



Somos guiados pelos nossos valores

Inconformismo
Impacto
Empatia
Diversidade
Coragem

O nosso desempenho em 2021 | O nosso compromisso para o futuro

Transformative Legal Experts

PL
MJ

Abordagem metodológica ao relatório

Este é o nosso segundo Relatório de Sustentabilidade. 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 stakeholders, que inclui os nossos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, instituições de ensino, e a comunidade em geral.

O presente Relatório de Sustentabilidade capitaliza na edição de 2020, [disponível aqui](#). A análise de materialidade, através da qual se identificam os temas-chave que resultam do cruzamento entre a perspetiva interna e externa em matéria de sustentabilidade, 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) *responsible business*.

A renovação das preocupações em cada uma destas temáticas foi reforçada principalmente através de uma escuta interna, implementada junto de um conjunto de colaboradores que, ativamente, participaram em *focus groups* e que tanto contribuíram para o conteúdo deste relatório. Testámos também a sua relevância junto de partes interessadas.

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. A secção de aprendizagens serve para efectuarmos um exercício de reflexão sobre o que correu bem e falhou, no sentido de registar essas aprendizagens para melhor informar decisões futuras. A monitorização dos compromissos assumidos chama-nos, igualmente, a prestar contas de forma transparente.

Este Relatório de Sustentabilidade contempla o período de tempo entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021. Se quiser saber mais sobre o Relatório, tiver alguma sugestão ou comentário, por favor não hesite em partilhar connosco.

Focados em sustentabilidade

de olhos postos numa economia regenerativa

A um nível mais macro, o ano de 2021 talvez tenha sido um dos mais importantes da última década por tudo o que representa. Por um lado, os desafios de um início turbulento marcado pelas limitações e impacto negativo da pandemia; por outro, a esperança, que marcou a parte final do ano, em que se assistiu a um controlo da situação pandémica e regresso à normalidade. Em todos estes momentos, testemunhámos o poder da mobilização colectiva, tanto em momentos de contenção da pandemia, como na procura de soluções eficazes para a mesma.

Olhando para a realidade da PLMJ, no nosso esforço de sustentabilidade e alinhamento com o nosso negócio, existem duas mensagens fundamentais que marcaram 2021. Uma delas está relacionada com o conceito de normalidade. A outra, com os nossos valores enquanto empresa.

Normalidade não poderia significar o regresso a um período pré-pandemia porque estaríamos a ignorar tudo o que aconteceu – e se transformou – nos últimos dois anos, assim como estaríamos a desvalorizar a oportunidade que temos em mãos de alterar o curso de elementos estruturantes das nossas vidas. Um desses elementos é o foco na sustentabilidade, garantindo que cada um, individualmente e enquanto organização, contribui para uma mudança de paradigma que permita promover uma sociedade justa e inclusiva e alcançar as metas globais de resposta à urgência climática.

O conceito de sustentabilidade significa a satisfação das necessidades das gerações atuais, sem comprometer a satisfação das necessidades de gerações futuras. Infelizmente, ser sustentável e deixar o mundo como o encontramos, já não chega. O foco em neutralidade não é suficiente. É necessário ir além, promover a justiça na nossa sociedade e a regeneração do nosso planeta, não apenas evitando impacto negativo, mas criando, realmente, impacto positivo.

Temos consciência do nosso papel e capacidade de influência neste sentido, enquanto parceiros jurídicos e estratégicos do setor empresarial. Estamos comprometidos, especialmente através da área de *responsible business*, em trabalhar diariamente com os nossos parceiros e clientes para, juntos, alcançarmos esta visão.

Valores não podem ser somente algo que se escreve numa parede para nos lembrarmos quando por ela passamos. Não são algo que se imponha através de ferramentas de avaliação. São uma fonte de inspiração para as nossas decisões e são a plataforma que nos leva a reflectir sobre as nossas acções. Porque são as decisões e acções que moldam as organizações. Cada um dos nossos valores vive dentro da nossa visão de sustentabilidade:

- O inconformismo que nos faz não aceitar impossibilidades e que nos provoca a aprender para melhorar, sempre.

- O impacto, positivo e negativo, que temos junto das nossas partes interessadas, com o objetivo de maximizar o positivo e minimizar o impacto negativo.
- A identificação que temos face aos problemas das nossas pessoas e dos nossos clientes, empatia que imprimimos na temática da saúde mental e bem-estar, uma das nossas principais bandeiras.
- A diversidade que já nos dá força a vários níveis e que ambicionamos melhorar, por sabermos que nos torna ainda mais fortes e resilientes enquanto organização.
- A coragem de apostar numa nova área de prática, *responsible business*, sem receio de aprendermos com os nossos erros e de assumirmos compromissos de negócio.

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 da PLMJ



Focamo-nos em aprender para melhorar

A pergunta ‘Porque não?’ é uma das que melhor define o inconformismo. Na PLMJ, esforçamo-nos para não estarmos constrangidos por moldes. Não aceitamos impossibilidades. Foi por isso que em 2021, a pergunta que mais nos colocámos foi, ‘Porque não?’.



Porque não?

centralizarmos toda a informação em matéria de sustentabilidade, com o objetivo de recolhê-la de forma sistemática e utilizá-la para informar as nossas decisões de gestão?

Foi o que fizemos com a adoção da ferramenta APlanet, um *software* integrado de gestão que pretende monitorizar, gerir e medir o nosso desempenho de sustentabilidade. A implementação deste sistema tem demorado mais do que o previsto, pois aprendemos que:

- É essencial capacitar as equipas transversalmente para que se sintam equipadas para adotar esta ferramenta no dia-a-dia;
- Os *softwares* de gestão existentes devem estar alinhados com novas ferramentas (como a APlanet), com o objetivo de evitar duplicação de tarefas.



Porque não?

perguntar às nossas pessoas e equipas o que as preocupa, com o objetivo de tornar inequívoco onde devemos actuar para melhorar a sua saúde mental e bem-estar?

Honramos esta pergunta através do nosso questionário anual de escuta e medição da satisfação dos nossos colaboradores. A participação foi ativa e identificámos claramente o que é mais valorizado:

- o a possibilidade de flexibilidade para desenhar a forma de trabalho, incluindo trabalho a partir de casa;
- o a comunicação e colaboração dentro das equipas, e
- o a autonomia na gestão do trabalho.

Contudo, aprendemos também onde temos de melhorar. E estas áreas informam onde estaremos mais focados durante o próximo ano: (i) o sentimento de trabalhar mais horas do que previamente à pandemia, e (ii) a incapacidade de desligar do trabalho. Aprendemos ainda que 75% dos nossos colaboradores querem praticar mais exercício e mais de metade querem ter uma alimentação mais saudável. Sabemos onde temos de actuar.



Porque não?

tornarmo-nos uma *B-Corp* (*Benefit Corporation*), para integrarmos a sustentabilidade transversalmente nos nossos processos internos e na forma como apoiamos os nossos clientes?

- o Respeitámos este compromisso ao dar início a um processo longo e diligente através do qual estamos a aprender que temos várias áreas de melhoria, principalmente a nível da gestão eficiente de recursos e processos. Aprendemos ainda que desenvolvemos muitas iniciativas internamente que não chegam a ser formalizadas, sob a forma de políticas internas de recursos humanos e que têm potencial para o ser;
- o Este processo está a ensinar-nos que a relevância de uma classificação é relativa e que o nosso objetivo é melhorar anualmente, em detrimento de uma classificação muito alta desde o início. Queremos percorrer este caminho com os nossos colaboradores, clientes e parceiros e contamos tornar-nos uma *B-Corp* até ao final de 2022.

Esperamos que o nosso inconformismo de 2021 nos leve a ter uma melhor gestão de dados na área da sustentabilidade, nos torne mais eficazes a proporcionar melhores condições de saúde mental e bem-estar aos nossos colaboradores e nos leve a ser uma *B-Corp* que percorre um caminho de melhoria contínua.

Os nossos compromissos

Em 2020, assumimos 24 compromissos no nosso Relatório de Sustentabilidade, percorrendo três áreas temáticas: saúde mental e bem-estar, diversidade e inclusão, *responsible business*.

Saúde mental e bem-estar

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

Em progresso

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.

Em progresso

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

Completo

Promover o Mindful Business Charter em Portugal.

Em progresso

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.

Em progresso

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

Completo

Em termos de saúde mental e bem-estar, o ano de 2021 foi marcado por uma expansão nas práticas de escuta e medição da satisfação dos colaboradores, através de um alargamento do questionário anual. A expectativa para os próximos anos é a de existir um melhor conhecimento sobre as áreas prioritárias de actuação nesta área temática, onde a PLMJ continuará a liderar o debate e promoção junto do sector, especialmente através do Mindful Business Charter.



Diversidade e inclusão

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.

Completo

Analisar e monitorizar a estrutura de remuneração.

Completo

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.

Em progresso

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

Por iniciar

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

Em progresso

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

Em progresso

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.

Completo

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

Completo

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

Completo



A área temática de diversidade e inclusão foi marcada essencialmente pelo apoio a iniciativas externas, promovidas por entidades de referência como a HeForShe, o INSEAD e a UN Global Compact.

Em termos internos, fizemos os primeiros workshops na área de enviesamentos inconscientes (*bias*). Estes *workshops* iniciais deverão dar lugar a processos transversais nos próximos anos, com o objetivo de assegurar o cumprimento de todos os compromissos nesta área temática.

Responsible business

Continuar a expansão da área de prática de *responsible business*.

Completo

Implementar os módulos de *Community e Sustainability* da APlanet (uma solução integrada para a monitorização e gestão dos indicadores de performance ESG).

Em progresso

Tornarmo-nos uma *B Corporation*.

Em progresso

Incluir critérios ESG na seleção de fornecedores.

Em progresso

Incluir metas quantitativas e qualitativas de *responsible business* nas avaliações anuais dos nossos colaboradores.

Completo

Implementar canais internos e externos de *whistleblowing*.

Em progresso

Incluir o nosso Código de Conduta no nosso website.

Completo

Garantir que 10% das nossas receitas em 2025 são provenientes da área de prática de *responsible business*.

Em progresso

Net zero target: atingir a neutralidade carbónica nas nossas operações em 2030, através da combinação de ações de redução, remoção e compensação.

Em progresso

A área temática de *responsible business* requer um trabalho de longo-prazo, nomeadamente pelos compromissos assumidos até 2025 (em termos de receitas) e até 2030 (em termos de neutralidade carbónica). O ano de 2021 foi um ano de expansão e formalização desta área de prática e na criação de incentivos internos para uma maior dedicação a projetos com clientes relacionados com áreas temáticas de sustentabilidade.

Para 2022, esperamos alcançar a certificação *B-Corp* e adoptar critérios de sustentabilidade para os nossos fornecedores de forma estruturada. Para alcançar estes dois objetivos, a implementação total e adopção generalizada da ferramenta APlanet será fundamental.



O nosso foco



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 aos quais prestaremos contas nos próximos anos.



Saúde mental e bem-estar

Saúde mental e bem-estar

Pela lente da empatia

Uma parte substancial do nosso sucesso enquanto organização resulta da nossa identificação plena com a situação das nossas pessoas e dos nossos clientes. A empatia é por isso um dos valores na PLMJ. Tomamos conta dos nossos e dos clientes porque sentimos os problemas de todos eles, como nossos. É com empatia que conduzimos os nossos esforços na área da saúde mental e bem-estar.

O nosso trabalho nesta área temática acontece a nível interno – assegurando que os nossos colaboradores dispõem das ferramentas e condições que necessitam para sentirem um elevado nível de bem-estar e saúde mental -, e a nível externo – liderando a promoção do debate e discussão sobre esta temática no sector.

Foco de 2021

identificação das áreas prioritárias para os nossos colaboradores

Em 2021, o questionário anual de escuta e medição da satisfação dos colaboradores chegou a mais de 290 advogados e a mais de 130 colaboradores da equipa de gestão.

A maior parte dos temas são consonantes, entre advogados e equipa de gestão. Nomeadamente, o tema que resultou numa conclusão unânime é a percepção positiva sobre a possibilidade de desenhar a forma de trabalho, incluindo trabalhar a partir de casa. Cerca de 90% dos colaboradores reconhecem esta flexibilidade como algo positivo.



Iniciativas a manter

Outros pontos positivos a destacar, incluem a comunicação e espírito de colaboração, a autonomia na gestão e realização do trabalho. Na mesma medida, cerca de 80% dos colaboradores consegue ver como o seu trabalho traz valor e tem um impacto positivo na empresa. Com base neste *feedback*, temos noção das áreas onde devemos continuar a apostar.

80%

dos colaboradores consegue ver como o seu trabalho traz valor e tem um impacto positivo na empresa.

Áreas de melhoria

No entanto, cerca de 50% dos colaboradores sente que trabalha mais horas do que previamente à pandemia. O mesmo acontece com a incapacidade para desligar do trabalho, algo que tem maior incidência junto da equipa de gestão. Estas respostas dão-nos pistas sobre as áreas onde temos de atuar, nomeadamente nas fases de gestão e planeamento do trabalho, assegurando que existe um nível adequado de recursos alocado a cada projeto.

50%

dos colaboradores sente que trabalha mais horas do que previamente à pandemia.

Pedidos dos colaboradores

75% praticar mais exercício físico

66% dedicar mais tempo a outras atividades

50% ter uma alimentação mais saudável

45% gostariam de dormir melhor

45% lidar melhor com o stress

20% fazer meditação

6% gostariam de deixar de fumar

Compromisso prioritário para 2022

Estruturar um pacote de benefícios adicionais na área da saúde mental e bem-estar, onde a PLMJ possa ser tanto um fornecedor como um facilitador. Ao implementar este compromisso, a PLMJ irá dar resposta aos pedidos dos colaboradores de forma customizada às necessidades e preferências de cada um.



Diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão

Valores fundamentais

As nossas diferenças fazem-nos mais fortes. Encaramos a diversidade como um conceito alargado, que inclui condições socio-económicas, ideologias, idade, raça, etnia, género, orientação sexual, habilidades físicas, crenças religiosas ou outras formas de pensamento, competências, experiência prévia e maneiras de trabalhar. Na nossa missão de apoiar os nossos clientes e parceiros nos seus processos de transformação, assegurar a diversidade em todas estas dimensões é essencial para entregarmos os melhores resultados e um apoio de qualidade.

Também na área da diversidade e inclusão olhamos principalmente para dentro, na tentativa de proporcionar as melhores condições aos nossos colaboradores para que possam viver as suas opções e ideais em plenitude.



Foco de 2021

promover iniciativas no âmbito da equidade de género

Em 2021, o nosso trabalho em diversidade esteve focado na temática da equidade de género.

Em termos externos, juntámo-nos ao movimento HeforShe em Portugal, uma iniciativa das Nações Unidas que tem como objetivo promover a equidade de género, com um foco especial na mobilização de homens para esta agenda. Apoiámos a iniciativa Leading Together, liderada pela Associação de Alumni do INSEAD, que dissemina informação e estudos sobre a equidade de género no sector empresarial em Portugal, e premeia as empresas que melhor desempenho têm neste domínio. Participámos ainda no programa de aceleração Target Gender Equality, da UN Global Compact, que apoia a implementação de melhores práticas na promoção da equidade de género junto de empresas.

Internamente, focámo-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. Este trabalho interno teve dois grandes objetivos:

- o Assegurar que todos os colaboradores têm conhecimento das políticas e iniciativas disponíveis.
- o Continuar a recolher informação e feedback dos colaboradores com o intuito de melhorar a nossa resposta nestas áreas.

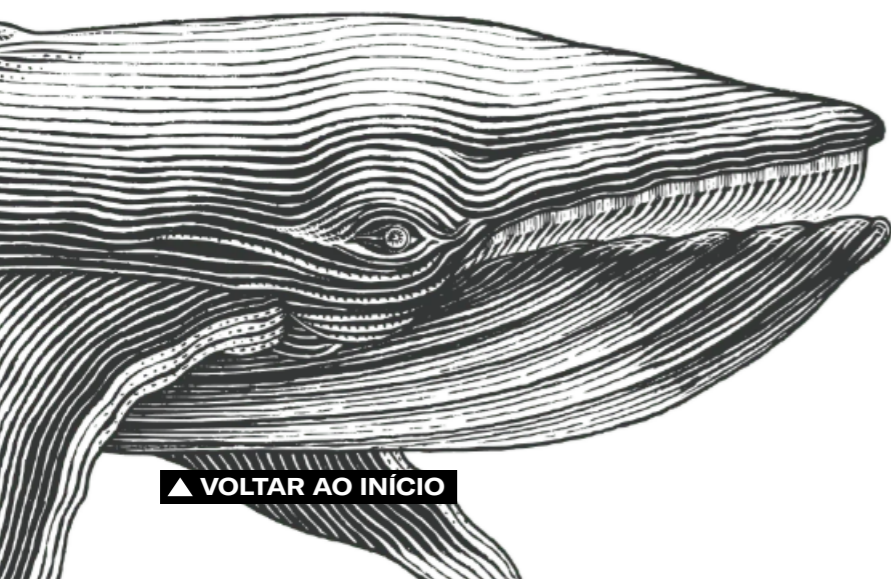
Equidade de género Principais números de 2021

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.

	♂	♀
Sócio(as)	68% 70% em 2020	32% 30% em 2020
Associados(as)	40% 42% em 2020	60% 58% em 2020
Estagiários(as)	38% 37% em 2020	62% 63% em 2020
Equipa de Gestão	37% 30% em 2020	63% 70% em 2020

Compromisso prioritário para 2022

Implementar iniciativas de suporte e mentoria de forma a encorajar a progressão de carreira. Sabemos que a existência interna de mentores e exemplos aspiracionais é essencial para inspirar as novas gerações de advogados(as) para uma progressão de carreira equilibrada, justa e inclusiva.





Responsible business

Responsible business

A coragem para abrir caminho

Coragem para nós significa não termos medo de nada nem de ninguém. Confrontamos a complexidade com o rigor que esta requer e com a leveza que permite ultrapassar os obstáculos que surgem.

Adoptar uma abordagem de *responsible business* é um desafio complexo. Enquanto sociedade de advogados, sabemos que temos de melhorar as nossas práticas internas de forma a gerir o nosso negócio de forma responsável. No entanto, o potencial de impacto positivo que podemos criar é de uma ordem de magnitude significativamente superior se tivermos em conta uma perspectiva externa.

Estamos numa posição privilegiada para promover uma influência positiva junto dos nossos clientes e parceiros na orientação de apoio jurídico e estratégico em áreas temáticas alinhadas com o desenvolvimento sustentável e uma economia regenerativa.

Foco de 2021

expansão da oferta em *responsible business*

No último ano, expandimos a equipa que desenvolve trabalho nesta área de prática para 9 pessoas em conjunto com o alargamento da nossa oferta de serviços para incluir apoio em:



**empresas e
direitos humanos**



**financiamento
social e sustentável**



**ética de
negócios**

Demos continuidade à implementação e aconselhamento de projetos em parceria com os nossos clientes nas seguintes áreas:

- Preparação de políticas de sustentabilidade de acordo com os principais *standards* de *compliance* a nível nacional e internacional.
- Análise de deveres de reporte em matérias ESG (Environmental, Social, Governance).
- Preparação de políticas internas relacionadas com integridade, *whistleblowing*, boas práticas de *governance*.
- Contributo para submissões no *benchmark* S&P Global CSA/SAM.
- Análise jurídica para investidores e promotores de *Social Impact Bonds* (Títulos de Impacto Social).
- Aconselhamento na estruturação de contratos e emissões obrigacionistas alinhadas com indicadores de sustentabilidade, com especial ênfase no setor energético.

Compromisso prioritário para 2022

Receber a certificação *B Corp*. Através da certificação *B Corp*, podemos assegurar que implementamos interna e externamente iniciativas que são estratégicas e alinhadas com as nossas áreas de negócio. Com esta certificação, formalizamos o nosso trabalho em matéria de sustentabilidade junto das nossas partes interessadas.

Executar e cumprir

O exercício de reporte e monitorização do nosso trabalho de sustentabilidade em 2021 tornou inequívocas quais são as nossas prioridades para os próximos anos. Sabemos quais são as áreas temáticas relevantes para as nossas partes interessadas – saúde mental e bem-estar, diversidade e inclusão, *responsible business* –, e temos compromissos assumidos que são concretos e mensuráveis.

Nesse sentido, os próximos anos serão dedicados a executar o plano traçado e reportar o nosso progresso, aprendendo ao longo do caminho.

- o Na área da saúde mental e bem-estar, queremos passar da escuta interna – a que dedicámos recursos durante 2021 – para acções tangíveis que vão ao encontro das necessidades dos nossos colaboradores.
- o Em diversidade e inclusão pretendemos ir além da equidade de género, através da promoção de uma agenda plena em matéria de diversidade, com acções concretas de progressão de carreira junto dos nossos colaboradores.
- o Relativamente a *responsible business*, queremos tornar-nos uma *B-Corp* e formalizar ainda mais marcadamente os objetivos de negócio que traçámos para esta nova área de prática.

Internamente, estamos comprometidos e alinhados com o cumprimento destes objetivos, de forma a alcançarmos o impacto social e ambiental a que nos propomos. Através da publicação anual do nosso relatório de sustentabilidade, continuaremos a prestar contas aos nossos parceiros e clientes, assim como a colaboradores e fornecedores.

Quero partilhar o meu sentimento de gratidão por todos os que diariamente contribuem para as histórias, o conteúdo e os números que estão espelhados neste relatório. É no dia-a-dia, nos bastidores, que todo o nosso impacto enquanto organização é criado, de dentro – dos nossos colaboradores – para fora – junto dos nossos parceiros e clientes. Obrigada.

Para quem nos lê: estamos sempre disponíveis para todos aqueles que queiram estar envolvidos com o nosso trabalho em sustentabilidade. O meu contacto direto é daniela.amaral@plmj.pt e seria uma honra colaborar, partilhar e aprender ainda mais sobre sustentabilidade.

Daniela Amaral



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](#)



