

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 aqueles que consideramos que têm relevância e são aplicáveis à nossa atividade. A partilha do nosso desempenho de 2021 é autodeclarada (*self-declared*) e 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	2022	Evolução métrica	2022	2021	2020
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	Ver capítulo "Construímos o futuro que ambicionamos"				
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 stakeholders	Ver capítulo "Transparência e consistência: a nossa abordagem ao reporting"				
102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites de tópicos	Ver capítulo "Transparência e consistência: a nossa abordagem ao reporting"				
102-47	Lista de tópicos materiais	Ver capítulo "Transparência e consistência: a nossa abordagem ao reporting"				
102-50	Período coberto pelo relatório	01/01/2022 a 31/12/2023				
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Anual				
102-53	Contacto para perguntas sobre o relatório	daniaja.amaral@plmj.pt				
102-54	Declaração de relato em conformidade com as Normas GRI	As normas GRI foram utilizadas como referência orientadora na elaboração deste reporte, não tendo sido procurado o seu total cumprimento.				
302-1	Consumo de energia dentro da organização		Consumo de energia por colaborador (kWh) ¹	3.098,42	3.303,53	2.595,10
302-4	Redução no consumo de energia		Variação do consumo de energia por colaborador	-6%	27%	n/a
303-3	Consumo de água dentro da organização		Consumo de água por colaborador (m ³) ²	1,5	1,5	1,3
303-3	Água reciclada e reutilizada	O 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 torneiras em copas/cozinhas 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. Com estas iniciativas, 100% dos créditos LEED disponíveis na área da eficiência hídrica, permitem reduções nos consumos de água, nomeadamente: <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). Estas percentagens foram obtidas através de um software de cálculo e validadas e certificadas no âmbito da certificação LEED.				
305-2	Emissões indiretas (Âmbito 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		Toneladas de CO ₂ por colaborador ¹	0,81 ton/ colaborador	0,86 ton/ colaborador	0,51 ton/ colaborador
305-3	Outras emissões indiretas (Âmbito 3) de gases de efeito estufa (GEE)	As emissões indiretas de âmbito 3 incluem todas as emissões geradas na cadeia de valor. No nosso caso, a maior parte destas emissões são geradas em deslocações de automóvel (independentemente se são particulares, alugados, TVDE ou táxi), de avião, comboio ou outros transportes públicos. Sendo um dos nossos compromissos a neutralidade carbónica em 2030, estamos a trabalhar para aprimorar o cálculo da pegada de carbono da nossa organização. À data de hoje, os valores que temos disponíveis para reporte são as emissões provenientes de viagens de comboio e avião. No futuro, iremos alargar o reporte às restantes fontes.	Emissões de CO ₂ (toneladas) de deslocações de comboio por colaborador. Cálculo com base na estimativa de emissão de 7,05 kg CO ₂ /passageiro numa viagem porto-lisboa. Emissões de CO ₂ (toneladas) de deslocações de avião por colaborador	0,002 ton/ colaborador 0,59 ton/ colaborador	0,001 ton/ colaborador 0,14 ton/ colaborador	0,001 ton/ colaborador 0,1 ton/colaborador
306-3	Resíduos gerados	Sendo o papel um dos principais resíduos gerados nos nossos escritórios, temos como objetivo a redução da sua utilização. Uma das formas de incentivarmos os nossos colaboradores a reduzirem o número de impressões, é fazendo a monitorização desta métrica ao nível individual. Esta é apenas uma parte dos resíduos gerados nos nossos escritórios.	Papel utilizado para impressões por colaborador (kg)	21,5 kg/ colaborador	15,9 kg/ colaborador	20,4 kg/ colaborador
307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais			Não há registo de ocorrências.	Não há registo de ocorrências.	Não há registo de ocorrências.
401-1	Novas contratações e rotatividade de colaboradores		Taxa de contratação	19%	12%	14%
401-2	Benefícios oferecidos a colaboradores a tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou a tempo parcial	Durante o ano de 2022, o pacote de benefícios oferecidos aos nossos colaboradores incluía: <ul style="list-style-type: none"> Subscrição de pacotes de comunicações móveis Bolsa para formação e desenvolvimento Seguro de saúde gratuito (extensivo ao agregado familiar) Pagamento de quotas da Ordem dos Advogados Parcerias como parte do PLMJ Plus (um programa de descontos e ofertas vantajosas) Check-up médico anual Consultas de psicologia gratuitas Subsídio de transporte ou garagem comparticipada Seguro de vida (consoante o estatuto) Prémio anual em função dos resultados da avaliação de desempenho Possibilidade de teletrabalho até dois dias por semana Flexibilidade de horários 	Taxa de rotatividade	16%	20%	10%
401-3	Licença de parentalidade	Em termos de licença de maternidade para os advogados, a política interna prevê: <ul style="list-style-type: none"> Bolsa de 50 horas durante o 3º trimestre de gravidez para a realização de exames e aulas de preparação do parto, ou para ciclos de tratamentos de procriação medicamentada assistida e realização de avaliação para a adoção; Lugar de estacionamento gratuito para grávidas durante o 3º trimestre de gravidez; Redução proporcional de objetivos de horas de produção e contribuição: a) Desde o nascimento até aos 6 meses da criança – prevê-se ausência total (acresce 1 mês por cada filho adicional em caso de nascimentos múltiplos); b) Dos 7 aos 12 meses da criança – 2h/dia; c) Dos 13 aos 36 meses da criança – 1 hora/dia. Em termos de licença de paternidade para os advogados, a política interna prevê: <ul style="list-style-type: none"> Bolsa de 50 horas: durante o 3º trimestre de gravidez para a realização de exames e aulas de preparação do parto; ou para ciclos de tratamentos de procriação medicamentada assistida e realização de avaliação para a adoção Redução proporcional de objetivos de horas de produção e contribuição: a) Desde o nascimento até aos 2 meses da criança – prevê-se ausência total (acresce 1 mês por cada filho adicional em caso de nascimentos múltiplos); b) Dos 3 aos 12 meses da criança – 1 hora/dia. Além disso, existe flexibilidade contínua para pais e mães para acompanhamento de atividades escolares e presença em momentos extracurriculares importantes, como reuniões de pais e festas escolares. O que há de novo desde 2020 são as bolsas de horas nas situações acima identificadas, o lugar de estacionamento e a redução proporcional de objetivos de horas de produção e contribuição após os 6 meses da criança. A PLMJ já previa uma ausência até 6 meses na política interna de 2020 para as mães e de 1 mês para os pais, passando para 2 meses nas políticas atuais.	% de colaboradores com direito a licença de parentalidade	100%	100%	100%
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.	Licenças utilizadas	19	20	9
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, avaliações 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 acordo com o Método MARAT (Metodologia de Avaliação de Riscos e Acidentes de Trabalho). Com base em cada visita anual, é preparado um relatório de diagnóstico, e são definidas medidas concretas, comunicadas a todos os colaboradores.	% colaboradores que voltam ao trabalho nos 12 meses seguintes	100%	100%	100%
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.	Colaboradores formados em combate a incêndios	67	n/a	n/a
403-4	Participação dos colaboradores, consulta e comunicação aos colaboradores referentes à saúde e segurança do trabalho	Para além do cumprimento das regras exigidas no domínio de saúde e segurança no trabalho (SST), temos promovido cada vez mais o envolvimento dos colaboradores através de convites para participação em formações e workshops, questionários de avaliação de clima organizacional, de riscos psicossociais e através da partilha de informação relevante em questões de SST através dos meios de comunicação interna. Em 2022 realizou-se o simulacro anual e renovou-se o treino das equipas de emergência (evacuação e combate contra o incêndio).	Operacionais ativos em DAE	10	18	24
403-5	Capacitação de colaboradores em saúde e segurança no trabalho	Asseguramos e dotamos os nossos 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 (DAE), de emergência e ação de sensibilização de segurança contra incêndios.	Consultas de psicologia	245	71	61
403-6	Promoção da saúde do colaborador	Ver capítulo "Saúde mental e bem estar". Adicionalmente: <ul style="list-style-type: none"> Celebrámos o dia de wellbeing com dois convidados especiais: o Hugo van der Ding e o Luís Duarte Madeira. Reforçámos as condições do seguro de saúde, extensivo ao agregado familiar, garantindo um conjunto de melhorias de coberturas e especialidades adicionais. Revimos as políticas internas com o objetivo de promover uma maior conciliação trabalho-família, mais flexibilidade e foco no desenvolvimento e formação das nossas pessoas. Temos um princípio fundamental de promover o envolvimento de todos os colaboradores nas políticas, compromissos e responsabilidades de uma forma holística, por forma de criar um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e saudável. 	Pedidos de vacinação contra a gripe	62	70	n/a
403-8	Colaboradores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Todos os nossos colaboradores encontram-se abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho.	Consultas médicas	106	73	81
403-9	Acidentes de trabalho		Check ups	103	24	19
403-10	Doenças profissionais			Não há registo de ocorrências	Não há registo de ocorrências	Não há registo de ocorrências
404-1	Média de horas de formação por ano, por colaborador		Ações de formação	55	54	38
404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos colaboradores e de apoio à transição de carreira	Como tem sido prática, em 2022, criámos um plano de formação customizado para a equipa de produção e equipa de gestão, promovendo a atualização das suas competências digitais e comportamentais. A cada colaborador é ainda atribuído um orçamento específico para formação externa, para cursos de entidades externas fora do âmbito do plano anual de formação. Desenvolvemos também ações de formações no âmbito do bem-estar e saúde no trabalho e implementámos pela primeira vez um programa 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. 27 associados(as) e 9 associados(as) seniores participaram na 1ª edição do programa.	Horas totais	700 horas totais	300 horas totais	200 horas totais
404-3	Porcentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		Média de horas por colaborador	1,8 horas	0,77 horas	0,46 horas
405-1	Diversidade em órgãos governativos e colaboradores	Ver capítulo "Diversidade e inclusão".	% colaboradores elegíveis para receber avaliação de desempenho (i.e., cumprem o tempo mínimo de trabalho)	88% dos advogados 92% da equipa de gestão	70% dos advogados 79% da equipa de gestão (i.e., 100% dos elegíveis)	84% dos advogados 87% da equipa de gestão (i.e., 100% dos elegíveis)
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Até à data, não há registo de casos de discriminação. Estamos continuamente a refinar os mecanismos de reporte disponíveis, nomeadamente o sistema de whistleblowing interno desenvolvido em 2022.	% colaboradores que receberam avaliações de desempenho	88% dos advogados 92% da equipa de gestão (i.e., 100% dos elegíveis)	70% dos advogados 79% da equipa de gestão (i.e., 100% dos elegíveis)	84% dos advogados 87% da equipa de gestão (i.e., 100% dos elegíveis)
413-1	Operações de engagement, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados para a comunidade local	Ver capítulo "Responsible business". Em 2022, contribuímos com 5.498 horas de assessoria pro bono, envolvendo 162 advogados e apoiando 28 organizações. Destacamos o trabalho desenvolvido na área de investimento de impacto pelo seu caráter inovador, nomeadamente com a MSM - Mustard Seed Maze e a com a Fundação Ageas, na criação de novos mecanismos de investimento. Também o trabalho na área de energias renováveis tem vindo a crescer.	% homens e mulheres sócios(as)	70% homens 30% mulheres	68% homens 32% mulheres	70% homens 30% mulheres
414-1	Novos fornecedores avaliados com base em critérios sociais	Durante o ano de 2022, foi criada uma nova política de compras e de escolha e gestão de fornecedores que agora inclui critérios ESG. A sua total implementação ocorrerá em 2023.	% homens e mulheres associados(as)	39% homens 61% mulheres	40% homens 60% mulheres	40% homens 60% mulheres
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes.		% homens e mulheres estagiários(as)	33% homens 67% mulheres	38% homens 62% mulheres	38% homens 62% mulheres
			% homens e mulheres na equipa de gestão	25% homens 75% mulheres	28% homens 72% mulheres	30% homens 70% mulheres
			Número de horas de serviços pro bono	5.498 horas	4.875 horas	4.555 horas
			Número de advogados envolvidos em serviços pro bono	162 advogados	159 advogados	166 advogados
			% colaboradores envolvidos em serviços pro bono	42%	41%	37%
			Número de organizações apoiadas	28	19	Em 2020, não era feita a contabilização de horas por entidade e por isso este valor não está disponível.

¹ Nos relatórios dos anos 2020 e 2021, os consumos de energia por colaborador foram erradamente reportados. Nesta tabela apresentamos os valores corrigidos que vêm substituir, respetivamente: 905 kWh e 1.210 kWh. Este lapso impactou também o cálculo do indicador 305-2 Emissões indiretas (Âmbito 2) nos anos de 2020 e 2021 - nesta tabela apresentamos os valores corrigidos que vêm substituir, respetivamente, 0,17 ton/colaborador e 0,24 ton/colaborador.

² Nos relatórios dos anos 2020 e 2021, os consumos de água por colaborador foram erradamente reportados. Nesta tabela apresentamos os valores corrigidos que vêm substituir, respetivamente: 22,9 m³ e 18,2 m³.