



Impacto na sociedade, em prol da sustentabilidade

Um *reporting* honesto e um compromisso determinado - 2020

Transformative Legal Experts

PL
MJ

Sobre o relatório

Em 2021, publicamos o nosso primeiro relatório de sustentabilidade. Este passo vem com um compromisso associado: o de, todos os anos, repetirmos este exercício, por um lado com o objetivo de comunicar as metas alcançadas e, por outro, de assumir a responsabilidade no acompanhamento das métricas e compromissos, garantindo o seu cumprimento. Este primeiro relatório diz onde estamos, o que pensamos e para onde vamos. Reconhece o nosso esforço, consistente, determinado e consequente, mas ainda mais importante, aponta o caminho que falta percorrer e o que estamos a fazer para alcançar os objetivos ambiciosos que traçámos.

Estruturámos este relatório de acordo com os temas que são mais relevantes para nós e para os nossos *stakeholders* – a nossa matriz de materialidade. Os nossos compromissos centram-se em três grandes áreas: saúde mental e bem-estar, *responsible business* e diversidade e inclusão. Adicionalmente, reportamos o nosso desempenho ao nível da sustentabilidade, de acordo com a Global Reporting Initiative. O relatório contempla o período entre janeiro e dezembro de 2020.

Uma mensagem para o futuro

“Temos sido pioneiros e, muitas vezes, os primeiros. Mas nostalgia, apenas do futuro.”

A sustentabilidade é uma prioridade em todas as frentes das nossas vidas. Individualmente, lutamos para que a nossa pegada ambiental seja a menor possível. Queremos deixar o mundo melhor do que o encontramos. Este compromisso é diário, está presente em todas as nossas decisões de consumo, na forma como nos comportamos com o outro. Quando falamos de sustentabilidade, é de atitude perante o mundo que falamos. Quando pensamos na dimensão profissional, a ambição e missão são as mesmas. Fazemos uso das nossas ferramentas, colocamo-las ao dispor dos nossos clientes e de olhos postos no crescimento dos seus negócios e no futuro para que façamos juntos o caminho da sustentabilidade.

A sustentabilidade diz respeito à satisfação das necessidades de hoje, sem comprometer as condições de prosperidade das gerações futuras. Assim, enquanto advogados, é nosso dever investirmos tanto tempo a pensar no futuro como a pensar no hoje e no agora. Como é que o que fazemos agora está a impactar e a influenciar o mundo que vamos deixar às gerações que se seguem? Estamos a contribuir para um mundo melhor daqui a dez, vinte, ou trinta anos? Quantos de nós pensam nas implicações que as ações de hoje terão no futuro?

Temos a oportunidade, as ferramentas e o engenho para influenciar positivamente o futuro. É uma escolha e queremos honrar esse privilégio.

A justiça é um pilar fundamental para uma sociedade sustentável. Tornámo-nos advogados porque acreditamos verdadeiramente numa sociedade justa e esta é uma crença poderosa, que nos guia todos os dias e cuja força não vacila à passagem do tempo.

Estamos orgulhosos por fazer parte da PLMJ porque, desde sempre, quando vislumbrámos o futuro, não tivemos medo de questionar o tanto que aprendemos em mais de cinco décadas de vida. Sabemos aprender com o bom e o mau. Sabemos reconhecer que não somos perfeitos. Transformámos a consciência da imperfeição numa construção contínua e inacabada. Encontramos inspiração na unicidade das pessoas que nos rodeiam. Acreditamos na melhoria contínua reconhecendo realisticamente a miragem da perfeição. Cientes das nossas diferenças, fortalecidos pelas nossas semelhanças, serviremos melhor os nossos clientes e a nossa comunidade, dia após dia.

Vezeis demais a pergunta colocada é “onde é que queremos estar profissionalmente daqui a cinco anos?”. Mas não é essa a pergunta que devemos fazer ao talento que se junta às sociedades de advogados por todo o mundo, nestes tempos sem precedentes que todos atravessamos.

Devemos, sim, questionar “como contribuirás para o mundo em que queres viver daqui a cinco anos?”. É a resposta a esta pergunta que tem de nortear os advogados que queremos ser.

E é das respostas coletivas a esta pergunta que o futuro da nossa profissão, e do mundo de hoje e de amanhã, dependem.

Joana Brandão e Rui Vasconcelos Pinto

A nossa abordagem ao *reporting*

Este relatório de sustentabilidade resulta de um processo participativo. O nosso principal objetivo durante a implementação da metodologia descrita abaixo, foi ouvir os nossos *stakeholders*, que incluem os nossos colaboradores – advogados e equipa de gestão – clientes, fornecedores e estudantes de direito. Adicionalmente, avaliámos o que os nossos pares e outras organizações estão a fazer no que diz respeito a boas práticas, de forma a aprender também com eles, através de um *benchmark* transversal a vários setores.

Como resultado dessa análise, desenhamos uma matriz de materialidade, que mapeia as principais prioridades de sustentabilidade da PLMJ. O presente relatório é o resultado deste extenso exercício e apresenta os nossos compromissos de sustentabilidade a curto, médio e longo-prazo.

Relatório de sustentabilidade

Os nossos compromissos

1. Auscultação dos stakeholders

Quais são as preocupações, prioridades e temas mais relevantes para os nossos *stakeholders* (colaboradores, fornecedores, clientes e estudantes de Direito)?

2. Benchmark

O que podemos aprender com organizações consideradas líderes na sustentabilidade? (sociedades de advogados e empresas de outros setores)

3. Alinhamento estratégico

Como é que o *feedback* dos *stakeholders* e as boas práticas dos nossos pares se enquadram na nossa estratégia?

4. Avaliação de materialidade

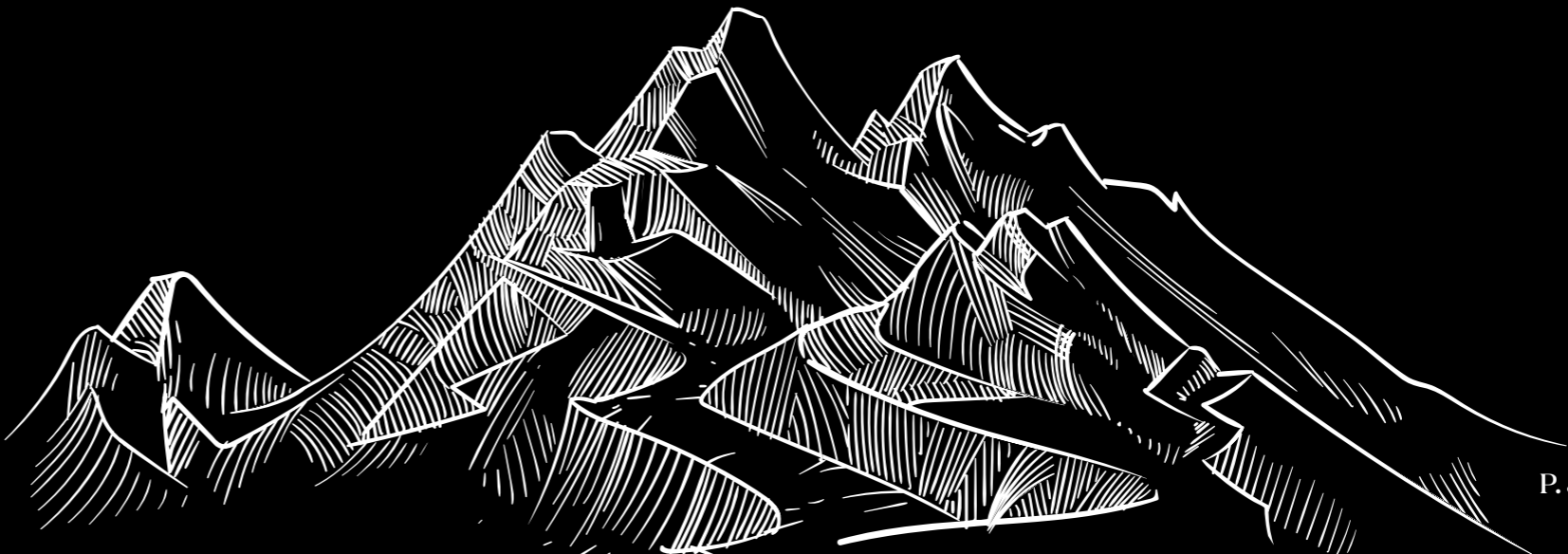
Como é que mapeamos e priorizamos todos os temas que surgiram durante o processo?

Avaliação de materialidade

A avaliação da materialidade é o exercício que identifica os temas mais relevantes para nós, enquanto organização, e para os nossos *stakeholders* (internos e externos). Deste processo, resulta uma matriz, que é construída com base no quão importantes estes temas são para cada grupo de *stakeholders*. A matriz é o resultado da sobreposição de temas identificados a partir da auscultação da organização e dos demais *stakeholders* ouvidos, sendo mostrada abaixo.

Aferir a materialidade dos temas da sustentabilidade é fundamental para a definição da estratégia, uma vez que é ela que nos guia em relação à nossa ação no curto prazo, mas também que nos fornece informação sobre quais os tópicos que devemos ter em conta no futuro. Para os próximos três anos, a nossa estratégia de sustentabilidade estará focada nas questões posicionadas como muito importantes, quer para nós, quer para os nossos *stakeholders* (internos e externos).

Para os próximos três anos, a nossa estratégia de sustentabilidade estará focada nas questões posicionadas como muito importantes, quer para nós, quer para os nossos *stakeholders* (internos e externos).



Os temas de maior prioridade que resultaram da avaliação de materialidade e que constituem o nosso foco nos próximos três anos, são os seguintes:



Os próximos três capítulos descrevem o que significam para nós estas três prioridades, o trabalho que já foi feito e onde consideramos que temos caminho a percorrer. Para cada área, definimos compromissos concretos pelos quais seremos responsáveis e relativamente os quais prestaremos contas nos próximos anos.

Saúde mental e bem-estar

Saúde mental e bem-estar

Promover a discussão, assim como ações concretas que se foquem na melhoria do bem-estar e da saúde física e mental das nossas equipas.

O farol para o futuro

Os números são preocupantes. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, uma em cada quatro pessoas no mundo será afetada por problemas de saúde mental em algum momento da sua vida. A profissão de advogado é extremamente exigente e a expectativa de constante desempenho elevado, bem como de muitas horas diárias de trabalho é geradora de stress e, potencialmente, afeta a saúde mental e bem-estar dos advogados.

Os desafios sem precedentes que a pandemia da COVID-19 nos trouxe vieram dar ainda mais destaque à saúde mental, tendo as consequências negativas da crise nesta dimensão crescido exponencialmente à escala global. O *stress* é uma causa sobejamente conhecida de problemas ao nível da saúde mental e sabemos que está especialmente presente no setor jurídico. Ainda que intangível, habituámo-nos a vê-lo todos os dias transversalmente nos nossos gabinetes e corredores. Continuámos a vê-lo nos nossos ecrãs, à medida que passámos para o online e para os ambientes de trabalho remoto. De facto, o agravamento dos problemas de saúde mental são outra das faces da pandemia global da COVID-19.

Preocupamo-nos profundamente com as nossas pessoas e estamos comprometidos em assegurar que todos os que fazem parte da nossa organização detêm as condições e ferramentas necessárias para desenvolver resiliência e bem-estar nas suas rotinas diárias, quer do ponto de vista mental, quer físico. A priorização desta agenda explica a razão pela qual esta é uma área em que o nosso foco se centra exclusivamente no curto e médio prazo, dada a urgência que o tema suscita.

A nossa abordagem à saúde mental e bem-estar constrói-se sobre dois pilares centrais: internamente, onde a nossa prioridade é oferecer às nossas pessoas as ferramentas de que necessitam para estar na sua melhor forma em termos da saúde mental, tendo em conta os níveis de desempenho extremamente exigentes; e, externamente, sendo uma voz ativa na promoção de discussões honestas e abertas sobre a saúde mental na nossa vida profissional.



Onde estamos

Principais indicadores

Durante os meses de pico da pandemia da COVID-19 e nas alturas de confinamento, avaliámos o bem-estar das nossas pessoas. O objetivo dessa auscultação passava pela identificação de necessidades e pelo estabelecimento de áreas prioritárias de atuação.



75%

dos nossos colaboradores querem praticar mais exercício físico



55%

dos nossos colaboradores querem adotar hábitos alimentares mais saudáveis



45%

dos nossos colaboradores querem aprender sobre formas de lidar melhor com o stress

Onde precisamos melhorar

O bem-estar mental surgiu como um tema relevante para os nossos colaboradores e uma área em que temos muito trabalho a fazer face às expetativas internas. Surpreendentemente, os nossos clientes também mencionaram esta área como sendo uma das que gostariam de ver a PLMJ a promover o debate e a liderar pelo exemplo.



Cliente

É importante para nós ter informação sobre a saúde mental das equipas legais que nos apoiam e saber que estas estão na sua melhor forma.

Colaboradores

O bem-estar e o *work-life balance* são a prioridade número um para as nossas pessoas.

Histórias com impacto

Estivemos entre os primeiros signatários do Mindful Business Charter, uma iniciativa transversal a várias indústrias, fundada pelo Barclays, Addleshaw Goddard e Pinsent Masons, com o objetivo de promover uma melhor saúde mental e maior bem-estar nos locais de trabalho.

A PLMJ é a primeira sociedade de advogados portuguesa a assinar o Mindful Business Charter, que conta com 65 signatários no total. Um número que muito em breve estará desatualizado, já que os membros da iniciativa têm sempre a missão de somar uma nova organização, a cada 12 meses. Assim será com a PLMJ, que está altamente comprometida com a promoção do Charter em Portugal.

“Longe estão os tempos em que determinados assuntos eram um tabu. A saúde mental é uma prioridade e é a nossa responsabilidade, individual e coletiva enquanto organização, assegurar o bemestar daqueles que estão próximos de nós: as nossas equipas.”

Nuno Líbano Monteiro



O nosso Compromisso

Curto-médio prazo (1-3 anos)

Monitorizar a prática e impacto das nossas políticas de trabalho flexível e ajustá-las, se necessário.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Manter e expandir o nosso Pulse, o *survey* anual focado nos tópicos da saúde mental e bem-estar, de forma a identificar as necessidades gerais e estabelecer ações nesse sentido.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Promover uma conferência para discutir a saúde mental no setor legal com pares e clientes.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Promover o Mindful Business Charter em Portugal.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Estruturar um pacote de serviços de apoio ao bem-estar ajustado a todos os nossos colaboradores, em que a PLMJ possa ser quer um fornecedor, quer um facilitador/encorajador.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Expandir o piloto com a Mystery Minds, uma *start-up* de impacto cujo produto cria uma rede informal de suporte entre colegas de trabalho.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Responsible business

Responsible business

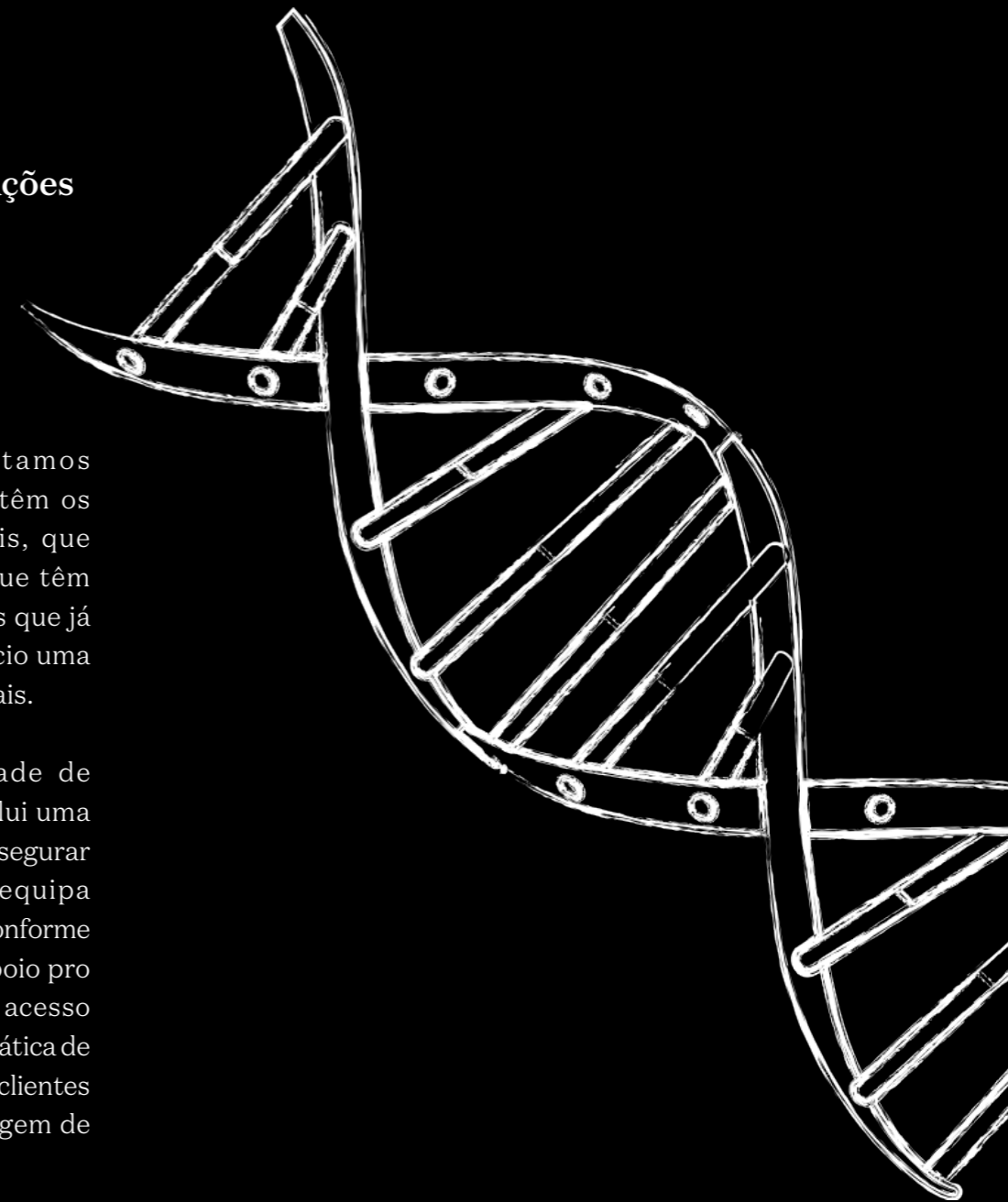
Apoiar os nossos clientes e parceiros na sua jornada de transformação em organizações mais sustentáveis, honrando a nossa posição de influência nessas ações.

Um elemento central da nossa missão

Responsible business é uma abordagem de negócio que considera o impacto que o mesmo tem nas pessoas e no planeta. Com base neste pressuposto, as empresas trazem os pilares da sustentabilidade para o centro da sua estratégia de crescimento.

Na PLMJ abordamos o tema do responsible business segundo duas perspectivas: (i) internamente, melhorando constantemente a forma como operamos e os fornecedores que escolhemos, e (ii) externamente, na qualidade de parceiros e consultores jurídicos dos nossos clientes, adicionando à componente jurídica uma lógica de sustentabilidade e de atuação mais responsável na forma de operar e crescer. Os princípios centrais que guiam a nossa estratégia de responsible business são os seguintes:

- Imperativo de negócio. Os líderes têm a responsabilidade e o poder de tomar decisões necessárias para atingir uma economia mais inclusiva e sustentável.
- Oportunidade de negócio. Acreditamos profundamente que as empresas que têm os consumidores mais conectados e leais, que conseguem atrair o melhor talento e que têm acesso a capital com menor custo, são as que já incorporaram nos seus modelos de negócio uma abordagem aos desafios sociais e ambientais.
- Transversalidade. Enquanto sociedade de advogados, a nossa responsabilidade inclui uma diversidade de ações, nomeadamente (a) assegurar o bem-estar dos membros da nossa equipa e a sustentabilidade das nossas operações, conforme consta deste relatório, (b) providenciar apoio pro bono àqueles que não têm condições de acesso a assessoria jurídica, (c) criar uma área de prática de responsible business para apoiar os nossos clientes e, (d) abrir as nossas portas para a testagem de soluções de impacto inovadoras.



Onde estamos

Principais indicadores

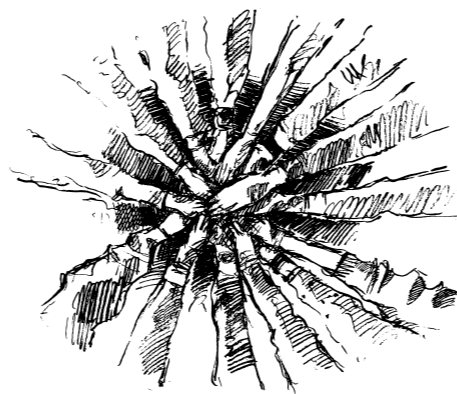


Apoio *pro bono*

Trabalho jurídico levado a cabo de forma voluntária e sem remuneração, com foco em organizações sociais. Priorizamos a profundidade do apoio (menos organizações), por oposição a escala (muitas organizações).

Desde 2018

7000+	horas de apoio <i>pro bono</i>
7	organizações sociais apoiadas
220+	advogados envolvidos
20	start-ups de impacto apoiadas através da parceria com a Maze X, a aceleradora de impacto
75	iniciativas (conferências, voluntariado dos colaboradores, formação)

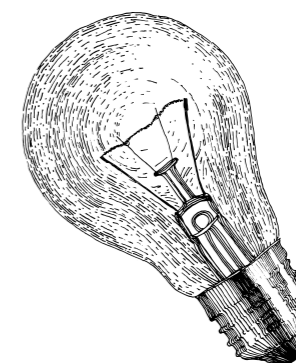


Trabalho para clientes

Portfólio de serviços disponíveis a clientes que pretendam melhorar o impacto social e ambiental das suas operações.

Desde 2018

1º	Estruturação do primeiro fundo de empreendedorismo social em Portugal
€300 m	Assessoria à REN na emissão de <i>green bonds</i> no valor de 300 milhões de euros
€5 m	Assessoria em três transações de investimento em start-ups de impacto portuguesas, com investidores oriundos de Portugal, Reino Unido e Suíça



Inovação aberta

Uma plataforma interna que cria oportunidades para empresas em fase de arranque testarem as suas soluções de impacto na nossa organização, como forma de crescerem e ganharem tração.

Desde 2018

150	start-ups mapeadas em áreas prioritárias: bem-estar dos colaboradores e envolvimento cívico
2	projetos piloto com start-ups de impacto (1 de Portugal, 1 da Alemanha)
1	hackathon (2 dias de maratona tecnológica) para prototipar soluções para mudanças internas

Onde precisamos melhorar

Os nossos clientes querem melhorar a incorporação da sustentabilidade nas suas operações e é algo para que queremos contribuir de forma estruturada. As nossas pessoas deixaram claro que é preciso coerência e consistência: a sustentabilidade tem de começar dentro de casa. Os futuros advogados também confirmaram que a sustentabilidade é uma condição essencial para acedermos ao melhor talento.



Cliente

Adorariámos ver a PLMJ enquanto assessora em temas da sustentabilidade e isso ainda não acontece.

Colaboradores

A sustentabilidade começa de dentro e só se o fizermos internamente é que seremos capazes de inspirar os nossos clientes.

Estudantes

87% dos estudantes de direito afirmam que o posicionamento de uma sociedade de advogados no que diz respeito à sustentabilidade influencia a sua decisão perante a escolha do futuro empregador.

Histórias com impacto

A Rnters é uma *start-up* que está a transformar o conceito de propriedade. A empresa quer tornar o processo de aluguer tão fácil e conveniente como uma compra tradicional, promovendo assim um consumo e uso mais sustentáveis ao longo do ciclo de vida dos produtos. Conhecemos a Rnters através da nossa parceria com a Maze X, um programa de aceleração com a duração de 3 meses e que apoia 10 *start-ups* de impacto por ano. O nosso papel no programa é apoiar estas *start-ups* através da assessoria jurídica *pro bono*.

O nosso apoio à Rnters materializou-se sobretudo na assessoria nas áreas de direito laboral e estruturação dos processos e documentação dos colaboradores. Decorridos 18 meses após a conclusão do programa de aceleração, a Rnters alcançou 1,2 milhões de euros na sua primeira ronda de financiamento, oriundos de investidores internacionais como a Techstarts, Übermorgen e a MSM.

A nossa equipa teve a oportunidade de trabalhar novamente com a Rnters, uma vez que liderámos a assessoria jurídica a este investimento, representando os investidores. No âmbito deste desafio, estruturámos a forma como todos os contratos de investimento integram os indicadores de *performance* ambiental que a Rnters visa, como parte da sua missão crucial de tornar o consumo diário mais sustentável.

“Apoiar *start-ups* de impacto no seu início faz-me sentir que as minhas competências contribuem para um mundo mais sustentável.”

Samantha Zürn



O nosso Compromisso

Curto-médio prazo (1-3 anos)

Continuar a expansão da área de prática de Responsible Business que começámos a estruturar em 2020 e que formalizámos em maio de 2021
Princípios do UN Global Compact 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10.

Implementar os módulos de *Community* e *Sustainability* da APlanet (uma solução integrada para a monitorização e gestão dos indicadores de *performance* ESG).
Princípios do UN Global Compact 1, 6, 7, 8 e 9.

Tornarmo-nos uma *B Corporation*.
Princípios do UN Global Compact 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10.

Incluir critérios ESG na seleção de fornecedores.
Princípios do UN Global Compact 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 e 10.

Incluir metas quantitativas e qualitativas de Responsible Business nas avaliações anuais dos nossos colaboradores.
Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Implementar canais internos e externos de *whistleblowing*.
Princípios do UN Global Compact 10.

Incluir o nosso Código de Conduta no nosso website.
Princípios do UN Global Compact 10.

Longo prazo (+4 anos)

Garantir que 10% das nossas receitas em 2025 são provenientes da área de prática de Responsible Business.
Princípios do UN Global Compact 1, 2, 7, 8, 9 e 10.

***Net zero target*: atingir a neutralidade carbónica nas nossas operações em 2030, através da combinação de ações de redução, remoção e compensação.**
Princípios do UN Global Compact 7, 8 e 9.

Diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão

Construir um ambiente assente nos pilares e princípios da diversidade e inclusão, que seja aberto e respeitador, onde qualquer pessoa possa crescer e desenvolver-se, trazendo toda a sua essência para o trabalho.

Como queremos melhorar

A diversidade para nós é entender que todos somos únicos. A individualidade de cada um resulta da combinação de diferentes dimensões, seja experiência prévia, *background* socioeconómico, idade, raça, etnia, género, orientação sexual, habilidades físicas, crenças religiosas ou outras formas de pensamento. A inclusão, tal como a entendemos e queremos que esteja inscrita na nossa cultura, passa por garantir que, nesta sua singularidade, cada um se sente parte da equipa.

Acreditamos profundamente que equipas que privilegiam a diversidade alcançam melhores resultados nos serviços legais. Desde logo, porque a diversidade traz consigo pontos de vista diferentes e complementares, competências e formas de trabalhar que, no seu conjunto, enriquecem os serviços que prestamos aos nossos clientes. A diversidade é um princípio central do nosso ADN de *transformative legal experts*: desafiamos a incumbência que não resulta da vantagem competitiva sustentável. Transformamos o saber com abordagens inovadoras. E inovação faz-se com o confronto de perspetivas. E isso é diversidade.

O setor jurídico, nas geografias em que estamos presentes, precisa iniciar uma reflexão mais formal sobre o caminho a fazer no que respeita a diversidade e inclusão, especialmente quando olhamos para as lideranças. O primeiro passo é reconhecer que alguns países já começaram esta discussão antes e que estão, por isso, mais adiantados.

O segundo passo implica definir prioridades e atuar. Compreendemos a complexidade do tema e decidimos focar-nos estrategicamente em áreas específicas para os próximos três anos:

Diversidade: melhorar o equilíbrio de género, especialmente ao nível dos sócios.

Inclusão: assegurar níveis elevados de satisfação dos colaboradores nos temas de inclusão no nosso Pulse (*survey* anual).



Onde estamos

Principais indicadores

No tema da diversidade, o nosso foco está na criação de condições para a representação equilibrada de géneros. Podemos dizer que já existe um equilíbrio no número de mulheres e homens no setor jurídico (com possivelmente mais mulheres do que homens) mas existe uma disparidade muito relevante nas posições de liderança. A PLMJ compara bem com outras geografias: 30% dos nossos sócios são mulheres, acima da média do Reino Unido que se encontra nos 23%, com algumas sociedades do chamado *magic circle*, com uma representação ainda menor. Queremos continuar a melhorar o equilíbrio ao longo de toda a organização, criando uma mudança intergeracional sustentável.

SÓCIOS



ASSOCIADOS



ESTAGIÁRIOS



EQUIPA DE GESTÃO



Onde precisamos melhorar

Os *stakeholders* com os quais conversámos são unânimes: a representação equilibrada de géneros é um tema prioritário para a PLMJ e uma oportunidade de diferenciação e liderança no setor.



Cliente

A diversidade é uma prioridade para nós e esperamos que os nossos assessores jurídicos estejam alinhados com os nossos valores.

Colaboradores

É entusiasmante ver o foco da organização em políticas de diversidade, mas há ainda muito que podemos fazer em conjunto.

Cliente

A diversidade deve incluir não apenas o género, como também o *background* social, cultural e étnico.

Histórias com impacto

A diversidade foi um dos fios condutores quando desenhámos o novo processo de avaliação de *performance*, compensação e evolução de carreira, em 2019. Passámos para um modelo qualitativo baseado em *feedback* 360º, com procedimentos e governance transparentes.

Cremos verdadeiramente que as políticas de diversidade devem ter por objetivo um equilíbrio entre a promoção da meritocracia e a abordagem direta às barreiras estruturais que afetam determinados segmentos da população na evolução da sua carreira, designadamente as mulheres.

Baseámos os nossos processos nos seguintes pilares:

- Uma política de tolerância zero relativamente à discriminação de género no tocante ao recrutamento e promoção.
- As políticas de maternidade/paternidade, assim como de progressão de carreira, são iguais independentemente do género.
- Aumento das licenças de maternidade e paternidade.
- Nem a remuneração variável, nem a progressão de carreira, são impactadas quando um dos pais tira a licença.
- Modelos de trabalho flexível para a satisfação das diferentes necessidades.
- Processo de avaliação transparente e independente, sendo a avaliação feita por um comité diversificado.

“A extensão da licença de paternidade é uma das formas mais importantes de apoiar os pais. Para mim, pessoalmente, foi incrível poder estar próximo das minhas filhas e apoiar a minha mulher nos desafios inerentes às primeiras semanas de um recém-nascido.”

Hugo Nunes Sá



O nosso Compromisso

Curto-médio prazo (1-3 anos)

Como a primeira grande organização empresarial a apoiar o movimento HeForShe em Portugal, o nosso objetivo é ajudar a levar a iniciativa a outras empresas no país.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Analisar e monitorizar a estrutura de remuneração.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Monitorizar o crescimento e impacto das nossas políticas destinadas à eliminação de barreiras à inclusão, como o aumento das licenças parentais e as políticas de trabalho flexível.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Implementar iniciativas de suporte e mentoria de forma a encorajar a progressão de carreira.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Implementar a diversidade de género nos painéis de entrevistas e auditar o equilíbrio de género no recrutamento.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Reportar métricas de diversidade de várias dimensões, para além do género.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Monitorizar e mitigar os unconscious bias e estigmas associados ao género e desenvolver ações de formação para os colaboradores em temas ligados à igualdade de género.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Apoiar o Leading Together, uma associação de alumni do INSEAD que promove a igualdade de género ao nível da liderança.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

Juntarmo-nos à segunda edição do Target Gender Equality, um programa acelerador da igualdade de género, do UN Global Compact.

Princípios do UN Global Compact 1 e 6.

O nosso foco está no trabalho que está por fazer

Gratidão e humildade. Gratidão a todos quantos aceitaram o nosso repto para avaliarem o trabalho que temos vindo a desenvolver nos eixos de sustentabilidade que definimos como prioritários

Obrigado à nossa comunidade interna, fornecedores, clientes e futuros advogados, pelas suas visões honestas, construtivas e sem filtro, acerca do mundo que ainda temos de construir. Humildade para aprender, e muito, com os nossos colaboradores, fornecedores, parceiros e com os estudantes de Direito que, também eles, contribuirão para um mundo melhor quando se fizerem advogados.

Este é o nosso primeiro relatório de sustentabilidade e é o resultado de um processo participativo onde aprendemos com os nossos stakeholders, procurámos inspiração nos líderes da indústria e estabelecemos as nossas prioridades estratégicas para a sustentabilidade. E começamos este diálogo aberto em 2021, assente onde estávamos em 2020 – e que ano este! – e que prometemos desenvolver todos os anos de ora em diante.

Uma das coisas que aprendemos é que todos estamos do mesmo lado e partilhamos as mesmas preocupações: os nossos colaboradores, os estudantes de Direito que ouvimos e os nossos clientes concordam naquilo que devem ser as prioridades deste caminho. Ouvimos, aceitámos e assinámos por baixo. Conforta-nos saber que as preocupações partilhadas são precisamente as áreas onde temos concentrado os nossos melhores esforços:

(i) saúde mental e bemestar; (ii) responsible business e (iii) diversidade e inclusão. Os nossos compromissos nestas áreas desdobram-se, por um lado, em objetivos a curto-prazo e, por outro lado, a longo-prazo.

De uma perspetiva de performance, adotámos as orientações da Global Reporting Initiative, para reportar o nosso desempenho face às métricas económicas, sociais e ambientais. Com início em 2020, a nossa ambição é a de melhorar nestas dimensões todos os anos com foco nas nossas três principais prioridades estratégicas. Reafirmamos também o nosso compromisso para com os Dez Princípios do Global Compact das Nações Unidas, que guiam grande parte das nossas iniciativas, e ajudam-nos a definir metas cada vez mais ambiciosas.

Na minha viagem sempre inacabada de aprendizagem sobre a sustentabilidade, houve um elemento que se tornou inequívoco desde o início: enquanto sociedade de advogados, temos a rara oportunidade de conduzir a sustentabilidade, quer interna, quer externamente.

Internamente, temos a oportunidade de transformar a função do advogado, abordando temas tabu, como a saúde mental e o bemestar, que já afetaram tantos de

nós e que um ano tão desafiante como 2020 teve o mérito de colocar, sem preconceitos, no centro da discussão. Temos igualmente a capacidade de ser um setor que lidera pelo exemplo, posicionando a diversidade e inclusão como elementos fulcrais e que devem caracterizar os locais de trabalho de hoje.

Externamente, temos a responsabilidade de assessorar e apoiar os nossos clientes e parceiros que, coletivamente e transversalmente à nossa indústria, têm a capacidade de dar passos graduais que conduzirão a mudanças exponenciais na oportunidade económica mais entusiasmante do nosso tempo: construir uma economia global sustentável e equitativa.

Na PLMJ, só sentimos nostalgia pelo futuro e pelo mundo que está por fazer. Os nossos compromissos estão definidos e o maior deles é trabalhar arduamente e todos os dias para entregar um futuro melhor a quem se segue.

Obrigado por fazerem parte desta viagem.



Bruno Ferreira
Managing partner

Métricas GRI

A nossa performance: Económica, social, ambiental e governativa

Aplicamos as normas do 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 do GRI, mas apenas naqueles que consideramos que têm relevância e até aplicabilidade à nossa atividade. A partilha do nosso desempenho de 2020 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.

 GRI Disclosure

