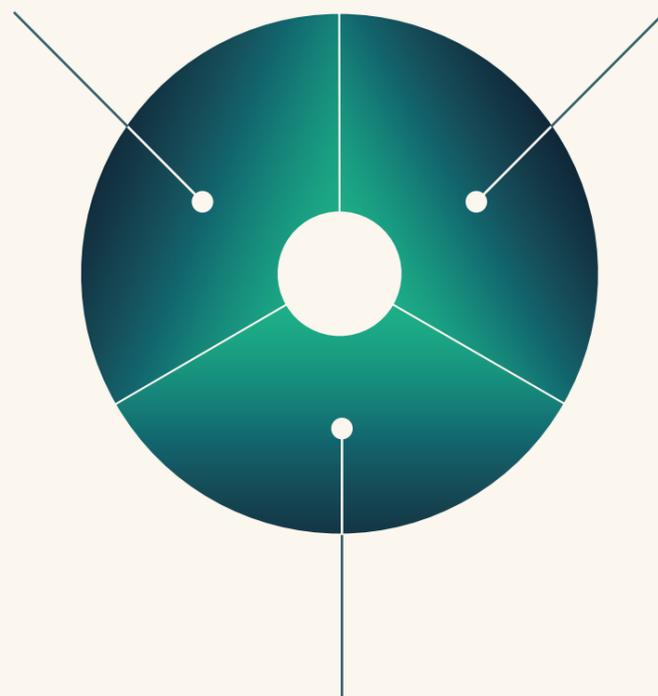
A área de diversidade, equidade e inclusão tem sido marcada essencialmente pelo desenho de programas internos como o recrutamento inclusivo, programa de estágios inclusivos para pessoas portadoras de deficiência, programa executivo “Women on Boards”, e pelo apoio a iniciativas externas, promovidas por entidades de referência como a Girl Move Academy, o Manicómio e outras organizações que promovem o tema da diversidade, em organizações do setor público e privado.

O motor deste forte ADN é vivido diariamente por todos os Colaboradores, onde quer que estejam. Reforçar o propósito que nos une. None of us is better than all of us.

COMO PROMOVEMOS A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

1. CANAL DE DENÚNCIA

2. TASK-FORCE DE DE&I



3. RECRUTAMENTO INCLUSIVO

1. A VdA desenvolveu internamente um mecanismo de reporte e gestão de denúncias para eventuais situações de incumprimento em matéria de assédio e discriminação, que se encontra disponível para todos os Colaboradores nas plataformas digitais da Firma.

A criação de canais adequados de denúncia permite mitigar riscos associados a condutas antiéticas ou ilegais, incluindo as que são configuráveis como assédio moral e sexual, que se deixadas sem controlo ou resposta podem levar à perda de valor da empresa. Canais de denúncia eficazes podem também ajudar a detetar e resolver questões sistémicas, como suborno ou corrupção e trazer à luz questões de evasão fiscal ou branqueamento de capitais.

2. Em 2021, foi criada uma task-force no âmbito da DE&I, que tem por objetivo alavancar a Diversidade, Equidade & Inclusão na VdA, responsável pelo desenho de estratégias e iniciativas, acompanhamento contínuo de parcerias, compromissos e monitorização dos principais indicadores de diversidade, como a representatividade de género, pessoas com deficiência ou com necessidades específicas, intervalos geracionais e culturais nas diversas jurisdições em que estamos presentes.

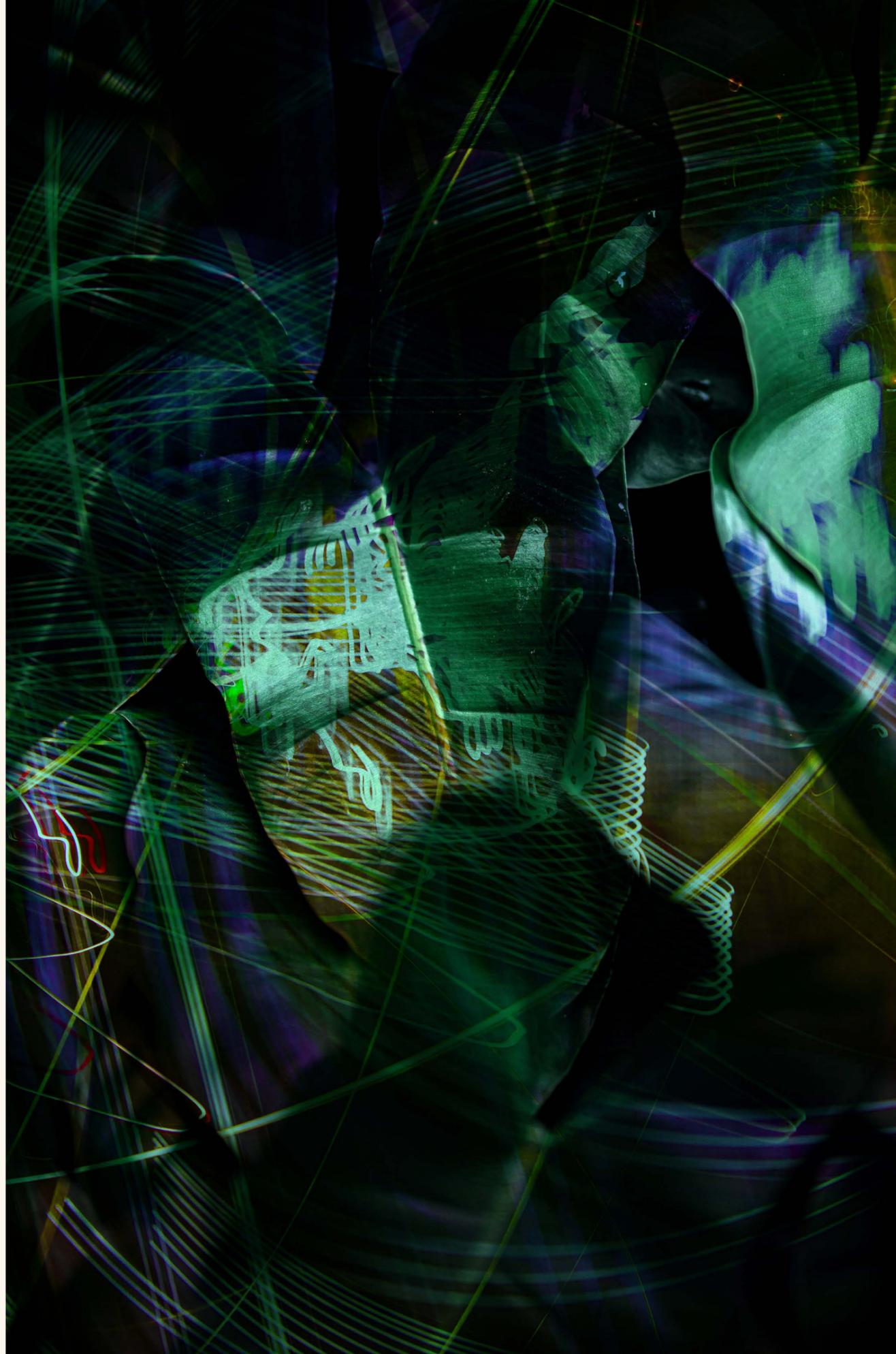
Este grupo de trabalho tem aderido a várias iniciativas que promovem a diversidade, como é o caso do TGE – Target Gender Equality e do ICF – Inclusive Community Forum, muitas alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

3. Na VdA estamos atentos e acompanhamos o processo de atratividade e recrutamento, de forma a promover igualdade de oportunidades para pessoas com diferentes características. Considerando as nossas metas de representatividade, temos a preocupação de incluir profissionais com deficiência e estamos a reforçar a sensibilização junto da equipa de recrutamento interno e dos parceiros, e da liderança para a importância de desconstruir estereótipos e promover práticas de recrutamento e seleção inclusivas.

Temos como objetivo alavancar o recrutamento inclusivo na VdA, designada mas não exclusivamente a Inclusão de Pessoas com Deficiência, assegurando que os candidatos têm as mesmas oportunidades ao longo do processo de recrutamento e seleção e promovendo a construção de um local de trabalho não só mais diverso como inclusivo e capaz de proporcionar o conforto e bem-estar dos Colaboradores.

Neste âmbito, a equipa de People Strategy recebeu uma estagiária de verão na sua equipa onde, durante um mês, teve a oportunidade de contribuir para o desenho de iniciativas e programas de temas relacionados com gestão de pessoas.

2022



INNOVATION WEEK – “COMO TORNAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO O NOVO NORMAL?”

Em 2022, realizamos os primeiros workshops de sensibilização na área de diversidade, através da Innovation Week – “Como tornar a Diversidade o novo normal?”. Ao longo de uma semana, decorreram várias iniciativas como a missão impossível, entrevistas com os i9 ou o primeiro panel-in-the-round. O panel-in-the-round é um modelo inovador e dinâmico de debate em que existem dois painéis com três participantes fixos e dois ocasionais. Em cada painel, há dois lugares disponíveis que poderão ser ocupados temporariamente pelos Colaboradores que quiserem entrar na discussão ou fazer uma pergunta sobre o tema em discussão.

Esta é uma iniciativa global e transversal, com o propósito de refletir e recolher ideias sobre como promover a diversidade, inclusão, rotulagem e criação de aliados.

Através da dinamização desta semana, procuramos ainda promover a partilha de conhecimentos e aumento da capacitação dos Colaboradores em temas dos vários eixos ligados à D&I, através de ações como focus groups, workshops, talks e partilha de testemunhos e conteúdos relevantes nos canais de comunicação internos.

NEURODIVERSIDADE

Ao longo do mês da saúde mental, a VdA desenvolveu, em parceria, com o Manicómio, várias masterclasses experienciais de cerâmica e desenho, orientadas por artistas neurotípicos, onde os Colaboradores tiveram a oportunidade de conhecer e estar em contacto com os artistas, aprender técnicas de arte e desenvolver as suas próprias peças.

O Manicómio é o primeiro espaço de criação e inovação de Arte Bruta em Portugal, em cowork regular juntando artistas-doentes a outros criativos, que trabalham a arte e a empregabilidade, ampliando-a a setores mais comerciais.

Com múltiplos projetos que cruzam a arte, a criatividade, a transformação social e a saúde mental, no centro do projeto estão artistas contemporâneos e criativos com doença mental que são excluídos devido ao estigma da nossa sociedade em relação à loucura.

Está dedicado à capacitação e reinserção psicossocial e profissional de pessoas com experiência de doença mental através da arte e tem também como objetivos a redução do estigma e a mudança de cultura da saúde mental em empresas do setor privado e público.

Parcerias de promoção da liderança feminina



A VdA apoia o desenvolvimento de iniciativas da Women2Women Portugal, uma associação juvenil sem fins lucrativos para a igualdade de género, com foco nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A sua atividade assenta num programa de liderança anual, com o objetivo de inspirar, capacitar e empoderar jovens mulheres dos 16 aos 21 anos que residam em Portugal através de planos de ação de impacto social a serem desenvolvidos no decorrer do programa.

A Dress for Success pretende apoiar Mulheres carenciadas, dotando-as das ferramentas necessárias para conseguirem um futuro melhor e mais seguro. O projeto surge da necessidade de investir em programas de apoio à procura e retenção no emprego, com vista a melhorar as condições de vida e situação financeira destas mulheres. Com sede em Nova Iorque, a Dress for Success está atualmente presente em 156 cidades espalhadas por 30 países, tendo ajudado mais de 1.000.000 mulheres no mundo inteiro. A Fundação Vasco Vieira de Almeida, com a colaboração da VdA, promove pontualmente campanhas de recolha de roupas, sapatos, carteiras e acessórios de mulher para doar a esta organização.

A VdA tem apoiado o Grupo Mulheres do Brasil – Núcleo de Lisboa Portugal sobretudo na cedência do auditório e salas de reuniões para os diversos eventos e reuniões periódicas. O Grupo Mulheres do Brasil foi criado em outubro de 2013 por 40 mulheres executivas de diferentes segmentos, com o intuito de envolver a sociedade civil na conquista de melhorias para o país. A essência do trabalho deste Grupo é promover o protagonismo feminino, fazer parcerias e elaborar planos de ação.

Após a publicação da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, a qual estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização, surge o Programa Executivo Women on Boards o qual visa preparar quadros femininos de empresas do setor privado, do setor público e da Administração Pública com potencial para integrarem órgãos de administração e de fiscalização, ou que pertençam já a estes órgãos e pretendam desenvolver competências, num contexto de Fit-and-Propor. Este Programa é desenvolvido pela VdA Academia em parceria com a Porto Business School, ISEG, PWN Lisbon e SHL Portugal.

A Girl MOVE Academy é uma academia de liderança que, desde 2013, promove a educação e mentoria de jovens mulheres moçambicanas disruptivas e changemakers focadas na transformação positiva do Mundo. Sediada em Nampula, no norte de Moçambique, implementa um modelo inovador de mentoria em cascata através de 3 programas de intervenção, contribuindo para um impacto positivo no desenvolvimento de Moçambique e potenciando os projetos de vida e carreira destas jovens através de um Programa Avançado de Liderança, Inovação, Empreendedorismo e Sustentabilidade. Este programa tem a duração de um ano decorrendo maioritariamente em Moçambique e terminando com um período de 3 meses de Estágio e Experiência Internacional em Portugal. A VdA e a Fundação Vasco Vieira de Almeida são parceiras desta Academia desde o início e acolhem estagiárias todos os anos.

3.2 Na Comunidade

A Visão definida pela VdA para 2021–2025 constitui um importante quadro para a nossa Estratégia de Responsible Business. Nesta Visão, a preocupação crescente com as pessoas e com o desenvolvimento do seu potencial está bem presente, bem como a importância de clarificar o propósito da organização.

Fundação Vasco Vieira de Almeida: mais educação para a cidadania

A Fundação Vasco Vieira de Almeida foi instituída em 2016 pela Vieira de Almeida & Associados – Sociedade de Advogados SP RL (VdA) e tem como fim principal a promoção da educação para a cidadania e a afirmação do papel essencial da educação e do conhecimento na promoção dos direitos humanos e do Estado de Direito, dando continuidade ao paradigma de intervenção cívica, social e cultural do sócio fundador da VdA, Vasco Vieira de Almeida e aprofundando o compromisso de responsabilidade social da Firma enquanto única instituidora da Fundação Vasco Vieira de Almeida.

Nas palavras do seu fundador Vasco Vieira de Almeida:

“Se não formos cidadãos, se não combatermos pelos princípios que fazem parte do programa da Fundação – Cultura, Cidadania, Justiça, Liberdade no sentido político, de tomada de posição em relação a tudo aquilo que se passa à nossa volta –, se não fizermos isso não somos dignos de ser advogados. Ora, eu creio que a criação da Fundação traduz o longo caminho que nós fizemos desde do dia em que a sociedade de advogados foi criada, isto é, nós fomos criando uma consciência em todos nós, e esse é o mérito desta iniciativa: é que ela não foi imposta, ela surgiu de uma consciência que havia em todos, de que fazia sentido criar uma fundação que se batesse por estes princípios, e isso revela uma mudança qualitativa na forma como exercemos a profissão. E eu penso que esse facto para nós deve constituir um marco, fundamental, na evolução daquilo que é a Firma.”

Assente em 8 Eixos Estratégicos – Justiça, Educação, Direitos Humanos, Conhecimento e Ciência, Cultura, Sociedade Civil, Cidadania Digital e Sustentabilidade – a Fundação Vasco Vieira de Almeida foi instituída com o propósito de se tornar um agente ativo na promoção da Educação para a Cidadania, e na promoção dos Direitos Humanos.

Para tal, privilegia-se o trabalho em rede, conscientes de que só através da prossecução do ODS 17 – Parceiras para a Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – será possível desenvolver as redes em que qualquer mudança sistémica deve assentar. Fazemos valer este princípio através do desenvolvimento de projetos cocriados pelos Colaboradores da VdA e alinhados com os Eixos Estratégico, através de oportunidades de participação cívica ativa, como são as ações de voluntariado corporativo, as iniciativas no âmbito da capacitação a profissionais das entidades da Economia Social ou mediante a criação de respostas organizadas face a emergências humanitárias.

Sabemos que só a educação pode consertar o elevador social, pelo que continuaremos focados em respostas transformadoras, as mais capazes de gerar impacto duradouro. Iremos também continuar a trilhar um caminho de Investimento Social em projetos de Inovação Social, fazendo-o sempre em parceria com outros atores que, pretendem ser agentes de mudança sistémica. E é seguramente em rede que continuaremos a trabalhar, dentro e fora de Portugal, desbravando novos modelos colaborativos. Temos uma meta clara de aumentar a nossa pegada internacional, e fortalecer a nossa presença nas jurisdições da rede VdA Legal Partners, intervindo e gerando impacto positivo nas respetivas comunidades locais.



5 ANOS DE ATIVIDADE: NÚMEROS QUE IMPACTAM

+100

Projetos Apoiados, 22 dos quais em 2022

+40

Parceiros Institucionais

9

Projetos Próprios

2.341

Horas de Capacitação do Terceiro Setor, 556 das quais em 2022

45

Ações de Formação para Entidades da Economia Social em parceria com a Entrajuda, 10 das quais em 2022

3

Projetos apoiados no âmbito das Parcerias para o Impacto | Portugal Inovação Social

33

Ações de Voluntariado Corporativo, 4 das quais em 2022

3.042

Horas de Voluntariado Corporativo, 505 das quais em 2022

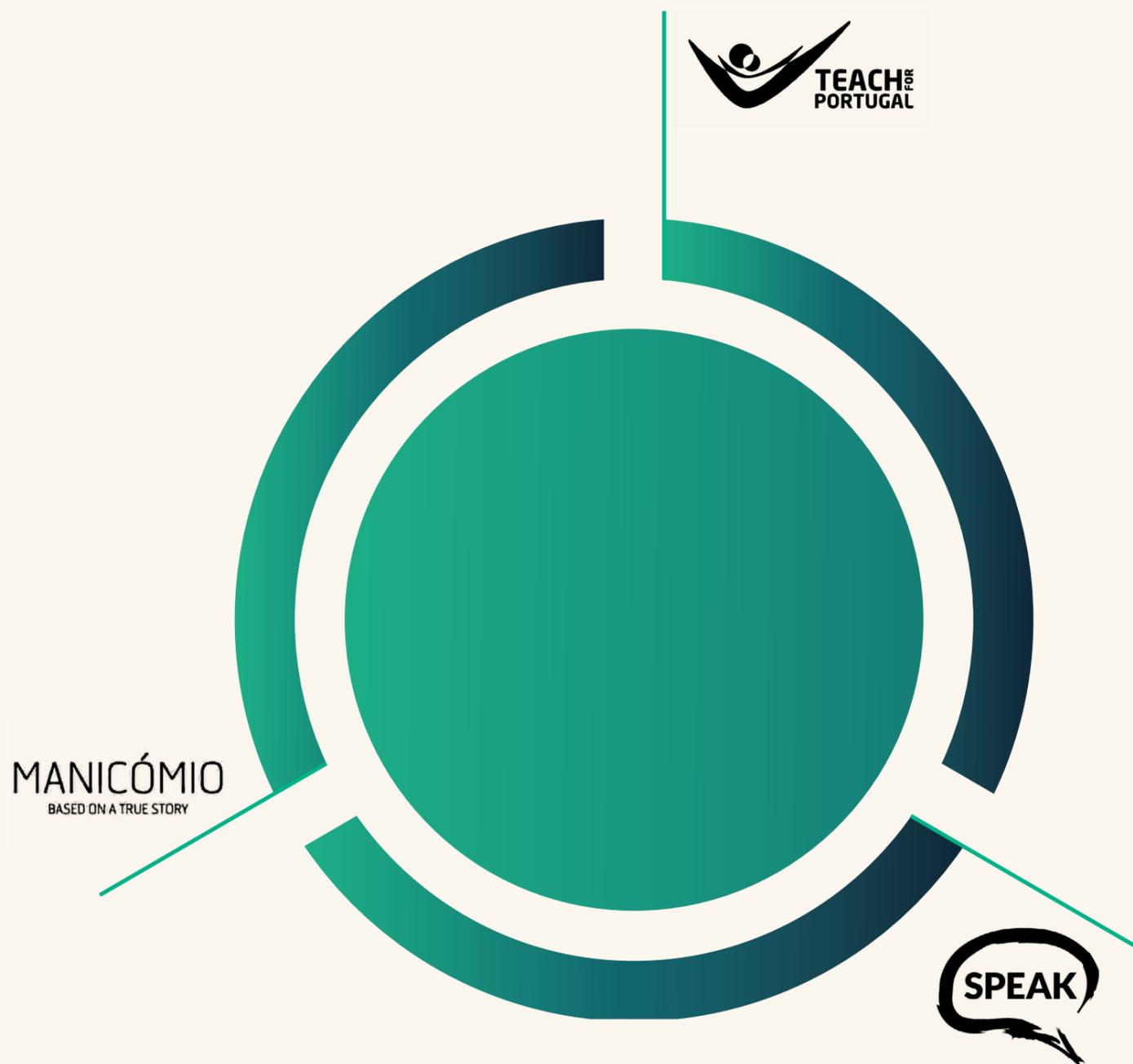
“Ao longo destes 5 anos a Fundação Vasco Vieira de Almeida tornou-se um player (re)conhecido no ecossistema da inovação em social em Portugal o que, a meu ver, se deve não apenas ao posicionamento estratégico que assumimos nesta vertente, mas também ao entusiasmo e participação constante dos Colaboradores da VdA nas iniciativas propostas, como o voluntariado corporativo, voluntariado de competências, mentoria e apoio direto a projetos que visam o empoderamento de pessoas, organizações sociais e comunidades fragilizadas.”

Inês Azeredo Caeiro
Vice-Diretora Executiva
Fundação Vasco Vieira de Almeida

Destacamos alguns dos projetos de referência, os quais estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável onde estamos posicionados.

PROJETOS DE INVESTIMENTO SOCIAL, COM O ENVOLVIMENTO DA EQUIPA VdA

A Fundação Vasco Vieira de Almeida iniciou o seu caminho enquanto investidor social cofinanciando três projetos com impacto nas comunidades e beneficiários. A VdA envolve-se nesse percurso, através dos seus Colaboradores, participando nas várias iniciativas.



TEACH FOR PORTUGAL

Com o objetivo de promover a capacitação de crianças e jovens em competências de liderança, gestão e empreendedorismo, a Teach for Portugal trabalha para que o código postal de uma criança não limite as suas oportunidades. Recruta profissionais com potencial de liderança para trabalhar dois anos em sala de aula e na comunidade para desenvolver nas crianças e jovens competências de liderança, gestão emocional, colaboração e resiliência, que os coloquem num caminho de oportunidade. A Fundação Vasco Vieira de Almeida acompanha a implementação do plano de desenvolvimento da Teach for Portugal nas áreas de estratégia e operações, recrutamento, formação e emprego. Os Colaboradores da VdA envolvem-se diretamente em iniciativas e eventos promovidos pela Teach For Portugal, como o Pitch Day dos mentores, por forma a apoiá-los na transição de carreira.

Em 2022:

A mentora Francisca Carneira, formada em Serviço Social, foi recebida para um Estágio de Verão com a duração de 4 semanas.

MANICÓMIO

O Manicómio é um projeto pioneiro na promoção de trabalhos de artistas com experiência de doença mental. A Fundação Vasco Vieira de Almeida contribui para a monitorização da implementação do plano de desenvolvimento do Manicómio e promove o projeto junto dos stakeholders internos, de modo a aumentar o awareness para o tema das doenças mentais. Os Colaboradores da VdA envolvem-se diretamente com o projeto através da participação em Masterclasses dinamizadas por artistas do Manicómio.

Em 2022:

Fortalecemos a parceria com o Manicómio através do desenvolvimento de Masterclasses powered by Manicómio nas quais participaram Colaboradores da VdA:

- 5 Masterclasses dinamizadas por artistas do Manicómio.
- 43 Colaboradores participaram nesta iniciativa.

SPEAK – SHARE YOUR WORLD

Dedica-se à promoção da integração sociocultural através de um programa de intercâmbio linguístico entre imigrantes e locais. A Fundação Vasco Vieira de Almeida acompanha o plano de desenvolvimento do SPEAK e os Colaboradores da VdA envolvem-se diretamente com o projeto através de ações de voluntariado corporativo que contemplam o ensino da língua portuguesa a refugiados.

PARCERIAS COM IMPACTO

Com foco em respostas transformadoras, capazes de gerar impacto duradouro, continuaremos a trilhar um caminho de Investimento Social em projetos de Inovação Social, fazendo-o sempre em parceria com outros atores que pretendem ser agentes de mudança sistémica.

PROJETO INCLUSIVAMENTE: DIREITOS HUMANOS NO ENVELHECIMENTO E NA SAÚDE MENTAL

No contexto das alterações jurídicas previstas no regime jurídico do Maior Acompanhado, a Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA promovem, desde 2019, o Projeto InclusivaMente: Direitos Humanos no envelhecimento e na saúde mental, em parceria com a Rede Europeia Anti-Pobreza - EAPN Portugal, com vista à formação e capacitação na temática do Estatuto do Maior Acompanhado.

As ações, centram-se nas implicações do novo Estatuto do Maior Acompanhado para as Organizações Sociais e para as Famílias, bem como no papel dos familiares das pessoas com capacidade diminuída.

Em 2022:

- **14** ações de formação e sensibilização
- **282** participantes de **112** entidades
- **60** horas de formação a dirigentes, técnicos, familiares e beneficiários

CASA: CENTRO DE APOIO AO SEM ABRIGO

A Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA promoveram uma Campanha de Natal, em parceria com o Centro de Apoio ao Sem Abrigo (CASA), com o objetivo de apoiar pessoas e famílias em situação de fragilidade social. O CASA tem 10 delegações a nível nacional e apoia 2000 agregados familiares, distribuindo refeições quentes junto das pessoas em situação de sem abrigo e cabazes a famílias carenciadas e em risco de exclusão social.

Em 2022:

- **15.250€** angariados
- **250** famílias a nível nacional receberam cabazes alimentares, distribuídos de igual modo pelas 10 delegações

COMUNIDADE VIDA E PAZ

A Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA apoiaram a realização da 34ª Festa de Natal para as pessoas em situação de sem-abrigo, promovida pela Comunidade Vida e Paz. A iniciativa decorreu nos dias 16, 17 e 18 de dezembro, na Cantina da Cidade Universitária de Lisboa. Em ambiente de festa, a Comunidade Vida e Paz proporcionou a todos os convidados alimentação e serviços essenciais como rastreios de saúde, consultas, serviços de barbearia, roupa e duche.

ASSOCIAÇÃO BIPP - SEMEAR

A Associação BIPP – Inclusão para a Deficiência tem como missão implementar programas sustentáveis que promovam a participação ativa de pessoas com deficiência na sociedade, com o objetivo de criar comunidades mais inclusivas e sustentáveis.

A Fundação Vasco Vieira de Almeida é tem uma parceria estabelecida com a Associação BIPP-Semear desde há muitos anos, através do projeto m2, iniciativa que visa o apadrinhamento de uma área de terra do Semear para a implementação de uma horta biológica, a ser mantida, cuidada e tratada pelos jovens adultos com deficiência que são formandos no Semear.

Em 2022 os campos do Semear ficaram devastados devido a grandes inundações que causaram elevados prejuízos ao projeto, desde a perda das culturas agrícolas ali existentes como a destruição de vedações, máquinas agrícolas e perda de material. A Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA apoiaram o projeto por forma a contribuir para a recuperação das perdas e danos causados por esta catástrofe.

VdA AMBASSADORS4UKRAINE

A Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA lançaram, no mês de abril, o programa VdA Ambassadors 4 Ukraine. Este programa, que teve como objetivo apoiar a integração dos refugiados ucranianos que chegaram a Portugal, contou com a colaboração de parceiros sociais como o Speak, a Oikos – Cooperação e Desenvolvimento e a Ukrainian Refugees. Todos os Colaboradores da VdA foram convidados a participar de diversas formas.

Em 2022:

- **328** cabazes alimentares da Oikos doados a famílias de refugiados com produtos de higiene, roupas e artigos para a casa
- **Aulas de Língua Portuguesa** a pessoas refugiadas em parceria com o Speak
- **3.000€** de donativo ao projeto “From Ukraine to Portugal”



“Gostaria de agradecer às minhas adoráveis professoras de português Patrícia e Susana bem como à equipa do SPEAK pela oportunidade de aprender português. Têm ajudado muito não só na aprendizagem da língua, mas também na adaptação, explicando as subtilezas e nuances da cultura e tradições portuguesas. Tem sido uma verdadeira mudança de jogo para mim!”

Vira Stoiatska

Jovem ucraniana que frequentou o curso de Português dinamizado por voluntários da VdA

PELA TRANSFORMAÇÃO DO FUTURO DAS COMUNIDADES

Temos a preocupação de cuidar do presente e transformar o futuro, intervindo e gerando impacto positivo nas respetivas comunidades locais.

STAND4GOOD

Esta Organização surge da convicção de que todos têm um potencial único e da certeza de que são necessários os meios adequados para que este se possa efetivar. A Stand4Good divide a sua ação em 3 eixos de intervenção: Learn4Good, Mentor4Good e Woork4Good apostando assim no desenvolvimento de competências-chave e na promoção de empregabilidade jovem, procurando quebrar os ciclos de exclusão social e pobreza.

Pelo segundo ano consecutivo, a Fundação Vasco Vieira de Almeida participou no Programa Mentor4Good no âmbito do qual um Associado Coordenador da VdA, foi mentor de uma aluna do 1º ano de Direito, providenciando acompanhamento e orientação ao longo de todo o ano letivo. Em 2023, uma Associada Coordenadora da VdA, está também a acompanhar uma aluna do 1º ano do curso de Direito.

“A mentoria da VdA foi uma oportunidade única! Pude conhecer uma grande sociedade de advogados e contactar com profissionais com uma formação similar à minha, permitindo-me desenvolver competências pessoais e profissionais que me ajudarão bastante no futuro. Foi uma experiência extraordinária e muito enriquecedora.”

Camila Gomes
Estudante de Direito

JUNIOR ACHIEVEMENT PORTUGAL

Em 2022, a Junior Achievement Worldwide foi nomeada para o Prémio Nobel da Paz.

Sentimo-nos verdadeiramente orgulhosos por fazer parte desta família, desde o primeiro dia!

A Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA colaboraram nos Programas de Ensino Básico, no “Braço Direito” e no Programa “A Empresa” que voltaram a aproximar os Colaboradores da VdA das gerações mais novas, com o objetivo de contribuir positivamente para o futuro dos jovens.

Em 2022:

36 voluntários da VdA

453 horas de voluntariado

1737 jovens impactados

“No dia 11 de maio de 2022, vivi um momento muito importante. Graças ao programa do Braço Direito, foi-me dada a possibilidade de conhecer um pouco da vida de uma empresa, sendo que este dia foi decisivo para a escolha do curso que agora me encontro a tirar. Agradeço a oportunidade que me foi dada.”

André Neves
aluno do 12º ano que participou na iniciativa Braço Direito

PARQUE NACIONAL DA GORONGOSA PROJETO DE APOIO A CRIANÇAS VULNERÁVEIS

O Parque Nacional da Gorongosa celebrou, em 2018, um contrato de parceria através do qual a Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA se comprometeram a apoiar o projeto de Educação de Crianças Vulneráveis. Assim, entre 2018 e 2022, a Fundação Vasco Vieira de Almeida, em conjunto com a VdA, financiou o equipamento de cinco escolas na zona Tampão do Parque, contribuindo desta forma para a transformação e melhoria das condições de estudo das crianças e jovens que frequentam as escolas das imediações do parque e para a sua sensibilização em relação à sustentabilidade ambiental e à importância da preservação da biodiversidade da Gorongosa.

Foram fornecidas 250 carteiras fabricadas por artesãos locais e apoiadas mais de 3500 crianças.

GIRL MOVE ACADEMY

A Girl Move pretende potenciar o talento e liderança feminina africana através de círculos de mentoria intergeracionais, com o fim de quebrar o ciclo recessivo de abandono escolar feminino e taxa de gravidez infantil em Moçambique.

Em 2022:

Ao abrigo do programa EXCHANGE LAB, a Fundação Vasco Vieira de Almeida e a VdA receberam duas Girl Movers (primeiro estágio da Girl Move no Porto)!

As girl movers tiveram oportunidade de conhecer e contactar com Colaboradores de Áreas de Prática e Áreas de Gestão e conhecer o trabalho desenvolvido pelas várias equipas na VdA. As “nossas” girls tiveram também a oportunidade de conhecer de perto alguns dos projetos parceiros da Fundação Vasco Vieira de Almeida e os seus empreendedores sociais.

“Foi a experiência profissional mais impactante da minha vida. Um estágio completamente alinhado com as minhas aspirações e causas, onde pude conhecer organizações no ecossistema da família VdA ligadas à promoção e proteção dos direitos humanos que vão de certeza inspirar os meus próximos passos.”

Denise Mboana
Girl Mover



“Estar na VdA foi uma experiência incrível e desafiadora. Muito mais que aprender tive a missão de me abrir para um universo de pessoas muito maior do que o meu normal, e ter esta possibilidade fez-me ver que a liderança por vezes nos pede que sejamos mais sociáveis pois sozinhos não podemos criar as mudanças que almejamos no mundo. Foi gratificante ter sido impactada por centenas de pessoas.”

Yara Charuto
Girl Mover

PELA PROMOÇÃO DO CONHECIMENTO

A Fundação Vasco Vieira de Almeida promove a educação para a cidadania e a afirmação do papel essencial da educação e do conhecimento na promoção dos direitos humanos e do Estado de Direito. Premeia diversas áreas de investigação das Humanidades e da área da educação e colabora ainda com diferentes entidades em várias frentes.

PRÉMIO PROFESSOR FRANCISCO VIEIRA DE ALMEIDA

O Prémio Professor Francisco Vieira de Almeida, instituído pela Fundação Vasco Vieira de Almeida, em parceria com a Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, com o intuito de celebrar a memória do Professor Francisco Vieira de Almeida, destina-se à revelação de novos valores e trabalhos científicos em diversas áreas de investigação das Humanidades, a definir em cada edição, tendo carácter bienal. Na segunda edição do Prémio foram recebidas vinte e duas obras, tendo sido eleitos pelo Júri, constituído por Vasco Vieira de Almeida, António Feijó, Miguel Tamen e José Pedro Serra, ex aequo os trabalhos: Erótica de Aquiles: reconfigurações do kairos nos vasos gregos (séculos VI-V a.c.), da autoria de Ana Rita Barros Figueira e Composite works of art: philosophy of art after Plato and Aristotle, da autoria de Tomás Maria Tavares Diniz Neves e Castro. Os Prémios entregues foram no valor de 20 mil euros.

PRÉMIO ANA MARIA VIEIRA DE ALMEIDA

Na área da Educação, e com o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian, a Fundação Vasco Vieira de Almeida teve aberto o período de candidaturas para a 1ª edição do Prémio Ana Maria Vieira de Almeida no qual foram recebidos 24 trabalhos. O Prémio, no valor de vinte mil euros será atribuído ao melhor trabalho de investigação em modelos inovadores na área da educação de infância e/ou 1º ciclo (educação primária). A entrega do prémio decorrerá em evento a realizar em 2023.

ENTRAJUDA

Em colaboração com a ENTRAJUDA e com a participação de advogados da VdA, a Fundação VVA participa nas iniciativas “Manhãs Formativas” e PFG - Programa de Formação em Gestão de IPSS, destinadas a Dirigentes executivos, quadros que desempenhem funções de chefia e responsáveis pela gestão de organizações do Terceiro Setor que pretendam melhorar a sua capacidade de gestão.

Em 2022

- **10** ações de formação dinamizadas
- **11** formadores VdA
- **33** horas de formação
- **86.625** participantes de 139 instituições distintas

PROCHILD COLAB

O ProChild CoLab trata-se de um Laboratório Colaborativo que visa congregar esforços entre Universidades e diversos parceiros sociais públicos e privados para desenvolver respostas inovadoras para diversos problemas na área da pobreza e exclusão social na infância, em torno de 6 eixos estratégicos de intervenção:

1. Saúde e bem-estar
2. Desenvolvimento e educação
3. Participação Social
4. Proteção
5. Tecnologia digital
6. Nanotecnologia

A Fundação Vasco Vieira de Almeida, é associada fundadora e membro da Direção do Prochild. Em 2022, apoiámos a realização do Webinar “Desafios da digitalização na aprendizagem” promovido pela Academia ProChild, inserido no ciclo de Webinars ‘E as Crianças?’, um fórum de reflexão e discussão sobre os desafios da digitalização na aprendizagem que se experienciaram e que se antevem no futuro.

Inovação e Empreendedorismo. Educação e literacia

Em 2022, a VdA manteve a sua colaboração com o Leadership for Impact (LFI) Knowledge Center da Nova SBE, focado na dinamização e fortalecimento do ecossistema de inovação e empreendedorismo social, no âmbito da Iniciativa para a Equidade Social, uma parceria entre a Fundação “la Caixa”, o BPI e a Nova SBE. Neste contexto, participámos em mais uma edição do programa executivo Liderança Social para Gestores, através da apresentação do módulo “Quadro Jurídico Fundamental” e através de uma sessão de esclarecimentos sobre o papel, competências e funcionamento dos Conselhos Consultivos nas organizações sociais, e voltámos a contribuir para a fase de diagnóstico (legal) do programa de capacitação de longo prazo Social Leapfrog. Participámos em mais uma edição da Pós-Graduação em Gestão de Organizações da Economia Social, assegurando o ensino dos módulos jurídicos desta pós-graduação destinada a dirigentes de organizações da Economia Social.

Em parceria com a JRS e a Associação PRO BONO promovemos duas sessões da pro bono Legal Clinic – em Lisboa e no Porto – com o objetivo de informar e esclarecer migrantes, contribuindo para a sua integração na nossa sociedade.

Consultoria Jurídica pro bono

Em 2022, a VdA assegurou mais um ano a liderança da Aliança Pro Bono, através da sua colaboração com a Serra Lopes Cortes Martins no Secretariado Executivo deste movimento que já conta com 36 membros (integrando sociedades de advogados, advogados em prática individual e departamentos jurídicos de empresas), contribuindo para a concretização de várias iniciativas institucionais, incluindo a distribuição e alocação de mais de uma dezena de casos de apoio jurídico pro bono, a publicação de artigos sobre / para o ecossistema do pro bono em Portugal e a divulgação do movimento através da apresentação institucional em Lisboa e no Porto. (Aliança Pro Bono (aliancaprobono.pt).

Apoiámos a APSOV no contexto da sua relação como o Instituto da Segurança Social, contribuindo para a promoção de um andamento (mais célere) do processo e obtenção de autorizações necessárias que permitiu, o início da construção das novas instalações da Instituição em tempo útil e alinhado com licenças já obtidas para o efeito.

Assessorámos a Ad Gentes – Associação Leigos Missionários da Consolata num apoio jurídico transversal, no âmbito dos primeiros passos do Projeto Zambujal 360 que pretende tornar o Bairro do Zambujal no primeiro bairro embaixador dos ODS das Nações Unidas, através de um projeto multidisciplinar através da arte, cultura, saúde e economia em que os jovens do bairro irão receber formação sobre os 17 ODS para poderem guiar visitas pelo seu bairro com paragens em pontos de interesse à volta de cada um dos 17 ODS.

Assessorámos a constituição das Associações Girls4Girls (focada na educação para a liderança feminina) e Caram (focada no apoio humanitário ao Líbano e à comunidade libanesa imigrante em Portugal). Continuámos a assegurar a assessoria jurídica de continuidade ao setor associativo português, incluindo a alguns dos principais projetos de Inovação Social em Portugal através do apoio a projetos como a Wave by Wave, Vencer Autismo, BCSD, GRACE, TESE, Help Images, Speak, Associação Pão a Pão, não só através de serviços de consultoria jurídica customizados, mas também através do exercício de cargos nos órgãos sociais de algumas destas organizações.

No âmbito da Task Force interna de apoio pro bono às diversas iniciativas de apoio à Ucrânia e aos refugiados da guerra, destacamos:

- O apoio a um conjunto cidadãos ucranianos na obtenção de títulos de proteção temporária;
- O apoio ao registo como IPSS da Associação Ukrainian Refugees – UAPT, e na elaboração dos instrumentos contratuais para a realização do festival solidário para angariação de fundos para esta causa CONNECT4UKRAINE.
- Os contributos para os projetos internacionais Russian Sanctions Fact Sheets e para a publicação da nota informativa PORTUGAL: INFORMATION FOR PEOPLE COMING FROM UKRAINE da PILnet.



9921h

Apoio jurídico pro bono

[Regressar ao Índice](#)

Papéis de relevo: Social enabler, Advocacy e policy making

A VdA atua como social enabler na medida em que pretende criar impacto e conectar projetos sociais relevantes com o fim de promover oportunidades e de contribuir para a boa governança das entidades sociais.

Com a Associação Pão a Pão, a Crescer, a JRS, a Lisbon Project arrancámos com o Fia-te: uma parceria que promove um mecanismo alternativo ao fiador convencional no aluguer de casas para ajudar imigrantes, refugiados e outros públicos-alvo vulneráveis no arrendamento de casas em Portugal, garantindo o acesso à habitação por parte daqueles que mais precisam.

“Na VdA acreditamos no poder das parcerias enquanto fator multiplicador de impacto das soluções mais relevantes para os principais problemas sociais e ambientais da atualidade e, neste sentido, procuramos ir além da mera prestação de serviços jurídicos e atuar como verdadeiros impact enablers, criando pontes e promovendo sinergias entre ideias, projetos e organizações do setor social e do setor privado que se complementam, e juntos são mais fortes, vão mais longe. Enquanto advogados, consideramos igualmente prioritário ter uma postura atenta e ativa na melhoria contínua do quadro legal em vigor e aplicável ao setor social, focando por isso, também, o nosso contributo na participação em iniciativas de advocacy e policy making, em colaboração com outros stakeholders do setor publico e ecossistema da advocacia do panorama nacional e internacional.”

Maria Folque
Associada Coordenadora e pro bono Manager

Através da sua atuação a VdA procura influenciar a definição de legislação, bem como promover uma maior compreensão dos aspetos jurídicos através de literacia jurídica.

NESTE CONTEXTO, A NÍVEL INTERNACIONAL:

- Associámo-nos à Trustlaw e à A&L Goodbody LLP e à Ashoka: Social Entrepreneurship numa reflexão estratégica sobre a possibilidade de consagração do Changemaking as a Human Right, onde refletimos sobre a criação de um novo direito humano à mudança, enquanto agente(s) de inovação social.
- Associámo-nos a outras law firms (entre outros parceiros jurídicos de outras jurisdições) e à Fundación educación y cooperación (EDUCO) na elaboração de contributos para um estudo internacional sobre o enquadramento jurídico relativo ao acesso a almoços em cantinas escolares, no ensino obrigatório, incluindo identificação de critérios e responsável pela contratação dos fornecedores, o papel do estado na comparticipação do custo do almoço de um aluno quando a família não pode suportar o mesmo (entre outras questões) – para a disseminação de boas praticas e recomendações quanto ao direito das crianças ao acesso às refeições em contexto escolar, em países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento.

Partilha de conhecimento

Através de disseminação de conhecimento e investimento em competências internas e externas, a VdA potencia a capacitação do 3º setor. Neste contexto, elaborámos o NGO Guide para Portugal, em parceria com a PILnet: uma plataforma online que reúne a informação necessária para a constituição de uma organização sem fins lucrativos, em vários países do mundo, contribuindo com informação sobre o regime jurídico aplicável às fundações, associações e cooperativas, em Portugal.

A NÍVEL NACIONAL:

No âmbito #ClusterLegalGRACE:

- Com a Associação El Warcha Lisboa, o Manicómio e a 55+, e a colaboração de outras Sociedades de Advogados e a NOVA SBE, promovemos o arranque de um projeto colaborativo, que tem em vista alterar a legislação em vigor, permitindo que pessoas beneficiárias de apoios sociais (em situação de exclusão social) possam gerar e receber rendimentos pontuais sem perder os referidos apoios.
- A VdA liderou a elaboração de um position paper com uma proposta de alteração ao regime jurídico da angariação de receitas para fins de beneficência e assistência ou de investigação científica a elas associadas, a dirigir à Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, com vista a uma atualização coerente e alinhada com as melhores práticas e tendências europeias e outras obrigações nacionais relacionadas nesta matéria.
- A VdA liderou a publicação do Manifesto Compras Publicas Sustentáveis, enquanto apelo ao setor publico para fazendo uso da sua posição de influência no mercado, recorrer à contratação publica para promover a utilização e disseminação de soluções mais sustentáveis, tanto do ponto de vista ambiental, como social. Este documento foi partilhado com grandes compradores públicos, tendo a VdA, através do GRACE, reunido com a APA e a ANMP que mostraram interesse em receber formação sobre a matéria.

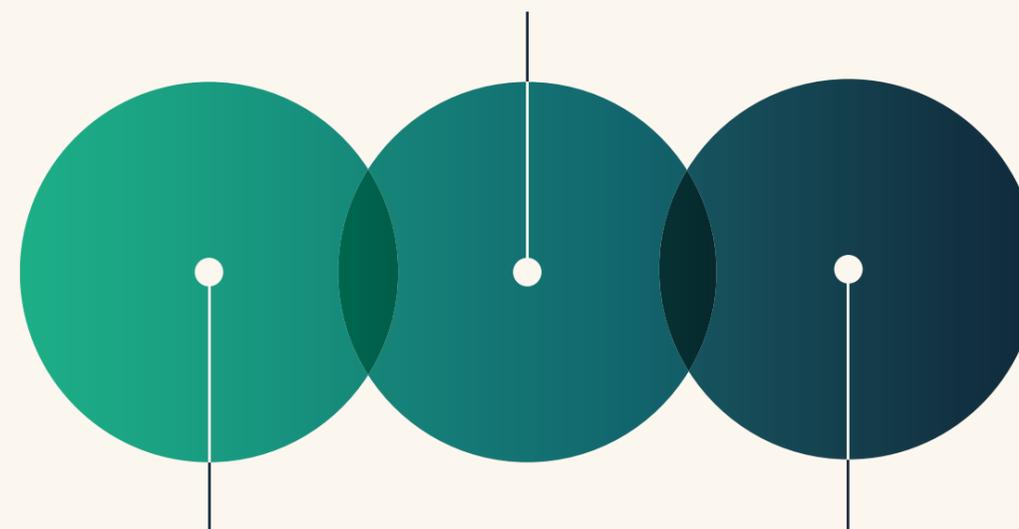
Sustainable procurement

Em 2022, a VdA trabalhou numa política de *sustainable procurement* que procura levar em consideração os impactos ambientais, sociais e económicos dos bens e serviços que adquire. Visa com o processo reduzir os impactos negativos sobre o meio ambiente e a sociedade, enquanto maximiza os benefícios económicos para a Firma e os seus múltiplos stakeholders.

A política de **sustainable procurement** da VdA, que entrará em vigor no ano de 2023, leva a Firma a considerar uma série de fatores ao selecionar fornecedores e produtos, nomeadamente aos seguintes níveis:

SUSTENTABILIDADE SOCIAL

Envolve considerar o impacto social dos produtos ou serviços adquiridos, incluindo condições de trabalho, direitos humanos e práticas éticas dos fornecedores.



SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Envolve a avaliação do impacto ambiental dos produtos ou serviços adquiridos, bem como o desempenho ambiental dos fornecedores.

SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA

Envolve a avaliação dos benefícios económicos de longo prazo dos produtos ou serviços adquiridos, incluindo o custo total de aquisição, relação qualidade-preço e potencial de inovação e crescimento das soluções e bens adquiridos, ou por eles proporcionados.

Ao reger-se por uma prática de *sustainable procurement*, a VdA assume o compromisso de tornar a sua cadeia de fornecimento mais sustentável e resiliente, de reduzir a sua pegada ambiental e de melhorar o bem-estar das comunidades em que opera. Ao adotar uma abordagem holística para o seu procurement, a VdA pode criar valor para a Firma e seus stakeholders, minimizando os impactos negativos no meio ambiente e na sociedade. O detalhe dos compromissos que a VdA convida os seus parceiros e fornecedores a assumir, podem ser consultados em detalhe no “Suppliers & Partners Code of Conduct”.

3.3 Na Proteção do Ambiente

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regulamente a todos os Colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da Firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal “Sabia que...” cujo objetivo é sensibilizar os Colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.

“Reinventando continuamente o conceito de liderança, a VdA tem sido, também em matéria de Sustentabilidade Ambiental, pioneira: provando que o ecossistema empresarial e a preservação do ambiente devem coexistir harmoniosamente. O Compromisso que assumimos com a Sociedade, e que se encontra tão presente no nosso ADN, tem resultado num esforço e ambição de “fazer mais”: não só, em relação ao existente e que pode ser melhorado; mas, sobretudo, tomando parte nas soluções que podem ser criadas para fazer face à necessidade urgente da mudança.”

Carolina Vaza
Associada da área de prática de Ambiente

Em 2018, a VdA mudou a sua sede para novas instalações, num edifício na zona histórica de Lisboa, recuperado com elevados padrões de eficiência energética, e que utiliza energia solar para aquecimento de água. Foi também reforçada a recolha seletiva e encaminhamento de resíduos para valorização, eliminados os plásticos de utilização única e introduzido um sistema de controlo de equipamentos de impressão que promove a utilização racional de papel. Desde julho de 2020, 100% da eletricidade adquirida pela VdA tem certificação de origem renovável.

Tendo 2018 como ano-base, a Firma definiu um conjunto de objetivos ambientais quantificados de redução de consumos e emissões, até 2022: redução de 5% no consumo de recursos e nas emissões de carbono por Colaborador e aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos.

VdA **Objetivos ambientais 2019-2022**
Ano-base: 2018

-5%

Consumo de recursos por Colaborador

-5%

Emissões de carbono por Colaborador

+5%

Taxa de valorização de resíduos

Todos os objetivos definidos para o período 2019-2022 foram cumpridos.



2 562 KWh de energia consumida por Colaborador
-26% 2018-2022



12 189 km percorridos por Colaborador em deslocações de serviço
-17% 2018-2022



73% de resíduos valorizados
+21% 2018-2022



25 Kg de papel utilizados por Colaborador
-51% 2018-2022



8m³ de água consumidos por Colaborador
-29% 2018-2022



1,96t CO₂ de emissões de carbono por Colaborador
-30%* 2018-2022
*-49% like-for-like (excluindo mobilidade pendular, contabilizada a partir de 2022)

Para o período 2023-2024, não estão previstas alterações na operação própria ou na cadeia de valor, com impacto significativo no consumo de recursos ou nas emissões de carbono. A Firma irá manter as medidas - tecnológicas e comportamentais - já adotadas para a racionalização de consumos, e assumiu decisões de compra que trarão benefícios ambientais: instalação de painéis solares fotovoltaicos para auto-produção de eletricidade renovável, em complemento à aquisição a comercializadores; e utilização de papel com certificação de produção sustentável (FSC® - Forest Stewardship Council). Pretende também avaliar o potencial associado à utilização de papel reciclado e à compensação voluntária de emissões de carbono, designadamente das deslocações em avião.

Atendendo a este contexto e até à aprovação de um SBT, a VdA decidiu adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos, na linha dos que vigoraram no período 2019-2022. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado e compensação voluntária de emissões) que suportarão futuras tomadas de decisão.

Definir objetivos de acordo com os SBTi

Em 2023, a VdA irá completar o cálculo da sua pegada de carbono, com a quantificação das emissões associadas à produção dos produtos, serviços e bens de imobilizado que adquire (categorias 1 e 2 de âmbito 3).

Com base nos resultados obtidos, a Firma pretende iniciar, em 2024, o processo de avaliação e adoção de um objetivo de redução de emissões mais ambicioso e alinhado com a ciência climática (SBT - Science-Based Target), a submeter à aprovação da Science-Based Targets initiative (SBTi).



Objetivos ambientais 2023-2024
Ano-base: 2022

-2.5%

Consumo de recursos por Colaborador (energia, deslocações em serviço, papel e água)

-2.5%

Emissões de carbono por Colaborador

+2.5%

Taxa de valorização de resíduos

100%

eletricidade renovável
[novo]

100%

Papel com certificação FSC®
[novo]

Consumo de energia e pegada de carbono

A emissão de gases com efeito de estufa (GEE) em resultado das atividades humanas é reconhecida como a principal causa das alterações climáticas. Segundo o mais recente relatório do Painel Intergovernamental para as Alterações Climáticas, será necessário reduzir em 50% as emissões globais até 2030 e atingir um balanço neutro entre emissões e remoções de carbono até 2050, para que seja possível limitar o aquecimento global a 1.5°C em 2100, em relação aos níveis pré-industriais. Este é um desafio em todos os setores de atividade, incluindo o setor legal.

A operação da VdA é responsável – de forma direta e indireta – pela emissão de diversos GEE, o mais importante dos quais é o dióxido de carbono (CO2). As emissões resultam quer da atividade própria, quer da cadeia de fornecimento. Com base nos resultados do Barómetro Verde, a VdA quantifica, desde 2011, a sua pegada de carbono, utilizando a metodologia The Greenhouse Gas Protocol, aplicada ao setor legal, em linha com as recomendações da Legal Sustainability Alliance.

A Firma tem vindo a expandir a abrangência do processo de contabilização, em linha com as melhores práticas e, em 2022, quantificou pela primeira vez as emissões associadas à mobilidade pendular, tendo por base um inquérito que permitiu conhecer em detalhe o padrão das deslocações casa-trabalho-casa dos seus Colaboradores. Em 2023 a pegada ficará completa, com uma primeira quantificação das emissões das categorias 1 e 2 de âmbito 3.



Legenda

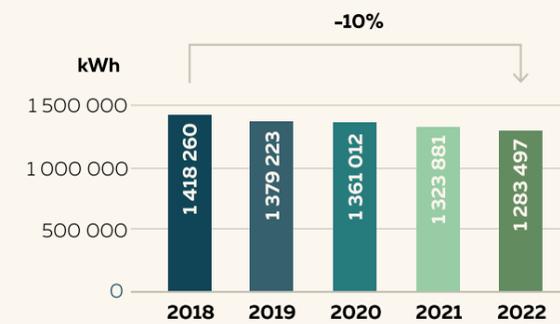
- Contabilização prevista
- Contabilização integral

A eletricidade é a principal forma de energia consumida pela VdA. Nos escritórios é também utilizado gás natural, numa caldeira de aquecimento, e pequenas quantidades de gasóleo para geradores de emergência. As motorizadas para serviço de estafeta que constituem a frota da Firma consomem sobretudo gasolina, existindo já uma motorizada elétrica.

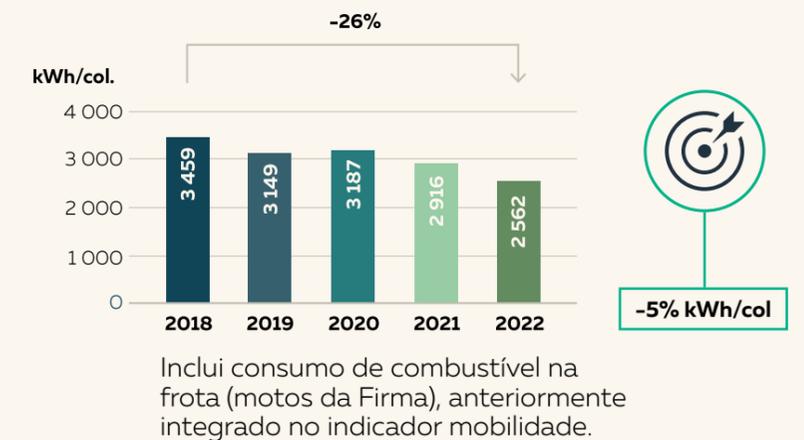
Em 2022, o consumo de energia continuou a diminuir, tanto em termos absolutos como por Colaborador, em resultado da gestão cada vez mais energeticamente eficiente dos espaços. Entre 2018 e 2022, o consumo total de energia registou uma redução de 10%, apesar de um aumento de 22% no número de Colaboradores e de 11% na área de escritório, no mesmo período. O consumo por Colaborador desceu 26%, ultrapassando largamente a meta definida.

ENERGIA

CONSUMO TOTAL



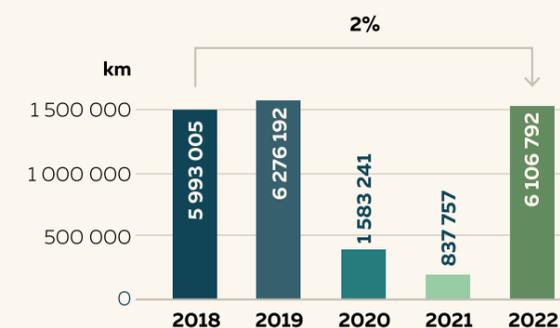
CONSUMO POR COLABORADOR



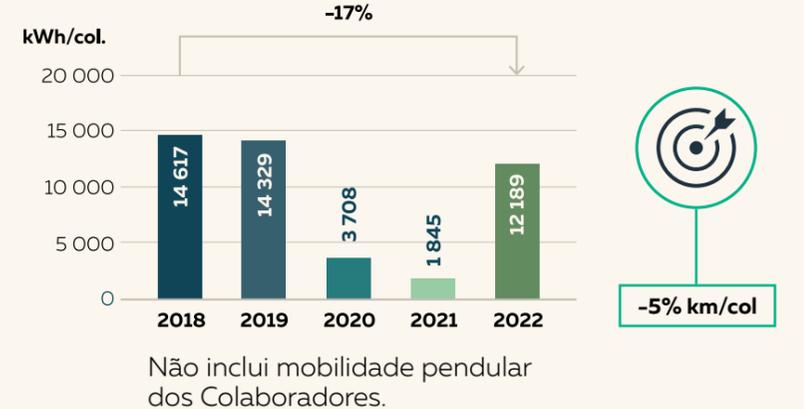
Após uma drástica redução em 2020 e 2021, resultado das restrições à mobilidade que vigoraram durante a pandemia de COVID-19, as deslocações em serviço subiram significativamente em 2022, com destaque para as viagens de avião. No entanto, entre 2018 e 2022, o aumento distância total percorrida foi limitado a 2%, apesar do aumento do número de Colaboradores e da continuada expansão da atividade internacional da Firma. No mesmo período, a distância percorrida por Colaborador desceu 17%, superando a meta de desempenho definida.

MOBILIDADE EM SERVIÇO

DISTÂNCIA TOTAL



DISTÂNCIA POR COLABORADOR



Desde julho de 2020, toda a eletricidade consumida nos espaços VdA (escritórios de Lisboa e Porto) é de origem renovável, certificada através de Garantias de Origem canceladas em nome da Firma no sistema de registo da Entidade Emissora de Garantias de Origem nacional. Em 2023, serão instalados painéis solares fotovoltaicos no edifício sede, permitindo que uma parte do consumo de eletricidade do escritório seja abastecido diretamente com auto-produção de eletricidade renovável, em complemento à eletricidade renovável adquirida a comercializadores.

A mudança para eletricidade produzida sem emissões de carbono foi determinante para a redução da pegada de carbono da Firma entre 2018 e 2022: no conjunto dos âmbitos 1, 2 e 3, registou-se uma redução de emissões de 14%, em termos absolutos, e de 30% no rácio de emissões por Colaborador. Note-se, no entanto, que os resultados de 2022 incluem, pela primeira vez, as emissões da mobilidade pendular dos Colaboradores, fonte não incluída em anos anteriores; numa comparação like-for-like, a pegada de carbono VdA diminuiu 58% em valor absoluto e 49% por Colaborador, entre 2018 e 2022.

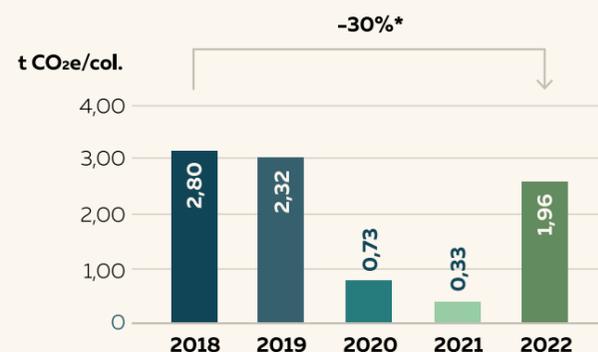
PEGADA DE CARBONO

TOTAL ÂMBITO 1, 2 E 3



*-58% like-for-like, excluindo âmbito 3 - C7: mobilidade pendular, contabilizado a partir de 2022

ÂMBITO 1, 2 E 3 POR COLABORADOR

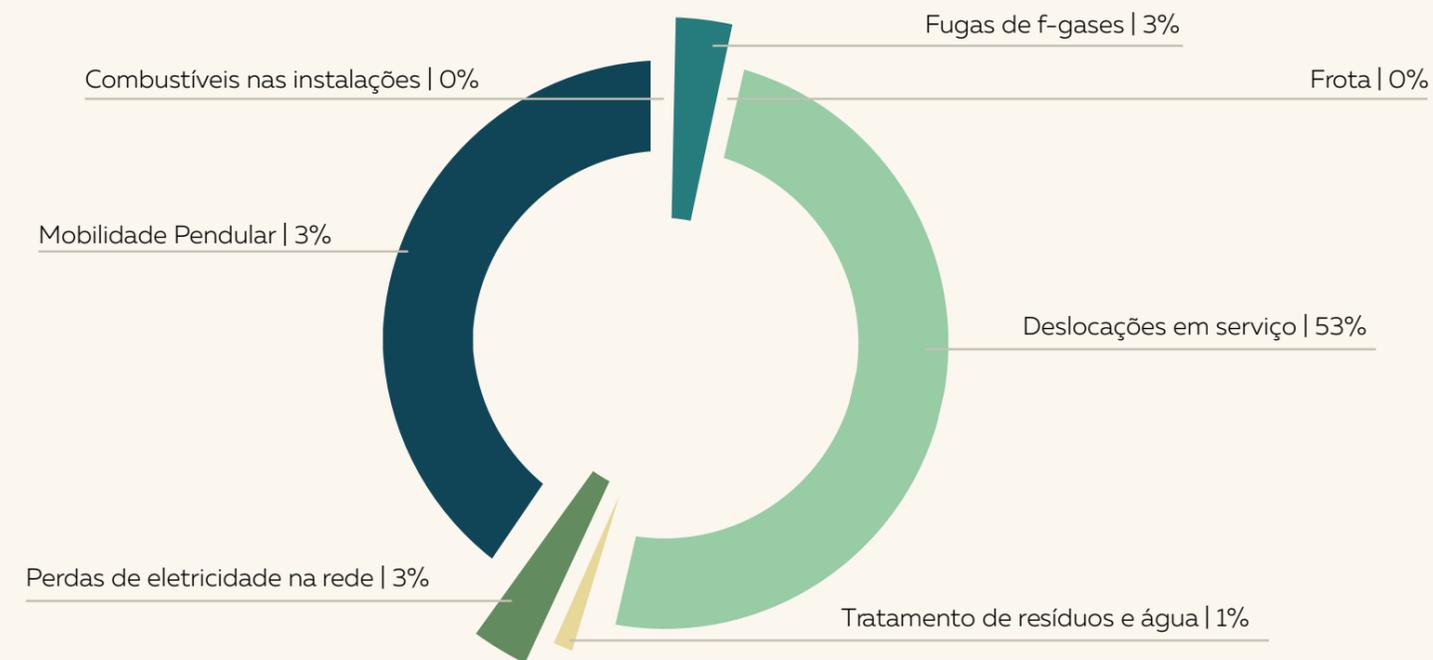


*-49% like-for-like, excluindo âmbito 3 - C7: mobilidade pendular, contabilizado a partir de 2022



| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Emissões âmbito 1 | 11 | 10 | 71 | 43 | 2 |
| Emissões âmbito 2 - Market-based method | 467 | 339 | 1050 | | 0 |
| Emissões âmbito 2 - Location-based method | 397 | 485 | 414 | 331 | 278 |
| · Categoria 3- perdas T&D eletricidade | 39 | 47 | 40 | 30 | 27 |
| · Categoria 5- Tratamento de resíduos e água residuais | 31 | 28 | 15 | 13 | 14 |
| · Categoria 6- Deslocações em serviço | 601 | 593 | 1479 | 45 | 15 |
| · Categoria 7- Mobilidade pendular | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 392 |
| Emissões âmbito 3 | 671 | 668 | 2011 | 37 | 948 |
| Total de emissões - Market-based method | 11491 | 016 | 3131 | 51 | 980 |
| Total de emissões por colaborador2 | ,802 | ,320 | ,730 | ,331 | ,96 |

PEGADA DE CARBONO 2022 POR FONTE DE EMISSÃO



No âmbito de um Protocolo com a Tapada Nacional de Mafra, a VdA apoia a gestão de uma área de 31ha (Zona de Carbono Zero VdA), ocupada por povoamentos mistos de folhosas e resinosas, no qual são realizadas operações de silvicultura (desramação e plantação) e de defesa da floresta contra incêndios.

Em 2022, foi desenvolvido um projeto de investigação que testou uma nova metodologia para determinação da capacidade de remoção de CO₂ daquela área e apurou um valor de 76 t CO₂/ano, que a VdA contabiliza como forma de compensação voluntária de parte da sua pegada de carbono. O projeto permitiu também definir formas de otimizar o serviço de remoção de carbono deste ecossistema, essencial ao objetivo global de neutralidade carbónica.

Consumo de água, papel e valorização de resíduos

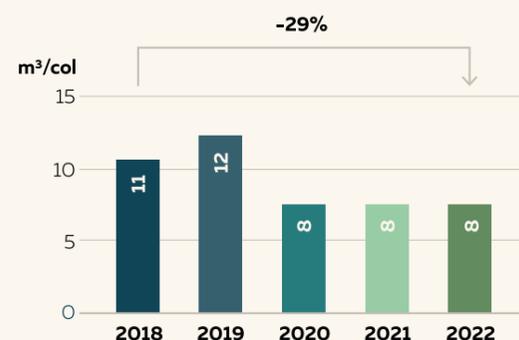
Toda a água utilizada nos escritórios VdA é abastecida através de sistemas municipais. Entre 2018 e 2022, o consumo de água registou uma redução de 13% em termos absolutos e de 29% por Colaborador. Para além da instalação de redutores de caudal, as medidas de sensibilização e a instituição de um dia por semana de teletrabalho, contribuíram também para esta evolução, que superou a meta definida.

ÁGUA

CONSUMO TOTAL



CONSUMO POR COLABORADOR



-5% m³/Colaborador

O papel é o material com consumo mais relevante na operação da VdA. Em 2022, a Firma consumiu mais de 12,5 toneladas, o equivalente a cerca de 2,5 milhões de folhas A4. Em média, cada Colaborador VdA gastou quase 5 100 folhas (25 kg), cerca de 20 por cada dia de trabalho.

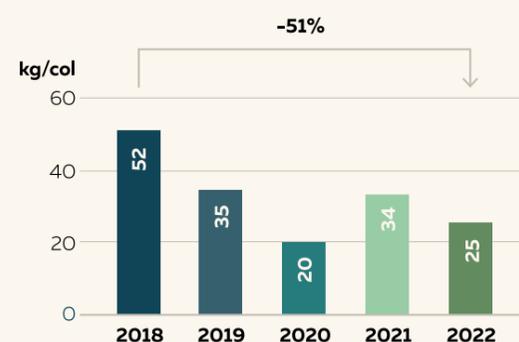
Entre 2018 e 2022, o consumo total de papel diminuiu 40% e o rácio por Colaborador desceu 51%. Este bom resultado reflete a eficácia das medidas de racionalização dos volumes de impressão e campanhas de sensibilização interna associadas, implementadas pela Firma nos últimos anos, nomeadamente, o envio de um relatório individual mensal (User Environmental Impact) com o impacto ambiental associado às impressões: quantidade de papel utilizado, número de árvores abatidas, quantidade de GEE libertados e energia consumida por uma lâmpada elétrica acesa em horas, equivalente à energia necessária para a produção dessa quantidade de papel.

PAPEL

CONSUMO TOTAL



CONSUMO POR COLABORADOR



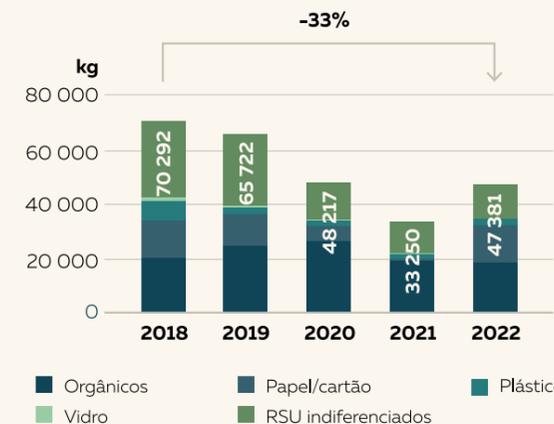
-5% kg/Colaborador

Mais de dois terços do total de resíduos produzidos nos escritórios da VdA são recolhidos separadamente e encaminhados para valorização através dos sistemas de recolha municipais ou de operadores licenciados de gestão de resíduos. Papel/cartão, embalagens de plástico e vidro são enviados para reciclagem multimaterial, e os resíduos orgânicos produzidos na cafeteria do escritório de Lisboa são valorizados por digestão anaeróbia, com a produção de energia elétrica e composto para fertilização de solos.

Entre 2018 e 2022, a produção total de resíduos registou um decréscimo de 33% e a taxa global de valorização aumentou 21%.

RESÍDUOS

PRODUÇÃO TOTAL



Orgânicos, Vidro, Papel/cartão, RSU indiferenciados, Plástico

TAXA DE VALORIZAÇÃO



+5% taxa de valorização

3.1 Na Sociedade

A nossa inquietude leva-nos a querer contribuir. Para tal, fazer parte do coletivo, envolvermo-nos ativamente na reflexão e contribuir para soluções faz parte do nosso **modus operandi**. A nossa capacidade de influenciar é exponenciada pelo nível do envolvimento a que nos dispomos.

Somos parte ativa

Estamos presentes em diversas associações e grupos de trabalho, com responsabilidade de liderar as temáticas ESG e de as levar mais longe, nomeadamente:

GRACE: EMPRESAS RESPONSÁVEIS

Fundado em 2000 por um conjunto de empresas interessadas em aprofundar o papel do setor empresarial no desenvolvimento social, o GRACE é uma associação pioneira sem fins lucrativos que reúne mais de 250 empresas. Promove a responsabilidade e a sustentabilidade das organizações com vista ao fortalecimento de um movimento global de empresas responsáveis, comprometidas com os princípios da sustentabilidade nas suas diversas dimensões e com o exercício de uma cidadania empresarial ativa. Atualmente a VdA é representada por Margarida Couto na Presidência da Direção, mandato (2021-2023).

IRIS

A Incubadora Regional de Inovação Social é uma associação sem fins lucrativos que tem como objetivo encubar e apoiar projetos de Inovação social, dinamizar iniciativas de formação e capacitação e ainda desenvolver programas educativos com vista à sensibilização dos jovens para os problemas sociais e a promoção do empreendedorismo. A VdA (Área de Prática de Economia Social & Direitos Humanos) presta apoio jurídico pro bono.

UNGC AMBIENTAL

O United Nations Global Compact assenta em 10 princípios fundamentais, sobre as áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção e visa promover o compromisso público e voluntário das empresas em cumpri-los. Como subscritora, a VdA publica anualmente a sua Communication on Progress (COP), um relatório onde são divulgadas as atividades relacionadas com os princípios em 4 áreas (Direitos Humanos, Práticas Laborais, Proteção ambiental, Anticorrupção).

BCSD

O Business Council for Sustainable Development é uma associação empresarial que agrega empresas que se comprometem com a aceleração da transição para um mundo mais sustentável, onde atualmente a VdA é representada por Margarida Couto como Secretária da Mesa da Assembleia Geral.

JUNIOR ACHIEVEMENT PORTUGAL

organização sem fins lucrativos, criada em novembro de 2005. Trata-se de uma congénere portuguesa da Junior Achievement, a maior e mais antiga organização mundial de educação para o empreendedorismo. Inspira e prepara crianças e jovens para terem sucesso numa economia global através de experiências transformadoras com base em três pilares fundamentais: Cidadania e Literacia Financeira, Educação para o Empreendedorismo e Competências para a empregabilidade. A VdA é representada por Alexandra Resina da Silva, como Presidente da Mesa de Assembleia Geral.

CENTRO NACIONAL DE COMPETÊNCIAS PARA A INOVAÇÃO SOCIAL

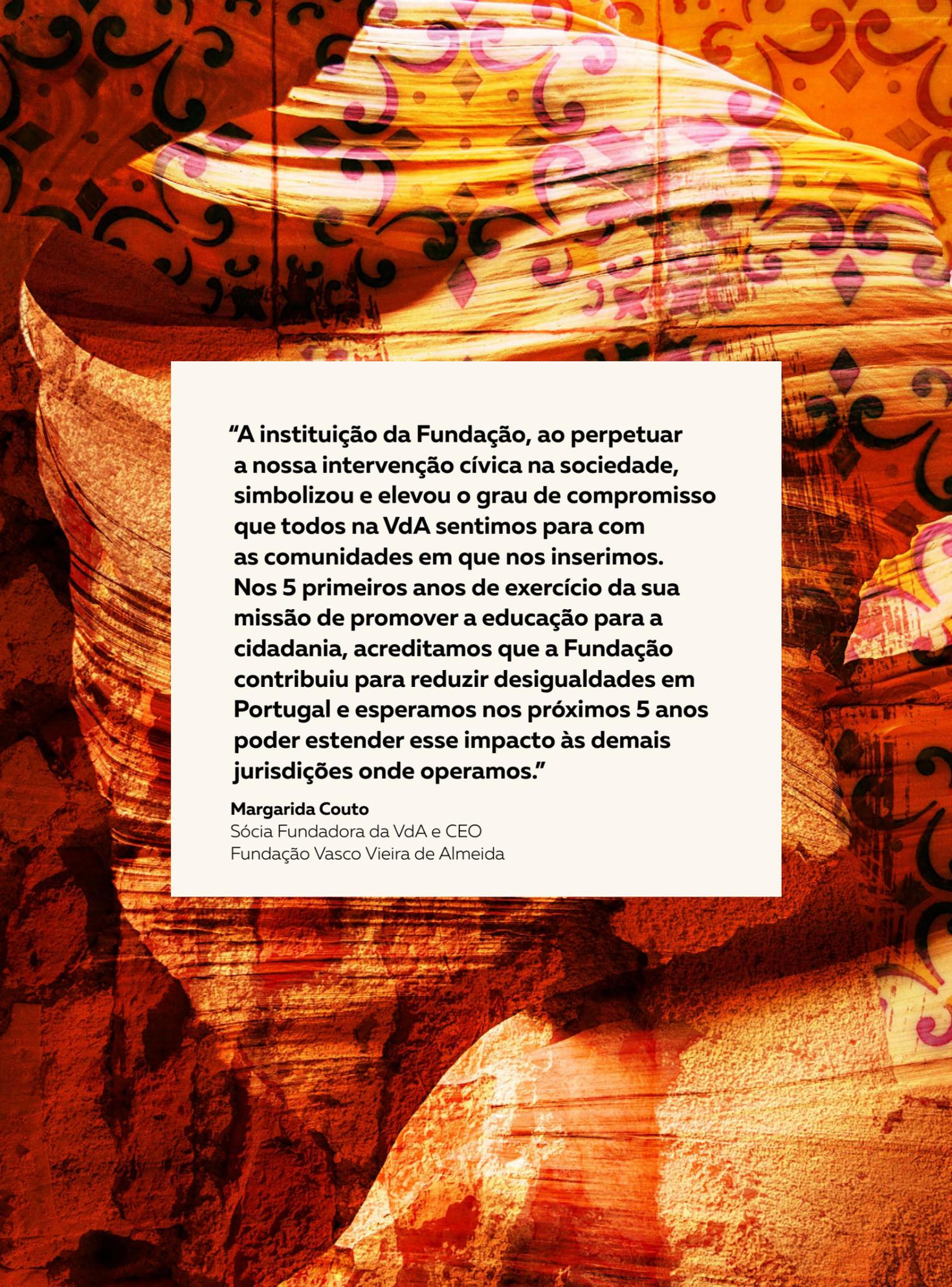
Foi criado pela Estrutura de Missão “Portugal Inovação Social” e pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão e pretende servir de exemplo de “best practice” no contexto europeu. A VdA faz parte do Conselho Consultivo deste Centro.

STATEMENT FROM BUSINESS LEADERS FOR RENEWED GLOBAL COOPERATION:

em 2020, a VdA assinou o Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation, um apelo aos CEOs de todo o mundo, para que demonstrassem o seu apoio à cooperação e ao multilateralismo e reconhecendo que a paz, a justiça e a manutenção de instituições fortes como fundamentais na construção de um mundo melhor.

GESI'S DIGITAL WITH PURPOSE MOVEMENT - GLOBAL ENABLING SUSTAINABILITY INICIATIVE (GESI):

Em 2021, a VdA aderiu ao compromisso DWP. O DWP compromete-se a catalisar ações coletivas em todo o setor da Informação, Comunicação e Tecnologia (ICT) para a concretização rápida dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e do Acordo de Paris de 2030.



“A instituição da Fundação, ao perpetuar a nossa intervenção cívica na sociedade, simbolizou e elevou o grau de compromisso que todos na VdA sentimos para com as comunidades em que nos inserimos. Nos 5 primeiros anos de exercício da sua missão de promover a educação para a cidadania, acreditamos que a Fundação contribuiu para reduzir desigualdades em Portugal e esperamos nos próximos 5 anos poder estender esse impacto às demais jurisdições onde operamos.”

Margarida Couto

Sócia Fundadora da VdA e CEO
Fundação Vasco Vieira de Almeida

Participamos também em órgãos sociais de Projetos de Inovação Social. A título de exemplo: Oikos, Tese, Speak e Associação Pão a Pão (restaurante MEZZE).

OIKOS- COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

É uma organização não governamental para o desenvolvimento, que trabalha com as comunidades e regiões de países mais pobres, independentemente da sua localização geográfica. Desde a Emergência ao Desenvolvimento, até à Educação, Mobilização Social e Influência Pública, o trabalho da Oikos estende-se atualmente por Portugal, África, América Central, Cuba e Colômbia. Desde junho de 2012, a VdA apoia a Oikos com serviços jurídicos pro bono.

TESE

Organização Não Governamental para o desenvolvimento que desenvolve e implementa soluções inovadoras para o combate à pobreza e para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e comunidades, nomeadamente, através de projetos relativos ao abastecimento de água, saneamento, energia, saúde e educação, cuja execução é financiada pelo Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento e pela Comissão Europeia, os quais são implementados em Portugal e em diversos países africanos. A VdA foi eleita para a Presidência da Mesa da Assembleia Geral da Tese – Associação para o Desenvolvimento-. Presta apoio jurídico no desenvolvimento da atividade da ONGD através da participação em inúmeros projetos.

SPEAK

O SPEAK tem como objetivo principal promover a integração sociocultural através de um programa de intercâmbio linguístico e de interculturalidade entre imigrantes e cidadãos locais. A VdA, ao abrigo do seu programa pro bono, colabora e apoia de perto o SPEAK, quer em questões estratégicas, quer de apoio jurídico pro bono corrente desde o momento de arranque do projeto, há mais de uma década. Esta relação de contínuo apoio e colaboração com este projeto, que hoje também se estende à Fundação Vasco Vieira de Almeida, constitui uma oportunidade de fazermos parte da História de um dos projetos de inovação e empreendedorismo social mais emblemáticos no panorama nacional, e traduz-se num motivo de orgulho e satisfação para todo o ecossistema VdA.

ASSOCIAÇÃO PÃO A PÃO (RESTAURANTE MEZZE)

Desenvolve respostas para a inclusão de refugiados e imigrantes nas comunidades locais, sobretudo através da culinária e a restauração. Além de formação em temas relevantes para a sua missão, conta com o apoio pro bono de diversos advogados da VdA, com destaque para o apoio das equipas de direito laboral no lançamento do projeto MEZZE Escola, de direito público na gestão da relação com a tutela e de direito fiscal na otimização do seu enquadramento jurídico-fiscal.

CAPÍTULO 4 _

O NOSSO ROADMAP

**O que já conquistámos,
a ambição que temos.**



Compromissos Públicos

SAÚDE E BEM-ESTAR

A VdA integra os seguintes compromissos e grupos de trabalho no âmbito da saúde e bem-estar.

THE GLOBAL BUSINESS COLLABORATION FOR BETTER WORKPLACE MENTAL HEALTH

A VdA é, desde 2021, signatária do The Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health, a primeira iniciativa global liderada por empresas, concebida para defender e acelerar as mudanças positivas na saúde mental no local de trabalho.

Os signatários da iniciativa comprometem-se a dar prioridade a uma melhor saúde mental no local de trabalho, aumentando a sensibilização e permitindo o apoio às pessoas nas suas organizações.

A VdA foi a primeira Firma de advogados portuguesa a aderir a este compromisso.

PACTO PARA A SAÚDE MENTAL EM AMBIENTES DE TRABALHO

A VdA aderiu ao pacto lançado pelo Center for Responsible Business & Leadership da Católica Lisbon School of Business & Economics, o primeiro pacto global desenhado para promover e acelerar a melhoria da saúde mental nos locais de trabalho.

Esta iniciativa contou com a parceria da MindForward Alliance, sob marca MindAlliance Portugal, uma organização sem fins lucrativos que procura transformar a cultura existente em ambientes de trabalho no sentido de promover a saúde mental dos seus Colaboradores.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A VdA considera que a diversidade e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um fator crítico para a sustentabilidade e equilíbrio das organizações, integrando por isso os seguintes compromissos.

CARTA PORTUGUESA PARA DIVERSIDADE

Em 2016, a VdA assinou a Carta Portuguesa para a Diversidade, uma iniciativa da Comissão Europeia, sendo um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

Esta descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião.

COMPROMISSO COM A INCLUSÃO - INCLUSIVE COMMUNITY FORUM (NOVA SBE)

Em 2019, a VdA tornou-se membro do Inclusive Community Forum (ICF), uma iniciativa da Nova SBE dedicada à vida das pessoas com deficiência que tem como objetivo promover uma comunidade mais inclusiva.

A VdA assinou o Compromisso com a Inclusão com o objetivo de (i) promover o cumprimento da Lei n. 4/2019, relativa às quotas de emprego para pessoas com deficiência e (ii) reconhecer a importância – valor social e valor económico – desta realidade quer para a Firma quer para os Colaboradores, quer para a comunidade em geral.

IGEN - FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

Em 2018, a VdA assinou o compromisso para a Igualdade, iniciativa promovida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, organismo nacional que promove a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, tendo ao longo dos últimos anos definido compromissos concretos.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Em 2020, a VdA passou a ser membro da lista de signatários dos Women's Empowerment Principles (WEPS). Os WEPS são um conjunto de Princípios que oferecem orientação às empresas sobre como promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, mercado e comunidade. Estabelecido pelo Pacto Global da ONU e pela ONU Mulheres, os WEPS são pautados padrões internacionais de trabalho e direitos humanos e fundamentados no reconhecimento de que as empresas têm interesse e responsabilidade nos temas da igualdade de género e empoderamento das mulheres. A VdA faz parte da lista de empresas signatárias do WEPS.

TARGET GENDER EQUALITY, UN GLOBAL COMPACT PRINCIPLES

A VdA foi uma das empresas que participou na 1ª edição deste programa, através da rede Global Compact, em Portugal, um programa acelerador que apoia as empresas na definição de metas ambiciosas para a representação e liderança das mulheres na gestão de topo, que inclui análises de desempenho, workshops de capacitação, aprendizagem entre pares e diálogo com as partes interessadas através de iniciativas nacionais e internacionais.

PROTEÇÃO DO AMBIENTE

A VdA integra os seguintes compromissos no âmbito do ambiente.

ACT4NATURE PORTUGAL – BCSD

Lançado, em 2018, pelo BCSD Portugal com o objetivo de incentivar as empresas a colaborarem ativamente no combate à perda de biodiversidade a nível global. O movimento conta com 15 empresas nacionais que se comprometeram a atingir os 10 compromissos comuns e alguns compromissos individuais, definidos por cada empresa aderente. A VdA aderiu em 2020, assumindo 10 compromissos individuais.



COMPROMISSO LISBOA CAPITAL VERDE EUROPEIA - COMISSÃO EUROPEIA / CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

Em 2020, Lisboa sucedeu a Oslo ao conquistar o título Capital Verde, atribuído todos os anos pela Comissão Europeia, tornando-se, assim, a primeira cidade Verde do sul da Europa. Neste âmbito, a VdA juntou-se a mais de duzentas organizações ao integrar o programa “Lisboa Capital Verde 2020”, com o objetivo de promover diversas medidas em áreas diversificadas da sustentabilidade: mobilidade, qualidade do ar e ruído, energia, economia circular, água e cidadania e participação.

Sobre o Relatório

Este relatório de impacto da VdA reporta o ano de 2022 (1 de janeiro a 31 de dezembro) e é o primeiro que integra todas as operações em Portugal e nas Legal Partners (Angola, Cabo Verde, Guiné, Moçambique, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste), as iniciativas que desenvolve em conjunto com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, e o seu desempenho ambiental anteriormente apresentado em relatório dedicado, focando-se agora nos aspetos Ambientais, Sociais e de Governance (Environmental, Social and Governance - ESG).

Este exercício coincide com a apresentação do novo Ciclo de Sustentabilidade da VdA - 2023-2025, estando a definição de conteúdos e indicadores deste Relatório assente na Matriz de Dupla Materialidade trabalhada em 2022. Adicionalmente, o desempenho e os compromissos futuros alicerçados na Estratégia de Responsible Business, que assenta diretamente sobre o Propósito da VdA, será apresentada neste documento.

O desempenho de sustentabilidade, é elaborado de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI Standards), prevendo-se, entretanto, a transição para os European Sustainability Reporting Standards, framework que será aprovado para o reporting futuro na União Europeia, no âmbito da Corporate Sustainability Reporting Directive. Considerando a análise de materialidade realizada, a organização reporta apenas os indicadores que considera relevantes e com aplicabilidade à sua atividade, em particular, nos escritórios de Lisboa e do Porto.

Embora a informação apresentada não seja verificada por uma entidade externa, está prevista a integração desta prática num próximo exercício de reporting 2023.

Um Agradecimento

Uma palavra de agradecimento também aos nossos stakeholders, em particular os que foram envolvidos interna e externamente na consulta, cujos contributos enriqueceram a nossa reflexão e definição do novo ciclo estratégico.

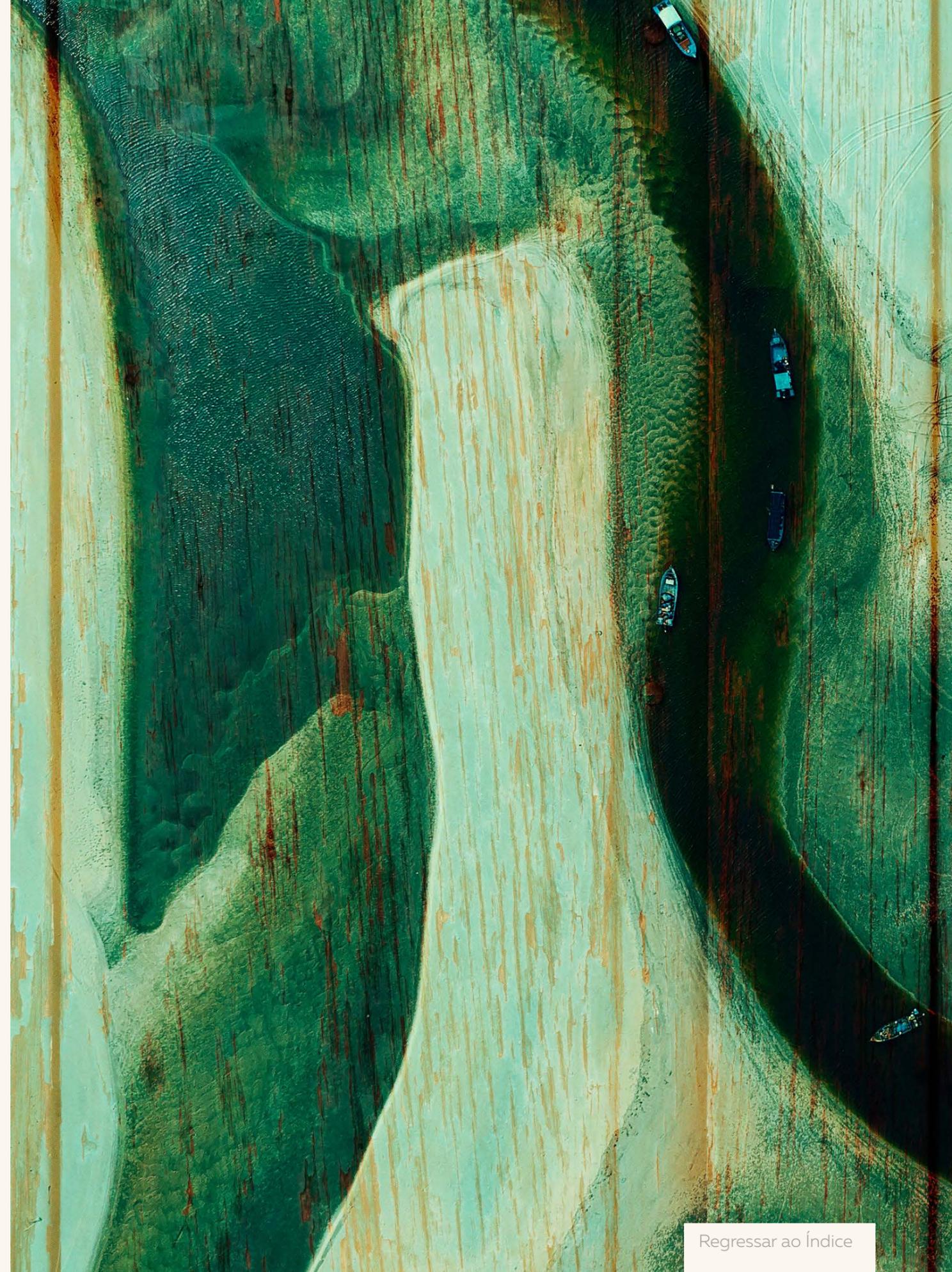
Estrutura

Este relatório está estruturado em quatro blocos distintos:

- **Parte I – Apresentação da VdA**
Inclui o Manifesto do Propósito da VdA e a visão e valores que orientam a sua atividade.
- **Parte II – Apresentação da Abordagem Responsible Business**
Inclui referência ao processo que esteve na base da Estratégia, incluindo os resultados-chave da consulta aos stakeholders, a Matriz de Dupla Materialidade e o Roadmap 2023-2025, que tornará tangíveis os compromissos assumidos.
- **Parte III – Desempenho da VdA nos eixos materiais**
Inclui quatro capítulos, relativos à Equipa, à Comunidade, à Proteção do Ambiente e à Sociedade.
- **Parte IV – Anexos**
Inclui notas metodológicas e mapa de indicadores de acordo com o referencial da Global Reporting Initiative.

Ligação com outros relatórios

Complementarmente, a VdA publica ainda o Relatório da Fundação Vasco Vieira de Almeida, que constitui informação adicional à apresentada neste relatório, e disponibiliza também conteúdos no(s) seu(s) website(s): <https://www.vda.pt/pt/> & <https://www.fundacaovva.org/>.



Notas Metodológicas

METODOLOGIA DE CONTABILIZAÇÃO

O cálculo da pegada de carbono VdA é efetuado de acordo com a metodologia The Greenhouse Gas Protocol, considerando também orientações para o setor da advocacia definidas pela Legal Sustainability Alliance. Foram ainda seguidas as orientações The Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance, relativamente à contabilização das emissões associadas ao consumo de eletricidade, e The Greenhouse Gas Protocol Scope 3 Standard, relativamente à contabilização de emissões de âmbito 3.

A pegada de carbono é apresentada considerando o total de emissões de âmbito 1, 2 e 3, e utilizando o valor de emissões de âmbito 2 calculado de acordo com o market-based method, que reflete o conteúdo carbónico específico da eletricidade adquirida.

FRONTEIRAS DE CONTABILIZAÇÃO

A contabilização de emissões abrange a operação da VdA em Portugal, nos escritórios de Lisboa e Porto. Não são consideradas as instalações e atividades da plataforma internacional VdA Legal Partners, uma vez que a respetiva operação é da responsabilidade dos parceiros locais.

Foram contabilizadas todas as fontes de emissão diretas (âmbito 1) e indiretas associadas à energia adquirida (âmbito 2). Em âmbito 3, foram contabilizadas categorias de emissão relevantes para a atividade da Firma, designadamente as associadas a deslocações em serviço, tratamento de resíduos e águas residuais gerados nas instalações, tratamento da água consumida, perdas no transporte e distribuição da eletricidade adquirida e mobilidade pendular dos Colaboradores.

A título complementar, é apresentada informação sobre consumo de papel. As emissões associadas ao respetivo ciclo de vida não são, no entanto, incluídas no cálculo da pegada.

ELEMENTOS DE CÁLCULO

Foram contabilizados os seis gases com efeito de estufa do Protocolo de Quioto, sendo os resultados apresentados em CO2 equivalente, utilizando os valores de Potencial de Aquecimento Global (PAG) publicados pelo IPPC (Intergovernmental Panel on Climate Change) – Forth Assessment Report.

As emissões foram calculadas com base em dados de atividade representativos da operação da Firma ao longo do ano, aos quais foram aplicados fatores de emissão definidos de acordo com o IPCC e ajustados à realidade portuguesa com base em dados publicados por entidades oficiais.

Foram aplicados os seguintes critérios específicos:

- **Eletricidade** – Market-based method: fator de emissão anual, relativo ao ano de reporte, publicado pelo fornecedor de eletricidade. A partir do segundo semestre de 2020, 100% da eletricidade consumida tem certificação renovável, sendo contabilizada com fator de emissão zero; Location-based method: fator de emissão médio da rede elétrica em Portugal (dados mais recentes da European Environmental Agency).
- **Viagens de avião** – Fatores de emissão por passageiro.km para cada tipologia de percurso. As emissões não foram afetadas do Índice de Força Radiativa (acrónimo inglês RFI), em linha com as orientações do Protocolo LSA.
- **Viagens de comboio** – Fator de emissão representativo do transporte ferroviário de passageiros em Portugal.

- **Viagens em viaturas de aluguer e viaturas pessoais** – Fator de emissão representativo de veículo ligeiro de passageiros (gasolina e gasóleo) em circulação em Portugal
- **Tratamento de resíduos** – Fator de emissão para a totalidade do período de degradação dos resíduos em aterro (30 anos). As emissões associadas à reciclagem e valorização energética são consideradas nulas, por serem alocadas aos setores de atividade respetivos.
- **Tratamento de água consumida e águas residuais descarregadas** – Fatores de emissão representativos dos respetivos processos.
- **Perdas T&D eletricidade consumida** – Fator de emissão representativo das perdas na rede elétrica em Portugal (% de perdas publicada pela DGEG e fator de emissão médio da rede nacional).
- **Mobilidade pendular** – Fatores de emissão representativos do transporte individual e coletivo em Portugal

RECOLHA DE DADOS: PROCEDIMENTOS E PRESSUPOSTOS

Os dados relativos à operação da VdA foram obtidos da seguinte forma:

- **Consumo de combustíveis nas instalações** – Informação retirada de faturas de fornecedor (gás natural) e registos de manutenção (gasóleo geradores de emergência e moto-bomba).
- **Consumo de combustíveis na frota da Firma** – Calculado a partir de movimentos de contabilidade e do preço médio anual de gasolinas no ano (fonte: Direção Geral de Energia e Geologia). Apenas consumo de combustível em motos da Firma (entregas). Não foram considerados os abastecimentos de viaturas de sócios.
- **Consumo de eletricidade nas instalações** – Informação retirada de faturas de fornecedor.
- **Deslocações de avião** – Registos de deslocações. Distâncias calculadas a partir de pares origem-destino, acrescidas de fator de ajustamento (rotas não diretas e espera para aterragem).
- **Deslocações de comboio** – Calculado a partir de movimentos de contabilidade, identificando pares origem destino com base no custo-tipo de viagens entre as principais estações (Lisboa, Porto, Coimbra, Faro e Aveiro).
- **Deslocações de táxi** – Calculado a partir de movimentos de contabilidade e de preço médio por km em deslocações de táxi, segundo tarifário em vigor no ano, e assumindo tarifa urbana em período diurno, em viatura para 4 passageiros, sem suplementos (fonte: Direção Geral das Atividades Económicas e Antral). Inclui também deslocações em veículos de plataformas TVDE (transporte individual de passageiros em veículo descaracterizado), com base nas distâncias registadas nas respetivas faturas.
- **Deslocações em viaturas de aluguer** – Obtido a partir de movimentos de contabilidade e registo de km constante de faturas do fornecedor do serviço. Não foram considerados os abastecimentos de combustível, para evitar dupla contabilização.
- **Mobilidade pendular** – Contabilizado a partir de 2022. Calculado com base no rácio médio CO2e Colaborador.ano obtido a partir do padrão de mobilidade casa-trabalho-casa aferido por inquérito aos Colaboradores realizado em 2022 (taxa de resposta 92%).

FONTE DOS FATORES DE EMISSÃO UTILIZADOS

- **Gasóleo** - Agência Portuguesa do Ambiente, 2022. National Inventory Report Portugal 2022.
- **Gás natural** - Agência Portuguesa do Ambiente, 2022. National Inventory Report Portugal 2022.
- **Eletricidade (Market-based method)** - Contabilizado com fator de emissão zero. 100% eletricidade com certificação renovável, atestada por Garantias de Origem canceladas em nome da VdA no sistema de registo da Entidade Emissora de Garantias de Origem - REN.
- **Eletricidade (Location-based method)** - European Environmental Agency, 2022. Greenhouse Gas Emission Intensity of Electricity Generation in Europe.
- **Deslocações de avião** - Defra, 2022. 2022 Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting.
- **Deslocações de comboio** - CP, 2022. Relatório de Sustentabilidade 2020.
- **Deslocações de automóvel** - Agência Portuguesa do Ambiente, 2022. National Inventory Report Portugal 2022.
- **Deslocações de metropolitano** - Metropolitano de Lisboa, 2022. Relatório Consolidado 2021. Metro do Porto, 2022. Relatório de Sustentabilidade 2019-2021.
- **Deslocações de autocarro e elétrico** - Carris, 2022. Relatório de Sustentabilidade 2021.
- **Tratamento de resíduos** - Agência Portuguesa do Ambiente, 2022. National Inventory Report Portugal 2022.
- **Tratamento de água consumida** - Defra, 2022. 2022 Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting.
- **Tratamento de águas residuais descarregadas** - Agência Portuguesa do Ambiente, 2022. National Inventory Report Portugal 2022.

Mapa de indicadores

| GRI Universal Standards | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------|------|------|-----------------------------------|------------|------------|--------------------------------|--|--|--------|-----|-----|----------|-----|-----|---|------------|------------|--------------------------------|--|--|--------|----|----|----------|-----|-----|
| GRI 1 – Fundamentos 2021 | | Localização/Resposta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 1 | Reporte em conformidade com as Normas GRI Requisito 8: Fornecer uma declaração de uso | A Vieira de Almeida reporta de acordo com o referencial da Global Reporting Initiative. Este relatório refere-se ao período entre 1 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 1 | Reporte em conformidade com as Normas GRI Requisito 7: Publicar um índice de conteúdos GRI | A presente tabela. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2 – Conteúdos Gerais 2021 | | Localização/Resposta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A organização e as suas práticas de reporte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-1 | Detalhes da organização | Nome legal: Vieira de Almeida & Associados, Sociedade de Advogados SP R.L. Estrutura societária e forma legal: A Sociedade é constituída pelos sócios, que participam na mesma em partes iguais, e adota o regime da responsabilidade limitada. Localização da sede: Rua D. Luís I, 28, 1200-151 Lisboa, Portugal País de operação: Portugal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-2 | Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização | Vieira de Almeida & Associados, Sociedade de Advogados SP R.L.; Fundação Vasco Vieira da Almeida; Associação VdA Academia; Vas Valor Serviços, Lda. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-3 | Período do reporte, frequência e ponto de contacto | Período de reporte de 1 jan a 31 dez de 2022, de frequência anual. Ponto de contacto: msml@vda.pt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-4 | Reformulação de informações | Não ocorreram. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-5 | Verificação externa | O relatório não teve verificação externa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Atividades e trabalhadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio | Capítulo '1. O que nos distingue' > '1.2 Onde estamos' e '1.3. O que fazemos'. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-7 | Empregados | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Empregados (escritórios)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número total de empregados</td> <td>451</td> <td>497</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>164</td> <td>183</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>287</td> <td>314</td> </tr> <tr> <td>Número total de empregados permanentes</td> <td>129</td> <td>135</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>29</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>100</td> <td>103</td> </tr> </tbody> </table> | Empregados (escritórios) | 2021 | 2022 | Número total de empregados | 451 | 497 | Discriminado por género | | | Homens | 164 | 183 | Mulheres | 287 | 314 | Número total de empregados permanentes | 129 | 135 | Discriminado por género | | | Homens | 29 | 32 | Mulheres | 100 | 103 |
| Empregados (escritórios) | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de empregados | 451 | 497 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminado por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 164 | 183 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 287 | 314 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de empregados permanentes | 129 | 135 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminado por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 29 | 32 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 100 | 103 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Número total de empregados temporários</th> <th>14</th> <th>17</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>7</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>7</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Número total de empregados sem garantia de carga horária</td> <td>294</td> <td>322</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>125</td> <td>143</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>169</td> <td>179</td> </tr> <tr> <td>Número total de empregados em tempo inteiro</td> <td>446</td> <td>514</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>163</td> <td>194</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>283</td> <td>320</td> </tr> <tr> <td>Número total de empregados part-time</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>3</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: o âmbito cinge-se à VdA Portugal, i.e., escritórios de Lisboa e Porto.</p> | Número total de empregados temporários | 14 | 17 | Discriminado por género | | | Homens | 7 | 5 | Mulheres | 7 | 12 | Número total de empregados sem garantia de carga horária | 294 | 322 | Discriminado por género | | | Homens | 125 | 143 | Mulheres | 169 | 179 | Número total de empregados em tempo inteiro | 446 | 514 | Discriminado por género | | | Homens | 163 | 194 | Mulheres | 283 | 320 | Número total de empregados part-time | 8 | 10 | Discriminado por género | | | Homens | 5 | 2 | Mulheres | 3 | 8 |
|--|--|---|--|------|------|--|-----------|-----------|--------|---|---|----------|---|----|---|------------|------------|--------------------------------|--|--|--------|-----|-----|----------|-----|-----|--|------------|------------|--------------------------------|--|--|--------|-----|-----|----------|-----|-----|---|----------|-----------|--------------------------------|--|--|--------|---|---|----------|---|---|
| Número total de empregados temporários | 14 | 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminado por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 7 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 7 | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de empregados sem garantia de carga horária | 294 | 322 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminado por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 125 | 143 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 169 | 179 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de empregados em tempo inteiro | 446 | 514 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminado por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 163 | 194 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 283 | 320 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de empregados part-time | 8 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminado por género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 3 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela entidade</td> <td>44</td> <td>51</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tipologias de funções: Profissionais de Limpeza, profissionais de IT, Técnicos de manutenção, Vigilantes</p> | Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização | 2021 | 2022 | Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela entidade | 44 | 51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela entidade | 44 | 51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Atividades e trabalhadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | <p>A VdA é composta por:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conselho de Administração – O Conselho de Administração da VdA é composto por todos os sócios executivos do Grupo e pelo Managing Partner e é presidido pelo Senior Partner. O Conselho de Administração é responsável pela execução do plano estratégico aprovado pela parceria, pela elaboração e acompanhamento do orçamento anual, pela supervisão da atividade da firma e pela gestão da relação com os stakeholders. Comissão Executiva – A Comissão Executiva é composta pelos Diretores dos departamentos de serviços da sociedade e é presidida pelo Sócio Administrador. A Comissão Executiva é responsável pela gestão corrente da VdA, pela gestão orçamental e pela implementação dos objetivos estratégicos, prioridades e política de investimentos definidos pelo Conselho de Administração. Departamento de Gestão de Risco – O Departamento de Gestão de Risco é composto pelo Diretor Jurídico, que é responsável pela representação da VdA em todas as matérias de natureza regulatória, societária, de compliance e de gestão de risco, prestando aconselhamento em todas as questões de conduta profissional, ética, anticorrupção e branqueamento de capitais que envolvam a firma, incluindo os escritórios VdA Legal Partners. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------|--|--|-----------------|--|---|
| | | <p>A composição do mais alto órgão de governança e dos seus comités é a seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Função executiva ou não executiva: Todos os membros são membros executivos. · Independência: Todos os membros são independentes. · Mandato dos membros do mais alto órgão de governança: Os membros da comissão executiva pertencem à mesma enquanto estiverem no cargo que desempenham (diretores funcionais); no caso do Conselho de Administração, o mandato é de: Senior Partner 2022 a 2026 (4 anos); Managing Partner 2022-2025 (3 anos); restantes membros CA 2022-2025 (3 anos). · Número de outros cargos e compromissos importantes de cada membro, bem como a natureza desses compromissos: NA · Género: 5 mulheres e 9 homens · Grupos sociais sub-representados: NA · Competências relevantes para os impactos da organização: - · Representação de stakeholders: NA | | | <p>O papel do Conselho de Administração, enquanto principal órgão de governança, é fundamental no desenvolvimento, aprovação e atualização do Propósito da organização, e a sua densificação em estratégias, políticas e objetivos relacionados com o desenvolvimento sustentável. Esta responsabilidade, liderada pelo Presidente do Conselho de Administração e Senior Partner, tem como ponto de partida a conceptualização e formulação destas dimensões da organização, com base num entendimento comum e profundo sobre as principais competências, necessidades e ambições da firma nestas matérias. O Conselho de Administração trabalha em estreita colaboração com a Comissão Executiva para traduzir essa visão na gestão da firma, por forma assegurar o cumprimento dos objetivos traçados, incorporando contributos dos stakeholders, desenvolvimentos regulatórios e o contexto socioeconómico em evolução. O Presidente do Conselho de Administração e Senior Partner desempenha um papel fundamental na supervisão da efetiva incorporação dos outcomes destes processos na organização e acompanhar os seus impactos, por forma a manter alinhamento com os objetivos gerais de desenvolvimento sustentável que foram estabelecidos para a firma.</p> |
| | | | | | <p>Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos</p> |
| | | | | | <p>Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos</p> |
| | | | | | <p>Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no reporte de sustentabilidade</p> |
| | | | | | <p>Conflitos de interesse</p> |
| GRI 2-10 | Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança | <p>A nomeação dos membros do Conselho de Administração ocorre por inerência de funções, sendo presidido pelo Senior Partner e composto pelo Managing Partner e cinco Group Executive Partners (GEPs).</p> <p>Os critérios adotados para nomear e selecionar os membros do mais alto órgão de governança são os seguintes: O Senior Partner, eleito pela Assembleia Geral, tem a responsabilidade pelo desenvolvimento estratégico, pela coordenação e gestão dos temas relacionados com o colégio de sócios, a política de sustentabilidade e a defesa e promoção da cultura e alinhamento estratégico da firma. O Managing Partner, igualmente nomeado pela Assembleia Geral, preside à Comissão Executiva e tem responsabilidade pela implementação estratégica e pela gestão executiva, promovendo a adequada integração da administração global com a produção, com particular foco no negócio, na equipa e nos resultados. Os GEPs são nomeados pela Assembleia Geral sob proposta conjunta dos Senior Partner e Managing Partner, e têm funções de coordenação e gestão executiva dos cinco Grupos que, de acordo com a estrutura orgânica da firma, comportam as Áreas de Prática, unidades em que se concentra a produção jurídica. A composição final do Conselho de Administração é ainda votada por todos os sócios e auscultados alguns stakeholders, nomeadamente key clients. No caso das sociedades de advogados, os administradores têm de ser advogados e sócios da firma por exigência legal, pelo que a questão da independência não se aplica. A Comissão Executiva é presidida pelo Managing Partner e composta pelos seis Diretores dos Departamentos de Gestão da firma, que representam os Corpo-rate Affairs, o Financeiro, o Negócio & Conhecimento, o Talento, a Tecnologia e a Rede VdA Legal Partners. Este é o órgão responsável pela gestão corrente, promovendo a execução orçamental e implementação dos objetivos estratégicos, prioridades e política de investimentos definidos pelo Conselho de Administração. A diversidade no Conselho de Administração está refletida atualmente no facto do Senior Partner ser um homem e a Managing Partner uma mulher, sendo que na Comissão Executiva as mulheres encontram-se em maioria (4/3). O Conselho Consultivo reúne os Group Senior Partners (GSPs) - sócios com funções de natureza estratégica, controlo de qualidade sobre a produção jurídica e doutrina - para aconselhamento do, e alinhamento com o Senior Partner sobre matérias que este entenda submeter-lhe ou outras de natureza estruturante para a firma. O Comité de Avaliação de Partners é liderado pelo Senior Partner e composto por demais sócios (que não GEPs ou GSPs).</p> | GRI 2-13 | | <p>O Conselho de Administração dispõe de uma Comissão Executiva, composta pelos Diretores das áreas de negócio da firma e presidida pelo Managing Partner. A Comissão Executiva é responsável pela gestão corrente da VdA, pela gestão orçamental e pela implementação dos objetivos estratégicos, prioridades e política de investimentos definidos pelo Conselho de Administração. Esta Comissão Executiva é composta por várias áreas/departamentos, nomeadamente Recursos Humanos, Business & Knowledge, Tecnologia, Corporate Affairs, Finanças. No primeiro trimestre de 2022, o Senior Partner - João Vieira de Almeida - passou a liderar o ESG internamente, para poder dar força às preocupações neste campo, assumindo de forma direta os temas de sustentabilidade e ESG da VdA. Paralelamente foi criado um grupo de trabalho multidisciplinar, para o acompanhamento dos vários temas e mais recentemente foi nomeado um gestor do tema, de modo a garantir uma visão agregadora das várias dimensões em curso.</p> |
| | | | | | <p>O mais alto órgão de governança, o Senior Partner, é responsável pelos temas ESG. A elaboração do relatório de sustentabilidade é acompanhada pelo Comité de Sustentabilidade, que se articula com todas as áreas da organização. O documento é aprovado pelo Senior Partner e pela Managing Partner. Saiba mais em "2. A nossa estratégia de responsible business" >"2.3. Estratégia de responsible business".</p> |
| | | | | | <p>A VdA, enquanto sociedade de advogados, adota uma Política de Conflitos de Interesse e aplica procedimentos que visam a eliminação de eventuais situações de conflito de interesses, quer de natureza deontológica, quer de natureza comercial, através do Comité de Conflitos de Interesse. Para além disso, tem uma plataforma de cliente intake, que gera um email para a liderança da Vda, por cada assunto e/ou cliente novos, para garantir que não aceita assuntos /clientes onde possa estar conflituada. A firma adotou, designadamente, um conjunto de regras e procedimentos internos destinados a identificar e prevenir conflitos de interesses, nomeadamente na aceitação de novos clientes ou de novos assuntos, bem como mecanismos para identificar e evitar conflitos entre os interesses privados de qualquer advogado e os interesses dos clientes ou da firma. Os cargos exercidos pelos advogados da VdA são tidos em consideração na avaliação e ponderação de situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses para a firma. Todos os advogados estão obrigados a informar o Conselho Geral dos seus cargos sociais ou equiparados, previamente à sua nomeação ou eleição, bem como à cessação das suas funções, devendo o respetivo exercício ser prévia e expressamente autorizado pelo Conselho de Administração.</p> |
| GRI 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | <p>A assembleia geral elege um Senior Partner, de entre os sócios, para um mandato de cinco anos. O Senior Partner (CEO) preside o Conselho de Administração. É responsável pelo desenvolvimento estratégico da VdA, pela gestão de todos os assuntos relacionados com a sociedade e pela defesa e promoção da cultura, sustentabilidade e alinhamento estratégico da firma em torno da preservação do modelo VdA, que defende a importância do coletivo e a abordagem One Firm Firm, expressa na colaboração e partilha de informação entre todos os departamentos. Exerce ainda funções de representação institucional.</p> | | | |

| | | |
|---|--|--|
| GRI 2-16 | Comunicação de preocupações críticas | A VdA disponibiliza a todos os colaboradores um Canal de Denúncia Interno para a apresentação de denúncias de eventuais infrações cometidas. No prazo máximo de três meses após a receção de uma Denúncia, o Responsável pelo Canal de Denúncia Interno informa o Denunciante do seguimento dado à Denúncia e das ações e medidas implementadas para fazer face aos factos e informações nela relatados, assim como a respetiva fundamentação. No final, é elaborado um relatório detalhando o caso relatado, bem como as medidas adotadas para mitigar o risco identificado e prevenir a reincidência das Infrações relatadas. Está em curso o desenvolvimento do programa de Client Listening, para melhor incorporar o feedback dos clientes |
| GRI 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | Temos implementado várias medidas relevantes com este propósito, em parceria com entidades focadas em "sustainable development", como o caso da GRACE – Empresas Responsáveis –, que a VdA preside desde 2018, e que se dedica, enquanto uma associação de utilidade pública, a promover as áreas da Responsabilidade e da Sustentabilidade das organizações. A VdA é também membro da BCSD, associação empresarial que integra a rede mundial do World Business Council for Sustainable Development, que agrega empresas com visão de futuro, trabalhando em conjunto para acelerar a transição para um mundo mais sustentável. O nosso forte compromisso com a sustentabilidade levou-nos ainda a subscrever o Pacto Global das Nações Unidas e a reger a nossa atividade de acordo com os seus 10 princípios, integrando também a iniciativa SDG Ambition com o compromisso de acelerar a incorporação dos ODS no nosso negócio. A VdA integra ainda o advisory board da iniciativa New Champions, do World Economic Forum, que visa contribuir para a concretização do papel das organizações em diversas matérias relacionadas com o desenvolvimento sustentável. |
| Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | | |
| GRI 2-18 | Descrever os processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas | O mais alto órgão de governança – o Conselho de Administração – define e propõe à Assembleia Geral o plano estratégico e monitoriza a respetiva execução, reportando a sua implementação, incluindo no que respeita à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas. |
| | Reportar se essa avaliação é independente ou não e com que frequência ela é realizada | O reporte é anual e conta com a intervenção, nalgumas dimensões, incluindo a ambiental, de avaliações independentes. |
| | Descrever as medidas tomadas em resposta às avaliações, incluindo mudanças na composição do mais alto órgão de governança e em práticas organizacionais | As medidas tomadas em resposta às avaliações podem consistir em ajustes ao plano estratégico e/ou às medidas que integram os respetivos planos de ação. |
| GRI 2-19 | Políticas de remuneração | A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração está assente numa política de distribuição de lucros, prevista num acordo parassocial da competência da Assembleia de Sócios, onde os resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados seguindo as regras previstas num sistema de remuneração Lockstep. A distribuição de lucros tem em conta os resultados financeiros da Sociedade. O pacote remuneratório dos membros da Comissão Executiva integra uma componente fixa e uma variável, baseando-se nas práticas presentes em estudos de mercado aplicáveis ao setor e à função. É da competência da Direção de Talento garantir, numa base regular, a análise das componentes fixa e variável que compõem a retribuição da Comissão Executiva e, propor ao Conselho de Administração as necessárias revisões no âmbito do quadro orçamental previsto. Compete ao Conselho de Administração a aprovação das medidas propostas. A remuneração fixa é paga numa base mensal e a componente variável é paga anualmente, estando dependente dos resultados financeiros e económicos da firma e dos objetivos alocados a cada Direção sob a responsabilidade de cada membro da Comissão Executiva. As políticas de remuneração aplicáveis aos mais altos órgãos de gestão da firma, visam remunerar adequadamente o esforço e trabalho desenvolvido, pelos membros do Conselho de Administração e |

| | | Comissão Executiva, com o objetivo de retribuir o desempenho, a produtividade e a criação de valor que a firma traz às suas pessoas, aos stakeholders e à sociedade, numa perspectiva de sustentabilidade ambiental, social e económica de longo prazo. Os objetivos do Conselho de Administração e da Comissão Executiva estão indexados aos valores fundamentais da firma, os quais abrangem o bem-estar dos seus colaboradores e o impacto social na comunidade onde opera, a sustentabilidade ambiental e a redução da pegada carbónica da sua operação, ao mesmo tempo, que promovem resultados financeiros e económicos sustentáveis. | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------------------|------|---|-----|---|-----|
| GRI 2-20 | Processo para determinar a remuneração | A política de remuneração da Comissão Executiva, baseia-se numa análise das melhores práticas do mercado, com vista a garantir a competitividade da firma na atração e retenção de talento. Esta análise do mercado é da responsabilidade da Direção de Talento que para o efeito contrata consultores especializados em estudos salariais, multisectoriais e do sector. São, também, considerados nesta análise os resultados de instrumentos de auscultação dos colaboradores da firma que incluam elementos relevantes para a elaboração da política. Na definição da política de remuneração, considera-se um conceito amplo que inclui a retribuição fixa, a variável, bem como outros benefícios complementares, entre os quais se incluem os promotores da saúde e bem-estar dos colaboradores. É da competência do Conselho de Administração avaliar e decidir sobre a política remuneratória da Comissão Executiva, onde se inclui a remuneração fixa e a variável. A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração está assente numa política de distribuição de lucros, prevista num acordo parassocial da competência da Assembleia de Sócios, onde os resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados seguindo as regras previstas num sistema de remuneração Lockstep. | | | | | | |
| GRI 2-21 | Proporção da remuneração total anual | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Proporção da remuneração total anual</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)</td> <td>5,2</td> </tr> <tr> <td>Proporção entre o aumento percentagem na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentagem médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)</td> <td>0,7</td> </tr> </tbody> </table> | Proporção da remuneração total anual | 2022 | Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) | 5,2 | Proporção entre o aumento percentagem na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentagem médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) | 0,7 |
| Proporção da remuneração total anual | 2022 | | | | | | | |
| Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) | 5,2 | | | | | | | |
| Proporção entre o aumento percentagem na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentagem médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) | 0,7 | | | | | | | |
| Estratégia, políticas e práticas | | | | | | | | |
| GRI 2-22 | Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | Mensagem da Managing Partner no corpo do relatório: capítulo "2. A nossa estratégia de responsible business" > "2.3. Estratégia de responsible business". | | | | | | |
| GRI 2-23 | Compromissos de política | Capítulo "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos". | | | | | | |
| GRI 2-24 | Incorporação de compromissos de política | <ul style="list-style-type: none"> Implementado Código de Ética e Conduta, incluindo nas várias jurisdições. O programa de onboarding da VdA inclui os temas de anti-corrupção e integridade. Além disso, providencia de tempos a tempos sessões sobre estes tópicos. Criação e implementação de uma plataforma para Clientes em curso, com o objetivo de detetar e monitorizar possíveis incidentes de corrupção. Canal de denúncia lançado no final de 2022. Implementação de uma política de Direitos Humanos em curso. Realizado um diagnóstico e compilação de todas as práticas da VdA, para uma maior sistematização futura. | | | | | | |

| GRI Topic Standards | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------------------|------|------|---|-----|-----|---|----------|--|--|-------------------------------|--|
| GRI 203 – Impactos económicos indirectos significativos | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | <p>O impacto da VdA na comunidade corresponde ao investimento na transformação das entidades sociais e ao envolvimento da equipa com a comunidade através de apoio jurídico pro bono, voluntariado corporativo e iniciativas internas. A inovação e empreendedorismo, bem como a literacia e a educação, a integração, a igualdade e a inclusão são também temas-foco para a VdA. A Fundação Vasco Vieira de Almeida é um instrumento central desta vertente.</p> <p>Saiba mais em: "3. O nosso impacto" > "3.2. Na comunidade".</p> | | | | | | | | | | | | |
| GRI 203-1 | Detalhes da organização | | | | | | | | | | | | |
| | Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.2. Na Comunidade". | | | | | | | | | | | | |
| GRI 204 – Práticas de Compra 2016 | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | <p>Em 2022, a VdA trabalhou numa política de sustainable procurement que procura levar em consideração os impactos ambientais, sociais e económicos dos bens e serviços que adquire. Visa com o processo reduzir os impactos negativos sobre o meio ambiente e a sociedade, enquanto maximiza os benefícios económicos para a Firma e os seus múltiplos stakeholders. A política de sustainable procurement da VdA leva a Firma a considerar uma série de fatores ao selecionar fornecedores e produtos. Entrará em vigor em 2023.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.2. Na Comunidade" > "Sustainable Procurement".</p> | | | | | | | | | | | | |
| GRI 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Proporção da remuneração total anual</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Percentagem do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais (tais como percentagem de produtos e serviços adquiridos localmente)</td> <td>89%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Definição geográfica de 'local' adotada</td> <td colspan="2">Portugal</td> </tr> <tr> <td>Definição utilizada para 'unidades operacionais importantes'</td> <td colspan="2">Escritórios de Lisboa e Porto</td> </tr> </tbody> </table> | Proporção da remuneração total anual | 2021 | 2022 | Percentagem do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais (tais como percentagem de produtos e serviços adquiridos localmente) | 89% | 90% | Definição geográfica de 'local' adotada | Portugal | | Definição utilizada para 'unidades operacionais importantes' | Escritórios de Lisboa e Porto | |
| Proporção da remuneração total anual | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | |
| Percentagem do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais (tais como percentagem de produtos e serviços adquiridos localmente) | 89% | 90% | | | | | | | | | | | |
| Definição geográfica de 'local' adotada | Portugal | | | | | | | | | | | | |
| Definição utilizada para 'unidades operacionais importantes' | Escritórios de Lisboa e Porto | | | | | | | | | | | | |
| GRI 204 – Combate à Corrupção 2016 | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | <p>Todos os Colaboradores recebem, aquando da sua integração, um Código de Ética e Conduta que inclui regras anti-corrupção. Quanto aos clientes e fornecedores, estas regras também são partilhadas, através do envio do Código de Ética e Conduta.</p> <p>Saiba mais em: "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos"</p> | | | | | | | | | | | | |
| GRI 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | | | | | | | | | | | | |
| | Não houve nenhuma. | | | | | | | | | | | | |
| GRI 205-2 | Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção | | | | | | | | | | | | |
| | Todos os Colaboradores recebem, aquando da sua integração, um Código de Conduta que inclui regras anticorrupção. Quanto aos clientes e fornecedores, estas regras também são partilhadas, enviando-lhes o nosso Código de Conduta. | | | | | | | | | | | | |
| GRI 205-3 | Incidentes confirmados de corrupção e medidas tomadas | | | | | | | | | | | | |
| | Não houve nenhuma. | | | | | | | | | | | | |

| GRI 206: Concorrência Desleal 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------|---------|------|------|---|---|-----|-----|----------------|---|-----|-----|--|---|-----|-----|
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos" | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 206-1 | Ações legais por comportamento anticoncorrencial, antitrust e práticas de monopólio | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Não houve nenhuma. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 301: Materiais 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | <p>Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.</p> <p>Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador, aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras tomadas de decisão.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de água, papel e valorização de resíduos".</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 301-1 | Materiais usados – por peso ou volume | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidade</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total de materiais usados – por peso ou volume</td> <td>t</td> <td>451</td> <td>497</td> </tr> <tr> <td>Não renováveis</td> <td>t</td> <td>164</td> <td>183</td> </tr> <tr> <td>Renováveis (matérias-primas: papel e cartão)</td> <td>t</td> <td>287</td> <td>314</td> </tr> </tbody> </table> | | Unidade | 2021 | 2022 | Total de materiais usados – por peso ou volume | t | 451 | 497 | Não renováveis | t | 164 | 183 | Renováveis (matérias-primas: papel e cartão) | t | 287 | 314 |
| | Unidade | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | |
| Total de materiais usados – por peso ou volume | t | 451 | 497 | | | | | | | | | | | | | | |
| Não renováveis | t | 164 | 183 | | | | | | | | | | | | | | |
| Renováveis (matérias-primas: papel e cartão) | t | 287 | 314 | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 302 – Energia 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | <p>Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.</p> <p>Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Até à aprovação de um SBT, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos, nesse âmbito: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador e 100% da eletricidade renovável.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de energia e pegada de carbono".</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |

| GRI 206: Concorrência Desleal 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------|---------|------|------|---|---|-----|-----|----------------|---|-----|-----|--|---|-----|-----|
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos" | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 206-1 | Ações legais por comportamento anticoncorrencial, antitrust e práticas de monopólio Não houve nenhuma. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 301: Materiais 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador, aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras tomadas de decisão. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de água, papel e valorização de resíduos". | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 301-1 | Materiais usados – por peso ou volume | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidade</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total de materiais usados – por peso ou volume</td> <td>t</td> <td>451</td> <td>497</td> </tr> <tr> <td>Não renováveis</td> <td>t</td> <td>164</td> <td>183</td> </tr> <tr> <td>Renováveis (matérias-primas: papel e cartão)</td> <td>t</td> <td>287</td> <td>314</td> </tr> </tbody> </table> | | Unidade | 2021 | 2022 | Total de materiais usados – por peso ou volume | t | 451 | 497 | Não renováveis | t | 164 | 183 | Renováveis (matérias-primas: papel e cartão) | t | 287 | 314 |
| | Unidade | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | |
| Total de materiais usados – por peso ou volume | t | 451 | 497 | | | | | | | | | | | | | | |
| Não renováveis | t | 164 | 183 | | | | | | | | | | | | | | |
| Renováveis (matérias-primas: papel e cartão) | t | 287 | 314 | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 302 - Energia 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Até à aprovação de um SBT, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos, nesse âmbito: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador e 100% da eletricidade renovável. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de energia e pegada de carbono". | | | | | | | | | | | | | | | | |

| GRI 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidades</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo total de energia dentro da organização</td> <td>GJ</td> <td>4.766</td> <td>4.621</td> </tr> <tr> <td>Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes não renováveis</td> <td>GJ</td> <td>89</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Diesel de fontes estacionárias (unidades operacionais) (Geradores de emergência escritórios)</td> <td>GJ</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Gasolina (motas da firma)</td> <td>GJ</td> <td>51</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Gás natural (caldeira escritório Sede Lisboa)</td> <td>GJ</td> <td>34</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes renováveis</td> <td>GJ</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Consumo total de eletricidade, aquecimento, arrefecimento e vapor</td> <td>GJ</td> <td>4.677</td> <td>4.551</td> </tr> <tr> <td>Eletricidade</td> <td>GJ</td> <td>4.677</td> <td>4.551</td> </tr> </tbody> </table> | | Unidades | 2021 | 2022 | Consumo total de energia dentro da organização | GJ | 4.766 | 4.621 | Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes não renováveis | GJ | 89 | 70 | Diesel de fontes estacionárias (unidades operacionais) (Geradores de emergência escritórios) | GJ | 4 | 2 | Gasolina (motas da firma) | GJ | 51 | 29 | Gás natural (caldeira escritório Sede Lisboa) | GJ | 34 | 39 | Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes renováveis | GJ | 0 | 0 | Consumo total de eletricidade, aquecimento, arrefecimento e vapor | GJ | 4.677 | 4.551 | Eletricidade | GJ | 4.677 | 4.551 |
|---|---|---|-------|----------|------|------|---|------------------------|-------|-------|---|----|----|----|--|----|---|---|---------------------------|----|----|----|---|----|----|----|---|----|---|---|--|----|-------|-------|--------------|----|-------|-------|
| | Unidades | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de energia dentro da organização | GJ | 4.766 | 4.621 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes não renováveis | GJ | 89 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diesel de fontes estacionárias (unidades operacionais) (Geradores de emergência escritórios) | GJ | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gasolina (motas da firma) | GJ | 51 | 29 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gás natural (caldeira escritório Sede Lisboa) | GJ | 34 | 39 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes renováveis | GJ | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de eletricidade, aquecimento, arrefecimento e vapor | GJ | 4.677 | 4.551 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Eletricidade | GJ | 4.677 | 4.551 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 302-2 | Consumo de energia fora da organização | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidades</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo total de energia fora da organização (perdas de eletricidade na rede de transporte e distribuição)</td> <td>GJ</td> <td>419</td> <td>450</td> </tr> </tbody> </table> | | Unidades | 2021 | 2022 | Consumo total de energia fora da organização (perdas de eletricidade na rede de transporte e distribuição) | GJ | 419 | 450 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Unidades | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de energia fora da organização (perdas de eletricidade na rede de transporte e distribuição) | GJ | 419 | 450 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 302-3 | Intensidade de energia | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidades</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Por colaborador</td> <td>Rácio (GJ/colaborador)</td> <td>10,57</td> <td>9,30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Calculada utilizando market-based method.</p> | | Unidades | 2021 | 2022 | Por colaborador | Rácio (GJ/colaborador) | 10,57 | 9,30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Unidades | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Por colaborador | Rácio (GJ/colaborador) | 10,57 | 9,30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRI 302-4 | Redução do consumo de energia | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidades</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Volume das reduções do consumo de energia resultantes de iniciativas de conservação e eficiência</td> <td>GJ</td> <td>-134</td> <td>-145</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Base usada para calcular a redução do consumo de energia: em relação ao ano anterior.</p> | | Unidades | 2021 | 2022 | Volume das reduções do consumo de energia resultantes de iniciativas de conservação e eficiência | GJ | -134 | -145 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Unidades | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Volume das reduções do consumo de energia resultantes de iniciativas de conservação e eficiência | GJ | -134 | -145 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

GRI 303 – Água e Efluentes 2018

| | |
|---|--|
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador, aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras tomadas de decisão. |
|---|--|

| | | Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de água, papel e valorização de resíduos" | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--|------|---------|------|------|---|------------|------|------|--|------------|---|---|
| GRI 303-5 | Consumo de água | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unidade</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo total de água de todas as áreas</td> <td>Megalitros</td> <td>3,52</td> <td>3,78</td> </tr> <tr> <td>Consumo total de água de todas as áreas com stress hídrico</td> <td>Megalitros</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> | | Unidade | 2021 | 2022 | Consumo total de água de todas as áreas | Megalitros | 3,52 | 3,78 | Consumo total de água de todas as áreas com stress hídrico | Megalitros | 0 | 0 |
| | Unidade | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de água de todas as áreas | Megalitros | 3,52 | 3,78 | | | | | | | | | | | |
| Consumo total de água de todas as áreas com stress hídrico | Megalitros | 0 | 0 | | | | | | | | | | | |

GRI 305 – Emissões 2016

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. Com base nos resultados do Barómetro Verde, a VdA quantifica, desde 2011, a sua pegada de carbono, utilizando a metodologia The Greenhouse Gas Protocol, aplicada ao setor legal, em linha com as recomendações da Legal Sustainability Alliance.

Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais quantificados de redução de consumos e emissões, até 2022, nomeadamente, a redução de 5% nas emissões de carbono por colaborador.

Em 2023, a VdA irá incluir no cálculo da sua pegada de carbono a quantificação das emissões associadas à produção dos produtos, serviços e bens de imobilizado que adquire (categorias 1 e 2 de âmbito 3). Com base nos resultados obtidos, a firma pretende iniciar, em 2024, o processo de avaliação e adoção de um objetivo de redução de emissões mais ambicioso e alinhado com a ciência climática (SBT – Science-Based Target), a submeter à aprovação da Science-Based Targets initiative (SBTi). Até à aprovação de um SBT, a VdA decidiu adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos, nesse âmbito: redução de 2,5% de emissões de carbono. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (compensação voluntária de emissões) que suportarão futuras tomadas de decisão.

Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de energia e pegada de carbono"

GRI 3 – Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|---|--------------------|------|--|
| Total de emissões diretas (Âmbito 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente | tCO ₂ e | 14 | 32 |
| Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo: | Nº | | 2018 |
| Justificação para sua escolha | Texto | | ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA |
| Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo: | tCO ₂ e | | 11 |
| Nota: Caldeira a gás natural no escritório sede (Lisboa) e geradores de emergência, gasolina em motas da firma e reposição de fugas de f-gases com PAG em equipamentos de climatização de escritórios. | | | |

GRI 305-2 **Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2)**

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|--|--------------------|------|--|
| Total de emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base na localização | tCO ₂ e | 331 | 278 |
| Se aplicável, o total de emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base no mercado | tCO ₂ e | 0 | 0 |
| Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo: | Nº | | 2018 |
| Justificação para sua escolha | Texto | | ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA |
| Emissões no ano-base | tCO ₂ e | | 467 |

Nota: VdA utiliza market-based method para reportar total de emissões (âmbito 1, 2 e 3) e para definir e monitorizar objetivos de redução de GEE. A partir de julho 2020, 100% da eletricidade adquirida tem certificação de origem renovável.

GRI 305-3 **Outras emissões indiretas de GEE (Âmbito 3)**

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|--|--------------------|------|--|
| Total de outras emissões indiretas (Âmbito 3) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente | tCO ₂ e | 137 | 948 |
| Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo: | Nº | | 2018 |
| Justificação para sua escolha | Texto | | ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA |
| Emissões no ano-base | tCO ₂ e | | 671 |

Nota: Inclui todas as categorias de âmbito 3 aplicáveis à VdA (C3-Energia a montante: perdas no transporte e distribuição de eletricidade consumida, C5-Tratamento de resíduos: tratamento de resíduos, águas residuais e água consumida, C6-Deslocações em serviço: de avião, comboio, táxi/TVDE, viaturas de alugar e pessoais ao serviço da firma), exceto as categorias 1 e 2, a contabilizar em 2023. A partir de 2022 inclui mobilidade pendular (C7: mobilidade casa-trabalho dos colaboradores).

GRI 305-4 **Intensidade das emissões de GEE**

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|------------------------|------------------------|------|------|
| Por colaborador | Rácio (GJ/colaborador) | 0,33 | 1,97 |

Nota: Emissões de âmbito 1,2 (market-based method) e 3. A partir de 2022, o âmbito 3 passou a incluir mobilidade pendular (C7).

GRI 305-5 **Redução das emissões de GEE**

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|---|--------------------|---------|-----------------|
| Redução de emissões de GEE como resultado direto de iniciativas de redução | tCO ₂ e | -998,27 | -169,19 |
| Ano-base | Nº | | 2018 |
| Âmbito em que as reduções ocorreram | Texto | | Âmbito 1, 2 e 3 |

GRI 306 – Resíduos 2020

**GRI 3 – Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais**

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal “Sabia que...” cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.

Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador e aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras tomadas de decisão.

Saiba mais em “3. O nosso impacto” > “3.3. Na proteção do Ambiente” > “Consumo de água, papel e valorização de resíduos”

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|--|---------|-------|-------|
| Peso total dos resíduos gerados por composição dos resíduos | t | 33,25 | 47,38 |
| Orgânicos | t | 19,06 | 18,32 |
| Papel/cartão | t | 0,80 | 14,24 |
| Plástico | t | 1,38 | 1,90 |
| Vidro | t | 0,59 | 0,20 |
| Resíduos sólidos urbanos indiferenciados | t | 11,42 | 12,73 |

Nota: Não são produzidos resíduos perigosos pelo que todos os resíduos produzidos são classificados como não perigosos.

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|---|---------|-------|-------|
| Peso total dos resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos | t | 21,83 | 34,65 |
| Orgânicos (digestão anaeróbia) | t | 19,06 | 18,32 |
| Papel/cartão, plástico, vidro (reciclagem) | t | 2,77 | 16,33 |
| Peso total dos resíduos perigosos não destinados para disposição por operação de recuperação | t | 0 | 0 |
| Peso total dos resíduos não perigosos não destinados para disposição por operação de recuperação | t | 21,83 | 34,65 |
| Preparação para reutilização | t | 0 | 0 |
| Dentro da organização | t | 0 | 0 |
| Fora da organização | t | 0 | 0 |
| Reciclagem | t | 21,83 | 34,65 |
| Dentro da organização | t | 0 | 0 |
| Fora da organização | t | 0 | 0 |

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|--|---------|-------|-------|
| Outras operações de recuperação | t | 21,83 | 34,65 |
| Dentro da organização | t | 0 | 0 |
| Fora da organização | t | 0 | 0 |

| | Unidade | 2021 | 2022 |
|--|---------|-------|-------|
| Peso total dos resíduos destinados para disposição por composição dos resíduos | t | 11,42 | 12,73 |
| Resíduos sólidos urbanos indiferenciados | t | 11,42 | 12,73 |
| Peso total dos resíduos perigosos destinados para disposição por operação de disposição | t | 0 | 0 |
| Peso total dos resíduos não perigosos destinados para disposição por operação de disposição | t | 11,42 | 12,73 |

Nota: No “peso total dos resíduos não perigosos destinados para disposição por operação de disposição”, o valor refere-se ao total de resíduos sem recolha seletiva e que são recolhidos pelos circuitos de indiferenciados dos sistemas multi-municipais. Uma vez que os locais de produção (i.e. escritórios VdA) são em Lisboa e no Porto, o seu destino são os circuitos de indiferenciados da Valorsul e da Lipor, respetivamente. Em ambos os casos, os resíduos indiferenciados são encaminhados para incineração ou para aterro, dependendo da disponibilidade dos respetivos equipamentos.

GRI 401 – Emprego 2016

**GRI 3 – Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais**

A VdA destaca a importância da humanização das relações, do bem-estar das equipas e da construção de um ambiente de trabalho saudável. Neste sentido e em linha com o Plano Estratégico da firma – Visão 21|25 –, foram implementadas várias iniciativas que se focam no envolvimento dos colaboradores, promoção da igualdade e diversidade, saúde e bem-estar e qualidade de vida. Para as quatro dimensões chave (Envolvimento, Saúde e Bem-estar, Diversidade e Inclusão, Equilíbrio vida profissional-vida pessoal) foram definidos objetivos que devem nortear a estratégia de Talento para o horizonte 2022-2025, entre eles:

- Promover um ambiente familiarmente responsável, no contexto de trabalho da VdA;
- Identificar e promover ações de melhoria de processos/benefícios que possibilitem uma maior conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal;
- Adotar modelos de colaboração flexíveis, adaptados ao novo contexto e realidade do mundo do trabalho;
- Promover a atração, gestão e desenvolvimento de Talento jovem na VdA através da implementação de medidas baseadas no benchmark com as melhores práticas.

Neste contexto, é de referir no âmbito do Programa We4Wellness, a introdução de trabalho híbrido, o compromisso com a valorização de salários com combate à precariedade e a proteção na parentalidade através de vários benefícios, como licenças parentais, oferta de um kit bebé e serviços de babysitting.

Saiba mais em “3. O nosso impacto” > “3.1. Na equipa”.

| | 2021 | 2022 |
|--|------|------|
| Total de novas contratações de empregados | 94 | 102 |
| Novas contratações de empregados por faixa etária | 94 | 102 |
| < 30 | 54 | 66 |
| >= 30 e < 50 | 33 | 30 |

| | | |
|---|-----------|------------|
| >= 50 | 7 | 6 |
| Novas contratações de empregados por género | 94 | 102 |
| Homens | 34 | 39 |
| Mulheres | 60 | 63 |
| Taxa de novas contratações por faixa etária | NA | NA |
| < 30 | 12,0% | 13,3% |
| >= 30 e < 50 | 7,3% | 6,0% |
| >= 50 | 1,6% | 6,0% |
| Taxa de novas contratações por género | NA | NA |
| Homens | 7,5% | 7,8% |
| Mulheres | 13,3% | 12,7% |
| Total de rotatividade de empregados por faixa etária | 23 | 69 |
| < 30 | 29 | 51 |
| >= 30 e < 50 | -10 | -10 |
| >= 50 | 4 | 28 |
| Total de rotatividade de empregados por género | 25 | 45 |
| Homens | 10 | 20 |
| Mulheres | 15 | 25 |
| Taxa de rotatividade de empregados por faixa etária | NA | NA |
| < 30 | 6,4% | 10,3% |
| >= 30 e < 50 | -2,2% | -2,0% |
| >= 50 | 0,9% | 5,6% |
| Taxa de rotatividade de empregados por género | NA | NA |
| Homens | 2,2% | 4,0% |
| Mulheres | 3,3% | 5,0% |

| | 2021 | 2022 |
|---|-----------|-----------|
| Total de colaboradores com direito a licença parental | 35 | 27 |
| Homens | 9 | 11 |
| Mulheres | 26 | 16 |
| Total de colaboradores que gozaram de licença parental | 35 | 27 |
| Homens | 9 | 11 |
| Mulheres | 26 | 16 |
| Número total de colaboradores que regressaram ao trabalho após o fim da licença parental e que foram ainda empregados 12 meses após o seu regresso ao trabalho | 28 | 26 |
| Homens | 6 | 11 |
| Mulheres | 22 | 15 |
| Taxa de retenção | | |
| Homens | 66,7% | 100,0% |
| Mulheres | 84,6% | 93,8% |

GRI 401-3 Licença parental

GRI 403 – Saúde e Segurança no Trabalho 2018

GRI 3 – Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais

A VdA assume a saúde e bem-estar como pilar estratégico e a responsabilidade de garantir as condições necessárias para proporcionar um ambiente de trabalho agradável face ao rigor e exigência subjacente ao trabalho na Firma.

O Programa We4Wellness é um dos eixos do Plano Estratégico da firma, Visão 21|25. A nível social, inclui a introdução de trabalho híbrido, o compromisso com a valorização de salários com combate à precariedade e a proteção na parentalidade através de vários benefícios, como licenças parentais, oferta de um kit bebé e serviços de babysitting. A nível mental, inclui participação no acompanhamento psicológico e um plano de awareness para questões relacionadas com a saúde mental. Em 2022, foi lançado o "Mês da Saúde Mental", em parceria com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, contado com workshops e iniciativas que envolvem a VdA Portugal e as Legal Partners. Por último, a nível físico inclui consultas e workshops de nutrição, o programa de cessação tabágica, aulas de fitness e yoga, e chair massages.

Neste âmbito, a VdA integra ainda os seguintes compromissos e grupos de trabalho: The Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health e o Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho.

Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.1. Na equipa".

GRI 403-3 Serviços de saúde ocupacional

Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".

GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador

Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".

GRI 404 – Formação e Educação 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais

A abordagem da VdA visa criar um ambiente de trabalho que valoriza o crescimento e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

Em 2022, e alinhado com os objetivos inseridos no plano estratégico da Firma, foi conduzida uma revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho, com especial foco na sinalização e acompanhamento de colaboradores com elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback contínuo ao longo do ano. No âmbito da experiência do colaborador, a VdA tem vindo a apostar particularmente no processo de onboarding e acompanhamento contínuo, e no programa de mentoring.

Adicionalmente, de acordo com a estratégia da VdA em matéria de gestão de Talento, a VdA desenvolveu, em 2022, um conjunto de projetos e iniciativas estruturantes com o objetivo de reforçar uma abordagem people-centric. A iniciativa "Under 30", direcionada a todos os colaboradores com menos de 30 anos de idade, tem como principal objetivo a criação de uma plataforma de auscultação e interação com as novas gerações, integrando a sua visão sobre os desafios atuais da Firma e a sua expectativa em relação ao futuro da mesma.

Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.1. Na equipa".

GRI 404-1 Média de horas de formação por ano por empregado

| | 2021 | 2022 |
|--|-----------|-----------|
| Média de horas de formação dos empregados por género | 17 | 17 |
| Homens | 14 | 11 |
| Mulheres | 18 | 20 |
| Média de horas de formação dos empregados por categoria | 17 | 17 |
| Área de Prática | | |
| Sócios | 4 | 6 |
| Of Counsels | 7 | 5 |
| Senior Counsels | 0 | 23 |
| Associado Coordenador | 20 | 19 |

| | | | |
|--|------------------------|----|----|
| | Associado Sênior | 18 | 20 |
| | Associado | 18 | 21 |
| | Estagiário | 33 | 21 |
| | Área de Gestão | | |
| | Diretor | 11 | 4 |
| | Coordenador | 21 | 22 |
| | Técnico Sênior | 16 | 19 |
| | Técnico | 10 | 11 |
| | Assistente | 10 | 19 |
| | Assistente Operacional | 12 | 9 |
| | Estagiário | 30 | 30 |

| | | |
|------------------|---|---|
| GRI 404-2 | Programas para atualizar as competências dos empregados e programas de assistência à transição | <p>Em 2022, e alinhado com os objetivos inseridos no plano estratégico da Firma, foi conduzida uma revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho, com especial foco na sinalização e acompanhamento de colaboradores com elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback contínuo ao longo do ano. No âmbito da experiência do colaborador, a VdA tem vindo a apostar particularmente no processo de onboarding e acompanhamento contínuo, e no programa de mentoring. Adicionalmente, de acordo com a estratégia da VdA em matéria de gestão de Talento, a VdA desenvolveu, entre outras, a iniciativa "Under 30", direcionada a todos os colaboradores com menos de 30 anos de idade, tem como principal objetivo a criação de uma plataforma de auscultação e interação com as novas gerações, integrando a sua visão sobre os desafios atuais da Firma e a sua expectativa em relação ao futuro da mesma.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.1. Na equipa".</p> |
|------------------|---|---|

GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016

| | |
|---|---|
| GRI 3 - Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | <p>A VdA tem uma longa tradição na promoção da igualdade de género e de diversidade, sendo parte dos valores que a definem como firma.</p> <p>Neste âmbito, foi criada uma task-force que assume os seguintes compromissos e iniciativas relativamente à igualdade de oportunidades e à promoção da diversidade: Carta Portuguesa para a Diversidade, IGEN - Fórum Empresas para a Igualdade, Inclusive Community Forum (Nova SBE), Women's Empowerment Principles, TGE - Target Gender Equality e ICF - Inclusive Community Forum. Em particular, e em conjunto com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, a VdA estabelece parcerias com organizações e projetos relevantes na promoção da educação, empregabilidade e liderança feminina, entre eles: Women2Woemn Portugal, Dress for Success, Grupo Mulheres do Brasil - Núcleo de Lisboa, Women on Boards e Girl Move Academy.</p> <p>O recrutamento inclusivo é também área de foco da VdA, tendo como objetivo, entre outros, alavancar a inclusão de pessoas com deficiência.</p> <p>A VdA desenvolveu, ainda, um mecanismo interno de reporte e gestão de denúncias para eventuais situações de incumprimento em matéria de assédio e discriminação, que se encontra disponível para todos os colaboradores nas plataformas digitais da firma.</p> <p>Saiba mais em: "3. O nosso impacto" > "3.1. Na equipa"</p> |
|---|---|

| GRI 405-1 | Diversidade de órgãos de governança e empregados | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Género</td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>75,0%</td> <td>69,2%</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>25,0%</td> <td>30,8%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Faixa Etária</td> </tr> <tr> <td>< 30</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> | | 2021 | 2022 | Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização | | | Género | | | Homens | 75,0% | 69,2% | Mulheres | 25,0% | 30,8% | Faixa Etária | | | < 30 | 0% | 0% |
|--|---|---|--|------|------|--|--|--|---------------|--|--|--------|-------|-------|----------|-------|-------|---------------------|--|--|------|----|----|
| | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Homens | 75,0% | 69,2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mulheres | 25,0% | 30,8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Faixa Etária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 30 | 0% | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|---|-------|-------|
| >= 30 e < 50 | 25,0% | 23,1% |
| >= 50 | 75,0% | 76,9% |
| Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias, deficiência ou grupos vulneráveis) | 0,4% | 0,4% |
| Percentagem de empregados por categoria | | |
| Área de Prática | | |
| Sócio | | |
| Homens | 75% | 100% |
| Mulheres | 25% | 0% |
| < 30 | 0% | 0% |
| >= 30 e < 50 | 25% | 0% |
| >= 50 | 75% | 100% |
| Of Counsel | | |
| Homens | 0% | 0% |
| Mulheres | 0% | 100% |
| < 30 | 0% | 0% |
| >= 30 e < 50 | 0% | 100% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Associado Sênior | | |
| Homens | 100% | 100% |
| Mulheres | 0% | 0% |
| < 30 | 0% | 0% |
| >= 30 e < 50 | 100% | 100% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Associado coordenador | | |
| Homens | 40% | 0% |
| Mulheres | 60% | 100% |
| < 30 | 0% | 0% |
| >= 30 e < 50 | 80% | 100% |
| >= 50 | 20% | 0% |
| Associado | | |
| Homens | 29% | 50% |
| Mulheres | 71% | 50% |
| < 30 | 52% | 75% |
| >= 30 e < 50 | 48% | 25% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Estagiário | | |
| Homens | 25% | 45% |
| Mulheres | 75% | 55% |
| < 30 | 100% | 100% |
| >= 30 e < 50 | 0% | 0% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Área de Gestão | | |
| Diretor | | |
| Homens | 0% | 0% |
| Mulheres | 0% | 100% |
| < 30 | 0% | 0% |

| | | |
|-------------------------------|------|------|
| >= 30 e < 50 | 0% | 0% |
| >= 50 | 0% | 100% |
| Coordenador | | |
| Homens | 0% | 0% |
| Mulheres | 100% | 100% |
| < 30 | 0% | 0% |
| >= 30 e < 50 | 100% | 100% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Técnico Sénior | | |
| Homens | 100% | 0% |
| Mulheres | 0% | 100% |
| < 30 | 50% | 33% |
| >= 30 e < 50 | 50% | 67% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Diretor | | |
| Homens | 36% | 22% |
| Mulheres | 64% | 78% |
| < 30 | 50% | 57% |
| >= 30 e < 50 | 50% | 43% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Assistente | | |
| Homens | 50% | 86% |
| Mulheres | 50% | 14% |
| < 30 | 50% | 14% |
| >= 30 e < 50 | 50% | 43% |
| >= 50 | 20% | 43% |
| Assistente Operacional | | |
| Homens | 100% | 33% |
| Mulheres | 0% | 67% |
| < 30 | 0% | 0% |
| >= 30 e < 50 | 100% | 100% |
| >= 50 | 0% | 0% |
| Estagiário | | |
| Homens | 0% | 100% |
| Mulheres | 0% | 0% |
| < 30 | 0% | 100% |
| >= 30 e < 50 | 0% | 0% |
| >= 50 | 0% | 0% |

GRI 405-2

Rácio entre salário base e remuneração de mulheres para homens

| | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Área de Prática | | |
| Rácio entre salário base | 1 | 0,99 |
| Rácio entre a remuneração (salário base + outras compensações financeiras (comissões, bónus)) | 0,98 | 0,99 |
| Área de Gestão | | |
| Rácio entre salário base | 1,14 | 1,18 |
| Rácio entre a remuneração (salário base + outras compensações financeiras (comissões, bónus)) | 1,13 | 1,17 |

GRI 413: Comunidades Locais 2016

GRI 3 - Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais

O impacto da VdA na comunidade corresponde ao investimento na transformação das entidades sociais e ao envolvimento da equipa com a comunidade através de apoio jurídico pro bono, voluntariado corporativo e iniciativas internas. A inovação e empreendedorismo, bem como a literacia e a educação, a integração, a igualdade e a inclusão são também temas-foco para a VdA. A Fundação Vasco Vieira de Almeida é um instrumento central desta vertente.

A Fundação, com a participação da VdA, iniciou o seu caminho enquanto investidor social apoiando três projetos no âmbito das parcerias para o Impacto do Portugal Inovação Social: Teach for Portugal, Manicómio e Speak. Adicionalmente, a VdA participa e apoia várias iniciativas de envolvimento da comunidade local e programas de desenvolvimento das organizações Stand4Good, Junior Achievement Portugal, Parque Nacional da Gorongosa - Projeto de Apoio a Crianças Vulneáveis e Girl Move Academy. Saiba mais em: "3. O nosso impacto" > "3.2. Na comunidade"

GRI 413-1

Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento

Capítulo '3. O nosso impacto' > '3.2. Na Comunidade'

GRI 418: Privacidade do Cliente 2016

GRI 3 - Temas Materiais 2021
3-3- Gestão dos temas materiais

A prática de Regulatório & Digital é responsável por "comunicações e proteção de dados".

Saiba mais em: "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos".

GRI 418-1

Reclamações fundamentadas sobre violação de privacidade do cliente e perda de dados do cliente

Não houve nenhuma.

CONCEITO CRIATIVO

O conceito criativo para a elaboração deste relatório parte de um conceito já muito presente na VdA que é o de união entre **DOIS LADOS, LEGADO E FUTURO**, ambos fortes e importantes, aparentemente dicotómicos mas, na verdade, complementares e imprescindíveis entre si.

A linha gráfica transmite este conceito através da dualidade presente nos vários elementos. Os separadores iniciam cada capítulo com uma ilustração digital que evidencia a dicotomia entre o passado, simbolizado pela fotografia, e o futuro que é apresentado por meio de ilustrações generativas produzidas com recurso a IA. As outras imagens utilizadas ao longo da peça, são sobreposições de texturas de elementos naturais, com texturas de elementos criados pelo homem, e que pretendem evocar o equilíbrio entre planeta e sociedade como forma de estar de todos os que aqui trabalham.

FICHA TÉCNICA

Título | Relatório de Impacto 2022 | Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados

Propriedade | Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados

Direção | Corporate Affairs / Corporate Sustainability Officer

Consultores | Sair da Casca – Consultoria em Desenvolvimento Sustentável

Direção de Arte e Produção | TTTouch

Data de publicação | 10 de outubro de 2023

Contacto | Marta Lima (msml@vda.pt)

Vda VIEIRA DE ALMEIDA