

Métricas GRI

A nossa performance: económica, social, ambiental e governativa

Aplicamos a Global Reporting Initiative (GRI) com o objetivo de enquadrar e reportar a nossa performance de sustentabilidade. A nossa interpretação destas orientações baseia-se na relevância dos temas no nosso negócio e no próprio setor. Como resultado, não reportamos sobre cada um dos indicadores da GRI, mas apenas naqueles que consideramos que têm relevância e até aplicabilidade à nossa atividade. A partilha do nosso desempenho de 2021 é autodeclarada (*self-declared*) não tendo as suas conclusões sido auditadas por terceiros.

O nosso compromisso é o de, anualmente, regressarmos a esta análise da nossa *performance* de sustentabilidade, numa base comparável, que nos permita adequar as nossas políticas aos objetivos ambiciosos que fixamos.



Norma GRI	Descrição	2021
102-1	Nome da organização	PLMJ Advogados, SP, RL
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	www.plmj.com
102-3	Localização da sede	Lisboa, Portugal
102-4	Local de operações	Em Portugal: Lisboa, Porto e Faro Internacionalmente: Angola e Moçambique
102-8	Informações sobre colaboradores	https://www.plmj.com/pt/pessoas/
102-13	Participação em associações	Business Council for Sustainable Development Portugal GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial Associação Pro Bono UN Global Compact Mindful Business Charter
102-14	Declaração do mais alto executivo	"Temos um caminho a percorrer, que não nos assusta. Porque sabemos onde queremos chegar, e, principalmente porque o percorremos com a motivação de o fazer em conjunto com os nossos colaboradores, fornecedores, clientes, e parceiros." – Bruno Ferreira, managing partner (o <i>statement</i> completo pode ser lido no relatório, na secção "Focados em sustentabilidade, de olhos postos numa economia regenerativa").
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	https://www.plmj.com/pt/sobre-nos/quem-somos/
102-43	Abordagem para o envolvimento de <i>stakeholders</i>	Monitorizamos as metas assumidas anteriormente, cumprindo com o compromisso de constantemente prestar contas à nossa comunidade de <i>stakeholders</i> , que inclui os nossos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, instituições de ensino, e a comunidade em geral. A renovação das preocupações em cada uma das temáticas foi reforçada principalmente através de uma escuta interna, implementada junto de um conjunto de colaboradores que, ativamente, participaram em <i>focus groups</i> e que tanto contribuíram para o conteúdo deste relatório.
102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites de tópicos	Publicamos anualmente o nosso desempenho em matéria de sustentabilidade de acordo com a metodologia e indicadores do GRI – Global Reporting Initiative, que contempla as dimensões económica, social e ambiental. Em complemento, monitorizamos as metas assumidas anteriormente, cumprindo com o compromisso de constantemente prestar contas à nossa comunidade de <i>stakeholders</i> . As novidades em termos de conteúdo para a edição de 2021 do Relatório de Sustentabilidade são a inclusão de uma secção de aprendizagens e uma secção de monitorização dos compromissos assumidos. Ver capítulo "Abordagem metodológica ao relatório" para mais detalhes.
102-47	Lista de tópicos materiais	A análise de materialidade mantém-se inalterada para o presente ano de 2021. Nesse sentido, os temas-chave são (i) saúde mental e bem-estar, (ii) diversidade e inclusão, e (iii) <i>responsible business</i> . Ver capítulo "Abordagem metodológica ao relatório" para mais detalhes.
102-50	Período coberto pelo relatório	01/01/2021 a 31/12/2021
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Anual
102-53	Contacto para perguntas sobre o relatório	daniela.amaral@plmj.pt
102-54	Declaração de relato em conformidade com as Normas GRI	A nossa interpretação destas orientações baseia-se na materialidade dos temas das nossas operações de negócio e do próprio setor. Como resultado, não reportamos sobre cada um dos indicadores da GRI, mas apenas naqueles que consideramos relevantes e com aplicabilidade à nossa atividade.
302-1	Consumo de energia dentro da organização	O nosso consumo de energia em 2021 foi de 1210 kWh por colaborador (comparado com 905 kWh por colaborador em 2020). Esta subida deveu-se ao aumento da área do escritório do Porto.
303-1	Consumo de água dentro da organização	O nosso consumo de água em 2021 totalizou 18,2 m ³ por colaborador (comparado com um consumo de 22,9 m ³ por colaborador em 2020).
303-3	Água reciclada e reutilizada	O novo edifício da nossa sede em Lisboa foi construído tendo como um dos principais objetivos a gestão eficiente de água, pelo que, para esse efeito, promoveu iniciativas de redução e recuperação de águas, nomeadamente: <ul style="list-style-type: none"> • Instalação e a utilização de equipamentos hidráulicos eficientes – torneiras em WC, chuveiros, urinóis, autoclismos e torneias em copas/cozinas dispõe de especificações de redução de caudal e arejadores, de modo a cumprirem com desempenhos de eficiência hídrica; • Rede de recuperação de águas pluviais. O sistema de aproveitamento de águas pluviais permite que estas águas sejam recolhidas e aproveitadas para descargas sanitárias. <p>Com estas iniciativas, 100% dos créditos LEED disponíveis na área da eficiência hídrica, permitem reduções nos consumos de água, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26,3% dos consumos totais de água do edifício supridos por um sistema de recolha e recuperação de água pluvial; • 51,06% de redução dos consumos totais de água potável; • 75% de redução dos consumos de água potável para descargas sanitárias; • 49,56% de redução dos consumos de água para irrigação (espécies autóctones e irrigação eficiente). <p>Estas percentagens foram obtidas através de um software de cálculo e validadas e certificadas no âmbito da certificação LEED.</p>
305-2	Emissões indiretas (Âmbito 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Assumindo os dados da EDP de 199,7 g/kWh para 2021, as nossas emissões indiretas de GEE em 2021 relacionadas com o consumo de eletricidade foram de 0,24 toneladas por colaborador (comparado com um consumo de 0,17 toneladas por colaborador em 2020).
305-3	Outras emissões indiretas (Âmbito 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Assumindo os dados da CP de 7,05 kg de emissões de CO ₂ por passageiro em 2021, as nossas emissões de GEE (Âmbito 3) relacionadas com comboios totalizaram 0,001 toneladas por colaborador. Assumindo uma média de 90 kg de emissões de CO ₂ por cada hora de voo, e uma média de 2,5 horas de voo, o nosso Âmbito 3 de emissões de GEE relacionadas com voos totalizaram 0,14 toneladas por colaborador.
306-2	Resíduos gerados	Assumindo uma média de 5 gramas por folha de papel, o nosso consumo de papel em 2021 totalizou 15,9 kg por colaborador (comparado com 20,4 kg por colaborador em 2020).
307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Não existiram incidentes de não conformidade com leis e regulamentos ambientais.
401-1	Novas contratações e rotatividade de colaboradores	Em 2021, a taxa de contratação de novos colaboradores situou-se nos 12% e a de rotatividade nos 20%.
401-2	Benefícios oferecidos a colaboradores a tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou a tempo parcial	Os benefícios oferecidos aos nossos colaboradores são: subscrição de pacotes de comunicações móveis, bolsa para formação e desenvolvimento, seguro de saúde gratuito (extensível ao agregado familiar), pagamento de quotas da Ordem dos Advogados, parcerias como parte do PLMJ Plus (um programa de descontos e ofertas vantajosas), um <i>check-up</i> médico anual, consultas de psicologia gratuitas, subsídio de transporte ou garagem comparticipada, seguro de vida (consoante a senioridade), prémio anual em função dos resultados da avaliação de desempenho, possibilidade de trabalho à distância até dois dias e meio por semana e flexibilidade de horários.
401-3	Licença de maternidade/paternidade	Em 2021, foram tiradas 20 licenças de parentalidade. A nossa política de parentalidade para a equipa de produção prevê uma redução proporcional do objetivo de horas de produção e contribuição em caso de ausência de até 6 meses após maternidade e de até um mês após paternidade, acrescido de um mês por cada filho adicional em caso de nascimentos múltiplos. As regras também são aplicáveis em caso de adoção conjunta ou singular, incluindo casais do mesmo género. A remuneração variável e a progressão na carreira não são impactadas quando um dos pais tira a licença (sendo, para efeitos de remuneração e progressão, atribuída à mãe a nota de avaliação do exercício anterior à licença ou nota mais alta que tenha recebido caso tenha participado no exercício de avaliação ocorrido posteriormente).
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	O nosso fornecedor de gestão de saúde e segurança no trabalho está certificado de acordo com as normas ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001. A nossa intervenção neste domínio envolve todos os departamentos internos em colaboração próxima com uma entidade terceira certificada. Através desta parceria, o nosso objetivo é a promoção da higiene, segurança e saúde no trabalho.
403-2	Identificação de perigosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Preenchemos todos os requisitos legais e regulatórios no que toca à identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes. Os nossos escritórios recebem anualmente visitas de auditoria por parte de uma entidade terceira certificada. Como parte destas visitas, existe uma avaliação da identificação da perigosidade e é feita uma avaliação profissional de riscos de diagnóstico e MARAT. Com base em cada visita anual, é preparado um relatório de diagnóstico, com são definidas medidas concretas, comunicadas a todos os colaboradores.
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Preenchemos todos os requisitos legais e regulatórios neste domínio. Em particular, asseguramos formação obrigatória a todos os colaboradores, exercícios de simulação periódicos e procedimentos regulares de auditoria interna e externa.
403-4	Participação dos colaboradores, consulta e comunicação aos colaboradores referentes à saúde e segurança do trabalho	Os nossos colaboradores estão envolvidos em procedimentos de saúde e segurança como parte do nosso cumprimento das regras exigidas neste domínio.
403-5	Capacitação de colaboradores em saúde e segurança no trabalho	A PLMJ tem vindo a assegurar e a dotar os colaboradores de ferramentas sobre segurança e saúde no trabalho, através de formações, workshops e ações de sensibilização, que permitam identificar e desenvolver competências emocionais na gestão de doenças mentais associadas ao trabalho e, ainda, foram ministradas formações em suporte básico de vida com desfibrilhador automático externo (18 Operacionais Ativos), de emergência e ação de sensibilização de segurança contra incêndios. Em 2021 desenvolveu-se novas formações e atualização de conhecimentos em matéria de equipas de emergência (Primeira intervenção e evacuação). Formação de equipas de emergência: <ul style="list-style-type: none"> • Novas ações de formação a 9 colaboradores; • Atualização de conhecimentos a 29 colaboradores.
403-6	Promoção da saúde do colaborador	Ver capítulo "Saúde mental e bem-estar". Outras iniciativas: <ul style="list-style-type: none"> • Implementação de um <i>survey</i> de Wellbeing (Pulse Survey), com o objetivo de auscultar os nossos colaboradores, afirmando a sua percepção e <i>work-life balance</i> em contexto de teletrabalho. • <i>Update</i> ao seguro de saúde, com o alargamento da rede de especialistas na área da estomatologia e da oftalmologia, e a comparticipação de medicamentos de 180€. • Realização de 74 consultas médicas e 71 de psicologia. • 244 presenças nas 29 sessões de <i>mindfulness</i>. • 70 pedidos de vacinação contra a gripe. • Divulgação do guia prático e de sensibilização sobre gestão de equipas em teletrabalho, assim como algumas ações internas de resposta à pandemia da COVID-19, como o reforço da comunicação e de protocolos com laboratórios. • Ações de sensibilização e prevenção de <i>burnout</i> e gestão de stress. • Criação de um dia de celebração interna de bem-estar, com o reforço do compromisso com o Mindful Business Charter (MBC), o lançamento do programa de bem-estar e atividades com convidados externos no âmbito do bem-estar e saúde mental no trabalho. Participaram 138 pessoas no evento, 37 participantes no quiosque do bem-estar (rastreamento de saúde) e 26 participantes nas consultas de ergonomia. • Na primeira temporada de bem-estar contamos com 33 participações no workshop "Dormir melhor", 32 no de "Skin Care", 19 no de "Finanças pessoais" e 8 no de "Relaxamento Muscular".
403-8	Colaboradores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Todos os nossos colaboradores estão abrangidos pelo nosso programa de saúde e segurança no trabalho.
404-1	Módulo de formação por ano, por colaborador	Em 2021, organizámos cerca de 54 ações de formação diferentes, direcionadas à equipa de produção e equipa de gestão, totalizando cerca de 300 horas de formação.
404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos colaboradores e de apoio à transição de carreira	Para 2021, desenvolvemos um plano de formação customizado para a equipa de produção e equipa de gestão, promovendo a atualização de competências digitais e comportamentais. A cada colaborador foi atribuído um orçamento específico para formação externa, para cursos de entidades externas fora do âmbito do plano anual de formação. Iniciámos, paralelamente, ações de formações no âmbito do bem-estar e saúde no trabalho, bem como a construção de programas de orientação para a equipa de produção, de forma a capacitar os(as) advogados(as) em fase de progressão de carreira para os desafios do seu novo nível de senioridade.
404-3	Porcentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Em 2021, 70% dos nossos advogados e 79% da nossa equipa de gestão receberam avaliações de desempenho (em 2020, estas percentagens foram de 84% e 87% respetivamente). A redução deve-se ao facto de mais colaboradores terem entrado na empresa nos últimos 6 meses, período a partir do qual são feitas avaliações de desempenho).
405-1	Diversidade em órgãos governativos e colaboradores	Em 2021, o nosso trabalho em diversidade esteve focado na temática da equidade de género. Em termos de género externo, juntámos-nos ao movimento <i>HasShe</i> em Portugal; Internamente, focámos-nos na análise e monitorização das nossas políticas internas que estão relacionadas com a promoção da equidade de género. Estas incluem políticas de parentalidade (para pais e mães), assim como políticas de trabalho flexível. Entre 2020 e 2021, verificámos uma ligeira evolução positiva na equidade de género no nível de maior senioridade – sócios – com um aumento de 2 pontos percentuais da representação de mulheres. Ver capítulo "Diversidade e inclusão" para mais detalhes.
413-1	Operações de <i>engagement</i> , avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados para a comunidade local	O principal foco de 2021 foi a expansão da equipa que desenvolve trabalho nesta área de prática, em conjunto com o alargamento da nossa oferta de serviços. Em 2021, contribuímos com 4875 horas de assessoria <i>pro bono</i> no total, envolvendo 159 advogados (41% dos colaboradores). O nosso apoio <i>pro bono</i> beneficiou 19 organizações. Ver capítulo 'Responsible business' para mais detalhes.