

Métricas GRI

O nosso desempenho económico, social e governativo

Garantir uma comunicação transparente e responsável sobre o nosso desempenho ambiental, social e de governança (ESG) passa por adotar uma linguagem comum e uma estrutura clara no nosso reporte, promovendo um diálogo aberto e construtivo com todos os nossos stakeholders.

Nesse sentido, escolhemos reportar segundo os padrões da Global Reporting Initiative (GRI), em particular *GRI 2: Conteúdos Gerais 2021*, reconhecida internacionalmente como uma referência em relatórios de sustentabilidade. Não procurámos o cumprimento total das normas, mas adaptámos a nossa abordagem para priorizar os indicadores mais relevantes para nossa atividade e dimensão. Essa customização permite que nos foquemos nos aspetos da sustentabilidade que são mais significativos para nós e para nossos stakeholders, garantindo um relatório transparente e alinhado com nossas metas e valores.



Tabela 1

| Norma GRI | Descrição | Resposta ou fonte de informação |
|-----------|---|---|
| GRI 1 | Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI | Ver capítulo "O nosso desempenho económico, social e governativo" |
| 2-1 | Nome da organização | PLMJ Advogados, SP, RL |
| 2-1 | Localização da sede | Lisboa, Portugal |
| 2-1 | Local de operações | Em Portugal: Lisboa, Porto e Faro Fora de Portugal: Angola, Moçambique, São Tomé e Príncipe e Timor-leste |
| 2-3 | Período coberto pelo relatório | 1/1/2023 a 31/12/2023 |
| 2-3 | Ciclo de emissão de relatórios | Anual |
| 2-3 | Ponto de contacto para perguntas sobre o relatório | Daniela Amaral, daniela.amaral@plmj.pt |
| 2-6 | Atividades, marcas, produtos e serviços | www.plmj.com |
| 2-22 | Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | Ver capítulo "A importância de continuar" |
| 2-28 | Participação em associações | Business Council for Sustainable Development Portugal GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial Aliança Pro Bono UN Global Compact Mindful Business Charter |
| 2-23 | Valores, princípios, normas e códigos de comportamento | www.plmj.com/pt/sobre-nos/quem-somos/ |
| 2-29 | Abordagem para o envolvimento de stakeholders | Ver capítulo "Reporte de sustentabilidade: transparência" |
| 3-2 | Lista de tópicos materiais | Ver capítulo "Reporte de sustentabilidade: transparência" |
| 3-2 | Definição do conteúdo do relatório e dos limites de tópicos | Ver capítulo "Reporte de sustentabilidade: transparência" |

Tabela 2

| Norma GRI | Descrição | Desempenho em 2023 | Evolução métrica | 2023 | 2022 |
|-----------|--|---|--|---|---|
| 2-7 | Empregados | Consultar https://www.plmj.com/pt/passagos/ | Nº empregados | 379 | 389 |
| | | | Homens | 149 | 149 |
| | | | Mulheres | 230 | 240 |
| 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | | Nº trabalhadores | 1 | 0 |
| 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | | Consumo de energia total (kWh) | 1.020.655 | 1.205.284 |
| | | | Consumo de energia por colaborador (kWh) | 2.693,02 | 3.098,42 |
| 302-4 | Redução no consumo de energia | | Redução no consumo total (kWh) | -15% | -7% |
| | | | Variação do consumo de energia por colaborador | -13% | -6% |
| 303-5 | Consumo de água dentro da organização | | Consumo de água por colaborador (m³) | 1,6 | 1,5 |
| 305-2 | Emissões indiretas (Âmbito 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | | Toneladas de CO ₂ por colaborador | 0,66 ton/colaborador | 0,81 ton/colaborador |
| | | | <i>Cálculo com base na informação fornecida pela EDP: 1 kWh corresponde a 262,88 g CO₂</i> | | |
| 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 táxis), 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. 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. | Emissões de CO ₂ (toneladas) de deslocações de comboio por colaborador <i>Cálculo com base na estimativa de emissão de 705 kg CO₂/passageiro numa viagem Porto-Lisboa.</i> Emissões de CO ₂ (toneladas) de deslocações de avião por colaborador | 0,002 ton/colaborador | 0,002 ton/colaborador |
| | | | Papel utilizado para impressões por colaborador (kg) | 17,8 kg/colaborador | 21,5 kg/colaborador |
| 2-27 | Não conformidade com leis e regulamentos ambientais | | Número de ocorrências | Não há registo de ocorrências | Não há registo de ocorrências |
| 401-1 | Novas contratações e rotatividade de colaboradores | | Taxa de contratação | 17% | 19% |
| | | | Taxa de rotatividade | 19% | 16% |
| 401-2 | Benefícios oferecidos a colaboradores a tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou a tempo parcial | Durante o ano de 2023, o pacote de benefícios oferecidos aos nossos colaboradores incluía: <ul style="list-style-type: none"> Subscrição de pacotes de comunicações móveis Fundo para formação e desenvolvimento Seguro de saúde extensivo ao agregado familiar (condições reforçadas) Check-up médico anual Pagamento das quotas da Ordem dos Advogados Parcerias e descontos Consultas de psicologia gratuitas Subsídio de transporte ou garagem comparticipada Seguro de vida (mediante estatuto/função) Prémio anual ou gratificação de balanço mediante resultados da PLMJ e/ou individuais Trabalho à distância Flexibilidade (personal hardship e assistência à família) Acesso ao programa anual de <i>wellbeing</i>, com eventos e iniciativas que promovem o bem-estar e literacia em saúde mental | | | |
| 401-3 | Licença de parentalidade | A política de parentalidade manteve-se inalterada face aos anos anteriores (para mais informação consultar a "Tabela GRI 2022" disponível no nosso website). | % de colaboradores com direito a licença de parentalidade | 100% | 100% |
| | | | Licenças utilizadas ¹ | 19 | 23 |
| | | | Homens | 5 | 8 |
| | | | Mulheres | 14 | 15 |
| | | | % colaboradores que voltam ao trabalho nos 12 meses seguintes | 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. | | | |
| 403-2 | Identificação de perigosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Preenchemos todos os requisitos legais e regulamentares 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 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. | | | |
| 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | Preenchemos todos os requisitos legais e regulamentares 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 | 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. | | | |
| 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. | Colaboradores formados em combate a incêndios | 59 | 67 |
| | | | dos quais formados no ano | 18 | 36 |
| | | | Operacionais ativos em evacuação e DAE | 79 | 64 |
| | | | dos quais formados no ano | 59 | 25 |
| | | | Colaboradores formados em primeiros socorros | 42 | 34 |
| | | | dos quais formados no DAE | 22 | 14 |
| | | | dos quais formados no ano (primeiros socorros) | 38 | 20 |
| | | | dos quais formados no ano no DAE | 6 | 14 |
| 403-6 | Promoção da saúde do colaborador | Ver capítulo "Saúde mental e bem estar". Adicionalmente: <ul style="list-style-type: none"> Disponibilizámos iniciativas e eventos, incluindo: doação de sangue, rastreio ocular, corridas PLMJ runners, formação em políticas internas e benefícios, workshops de conciliação trabalho-família e nutrição descomplicada, e vacinação contra a gripe, entre outros; Celebrámos o dia de <i>wellbeing</i>, com a presença do Mindful Business Charter, da Associação Direito Mental e da Shine Offline; Reforçámos as condições do seguro de saúde, extensivo ao agregado familiar, garantindo um conjunto de melhorias de coberturas e especialidades adicionais; Os People Advocates continuaram o seu trabalho de acompanhamento de equipas em temas relacionados com bem-estar e saúde mental. | Consultas de psicologia | 467 | 245 |
| | | | Pedidos de vacinação contra a gripe | 30 | 62 |
| | | | Consultas médicas | 153 | 106 |
| | | | Check ups e exames | 114 | 103 |
| 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. | % colaboradores cobertos | 100% | 100% |
| 403-9 | Acidentes de trabalho | | Número de ocorrências | Não há registo de ocorrências | Não há registo de ocorrências |
| 403-10 | Doenças profissionais | | Número 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 | 88 | 55 |
| | | | Horas totais | 500 horas totais | 700 horas totais |
| | | | Média de horas por colaborador | 2,8 horas | 1,8 horas |
| 404-2 | Programas para o desenvolvimento de competências dos colaboradores e de apoio à transição de carreira | O plano de formação de 2023 incluiu 88 ações internas e de e-learning customizado para a equipa de produção e de gestão. Adicionalmente, foi proposta uma série de programas de formação, incluindo de onboarding de novos colaboradores e estagiários, capacitação para progressões para novos estatutos, mentoring e um programa de aceleração para junior partners. A cada colaborador foi ainda atribuído um budget específico para formação externa, para cursos com entidades externas fora do âmbito do plano anual de formação. | | | |
| 404-3 | Percentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | | % colaboradores elegíveis para receber avaliação de desempenho (i.e, cumprem o tempo mínimo de trabalho) | 86% dos advogados | 88% dos advogados |
| | | | % colaboradores que receberam avaliações de desempenho | 80% da equipa de gestão | 92% da equipa de gestão |
| | | | | 96% dos advogados | 88% dos advogados |
| | | | | 80% da equipa de gestão (i.e. 100% dos elegíveis) | 92% da equipa de gestão (i.e. 100% dos elegíveis) |
| 405-1 | Diversidade em órgãos governativos e colaboradores | Ver capítulo "Diversidade e Inclusão". | Sócio(as) | | |
| | | | % homens | 70% | 70% |
| | | | % mulheres | 30% | 30% |
| | | | < 30 years old | 0% | - |
| | | | 30-50 years old | 65% | - |
| | | | > 50 years old | 35% | - |
| | | | Associado(as) | | |
| | | | % homens | 41% | 39% |
| | | | % mulheres | 59% | 61% |
| | | | < 30 years old | 31% | - |
| | | | 30-50 years old | 64% | - |
| | | | > 50 years old | 4% | - |
| | | | Estagiário(as) | | |
| | | | % homens | 44% | 33% |
| | | | % mulheres | 56% | 67% |
| | | | < 30 years old | 100% | - |
| | | | 30-50 years old | 0% | - |
| | | | > 50 years old | 0% | - |
| | | | Equipa de gestão | | |
| | | | % homens | 26% | 25% |
| | | | % mulheres | 74% | 75% |
| | | | < 30 years old | 15% | - |
| | | | 30-50 years old | 59% | - |
| | | | > 50 years old | 26% | - |
| 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | | Número de ocorrências | Não há registo de ocorrências | Não há registo de ocorrências |
| 413-1 | Operações de engagement, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados para a comunidade local | Ver capítulo "Responsible Business". | Número de horas de serviços pro bono | 3.631 horas | 5.498 horas |
| | | | Número de advogados envolvidos em serviços pro bono | 141 advogados | 162 advogados |
| | | | % colaboradores envolvidos em serviços pro bono | 37% | 42% |
| | | | Número de organizações apoiadas | 17 | 28 |
| 414-1 | Novos fornecedores avaliados com base em critérios sociais | Está a ser desenvolvido o processo que permitirá a aplicação da nova política de compras com critérios ESG. | | | |
| 418-1 | Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | | Número de ocorrências | Não há registo de ocorrências | Não há registo de ocorrências |

1 Dados de 2022 revisitos.