

ANTÓNIO PINTO LEITE ADVOGADO E SÓCIO DA MLGTS

“A advocacia não é reconhecida por ser sensível à maternidade”

O que significa para uma sociedade de advogados, como a MLGTS, ser certificada empresa familiarmente responsável? António Pinto Leite, sócio desta firma, dá a resposta.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt

A Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados (MLGTS) foi a primeira sociedade de advogados portuguesa a ser qualificada como “Empresa Familiarmente Responsável”. A distinção, atribuída pela Associação Portuguesa de Certificação, em colaboração com a Associação Cristã de Empresários e Gestores e com a fundação espanhola Másfamilia, foi conhecida agora. António Pinto Leite, sócio da Morais Leitão e presidente da Comissão de Responsabilidade Social desta firma, explica que está em causa e fala de que forma é possível conciliar trabalho e vida familiar numa grande sociedade de advogados.

Que razões levaram a MLGTS a candidatar-se a uma certificação para ser considerada “Empresa Familiarmente Responsável”?

Num inquérito interno universal, em 2015, os nossos advogados e colaboradores sufragaram os valores da sociedade: ética, excelência e humanidade. Os valores de uma organização são para levar a sério e devem ser vividos e densificados.

Que significado tem a obtenção deste certificado?

Esta certificação está alinhada com esses valores, sobretudo o da humanidade. Quebrámos o tabu de que a advocacia é incompatível com uma vida familiar equilibrada. Provocámo-nos, em primeiro lugar, a nós mesmos, pela exigência do processo, pela difícil análise interna a que nos submetemos. Provocámo-nos quando criámos uma política coesa, unificada, que nos obriga sempre a me-



lhorar. Estas certificações, ao entrar, entranham-se.

O que caracteriza uma empresa familiarmente responsável?

Uma cultura de trabalho e um conjunto de políticas e de procedimentos que permitem a cada colaborador ter vida própria além do trabalho e viver o seu projecto familiar. Uma empresa familiarmente responsável faz pessoas felizes e estas são as mais produtivas. Uma empre-

sa familiarmente responsável é a consequência de uma empresa humanamente responsável.

Há uma mudança na forma como as novas gerações encararam a profissão de advogado. Defendem, nomeadamente, que se compatibilize trabalho e vida privada. Obter esta certificação visou tornar a sociedade mais atractiva para jovens?

A certificação visou tornar a

MLGTS melhor, não teve outra intenção. Este caminho tem custos e consequências. Uma das consequências poderá ser a atractividade para o talento e para os mais jovens. Venho da geração libertária dos anos 60 e tenho uma grande cumplicidade com esta nova geração. Os “millennials” são a primeira geração libertária depois dos anos 60. E têm razão de fundo: não faz sentido esta aparente fatalidade da vida moderna, em que o trabalho invade todas as outras

Apoio à família financiado pelo escritório

Bruno Simão

esferas, empurrando-nos para uma existência em que por vezes é tão complicado encontrar sentido.

As condições que oferecem facilitam a retenção de jovens quadros?

Temos uma elevada taxa de retenção e, certamente, as condições oferecidas são relevantes. Com esta certificação, reforça-se o compromisso conjunto de encontrar as melhores soluções para cada um, assentes no respeito e na conciliação.

De que forma se compatibilizam na MLGTS as exigências da profissão e a vida familiar?

Há diversas medidas neste âmbito. Implementámos a possibilidade de trabalho remoto, sempre que seja necessário e a função o permita. Trabalho hoje dois a três dias por semana a partir de casa. Para os advogados, temos uma política de ajustamento consensual dos objectivos de horas de trabalho anuais.

E os restantes trabalhadores?

Temos uma política de respeito rigoroso pelos horários dos colaboradores, tendo uma percentagem muito reduzida de trabalho suplementar. Há também outras medidas mais simples, que facilitam muito a vida: não trabalhar no dia de aniversário dos filhos e em determinadas ocasiões festivas do ano, além dos dias normais de férias.

Em que circunstâncias permitem o recurso ao teletrabalho? A resposta é simples: sempre que seja necessário.

Entretanto decidiram também adoptar um sistema de “aler-

tas electrónicas relativos ao excesso de trabalho”.

Como é que funciona?

Implementámos recentemente esse sistema, que analisa diariamente as horas declaradas por cada advogado. Em caso de excesso, o seu coordenador recebe um alerta, devendo de seguida agir em conformidade.

Porque é que adoptaram este sistema?

Por todas as razões: porque a saúde é um bem precioso, porque a concentração tem limites, mesmo no melhor advogado, porque respeitamos as outras esferas da vida, além do trabalho. Sendo tudo automatizado, não há como ignorar estes alertas.

Em que se traduz o que designam por política de “parentalidade atractiva”?

A advocacia não é reconhecida por ser sensível ao tema da maternidade e paternidade. Ora, isto não faz sentido e impõe escolhas cruéis aos jovens advogados. O ponto crucial e matriz de todas as políticas é cultural: como encara a empresa a natalidade?

No vosso caso, como é que encaram a natalidade?

Um filho é sempre uma alegria para a MLGTS. Já contratámos mulheres que estavam grávidas. Não protegemos apenas a natalidade, incentivamos a natalidade. As consequências são muito claras: a taxa de natalidade na MLGTS é elevada, o que demonstra o papel crítico que as organizações podem ter no combate ao Inverno demográfico. ■

António Pinto Leite, sócio da Morais Leitão, explica ao Negócios de que forma funciona a política de apoio à família no escritório onde trabalha. Dá ainda conta de como é dinamizada a Comissão de Responsabilidade Social desta sociedade de advogados, organismo que integra como presidente.

A advocacia é conhecida pela quase inexistente protecção na maternidade. De que forma se permite a conciliação do trabalho com a maternidade na Morais Leitão?

As advogadas contam com uma licença de maternidade de quatro meses, sem perda de retribuição mensal e com possibilidade de trabalhar a partir de casa no quinto mês – recebendo proporcionalmente ao trabalho que entender prestar. Pode ainda reduzir os objectivos para se poder dedicar à nova situação familiar. Como o apoio [por parte da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores] é residual, é a sociedade que financia esta política.

E quanto à paternidade? Que apoio é dado aos advogados?

Os advogados têm também direito a dez dias de ausência pelo nascimento de um filho, sem perda de retribuição.

Cabe à Comissão de Responsabilidade Social da MLGTS desenvolver este tipo de políticas. De que forma funciona este organismo?

A comissão é composta por advogados e colaboradores, de várias gerações, sendo presidida por um sócio, que acompanha todas as actividades de responsabilidade social. A comissão está organizada em pelouros e, em função do dinamismo interno, reúne-se de forma quase permanente por via electrónica.

Qual é a missão desta comissão?

Tem um programa anual que propõe ao conselho de administração e este aprova. Tem um orçamento próprio para executar o programa e elabora um relatório de actividades anual, que apresenta à sociedade numa reunião geral anual. O relatório anual da comissão também é aprovado pelo conselho de administração.

Que tipo de iniciativas desenvolvem neste âmbito?

A responsabilidade social está dividida em programas institucionais, projectos e acções solidárias. Em 2017, a comissão geriu 40 programas, projectos e acções, envolvendo mais de duzentos advogados e colaboradores. ■



Já contratámos mulheres que estavam grávidas. Não protegemos apenas a natalidade, incentivamos a natalidade.



Os advogados têm também direito a dez dias de ausência pelo nascimento de um filho, sem perda de retribuição.