

Make  
it happen  
Now



sustainability  
intelligence in action

---

COMUNICAÇÃO DO PROGRESSO (COP)

*De março 2022 a março 2023*

## ÍNDICE

1. DECLARAÇÃO DE SUPORTE CONTÍNUO DO PRESIDENTE .....	3
2. QUEM SOMOS.....	4
3. DESCRIÇÃO DE AÇÕES .....	6
4. DESEMPENHO SOCIAL .....	8
5. DESEMPENHO AMBIENTAL.....	10
6. COMBATE À CORRUPÇÃO.....	12
7. DESTAQUES.....	13



## 1. DECLARAÇÃO DE SUPORTE CONTÍNUO DO PRESIDENTE

Lisboa, 1 de março de 2022

Às nossas partes interessadas:

Tenho o prazer de confirmar que a Sair da Casca II – Consultoria e Comunicação em Desenvolvimento Sustentável, SA, reafirma seu apoio aos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, ambiente e combate à corrupção.

Nesta Comunicação do Progresso anual, descrevemos as nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e dos seus princípios na nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias, no contexto da Agenda 2030 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Comprometemo-nos a partilhar tais informações com as nossas partes interessadas através dos nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,



Nathalie Brigitte Ballan da Silva Carvalho

Presidente do Conselho de Administração



**sustainability**  
**intelligence in action**

make it happen

Sair da Casca  
Praça Marquês de Pombal, nº14  
1250-162 Lisboa

## 2. QUEM SOMOS

### MANIFESTO

Militantes do desenvolvimento sustentável, queremos incentivar e acompanhar os processos de transformação das organizações e das suas relações com a Sociedade.

- Ajudamos as empresas a otimizar os seus **impactos** positivos e minimizar os seus impactos negativos.
- Estimulamos a mudança e aceleramos a **transformação**, através de ações focadas em resultados e impactos.
- Dinamizamos a cooperação entre as empresas e a **sociedade**, promovemos o fortalecimento da economia social.
- Criamos competências, educamos e mobilizamos para a sustentabilidade.

**Somos BCORP porque acreditamos que as melhores estratégias empresariais são as que colocam a sustentabilidade e as partes interessadas no centro das suas decisões.**

### O QUE FAZEMOS

Desenhamos e implementamos projetos que contribuem para uma transição ecológica e social, através de compromissos reforçados, inovação nos produtos e serviços, orientação para o impacto positivo.

Desde 1994 que contribuimos para disseminar e sobretudo integrar os desafios da sustentabilidade nas estratégias das organizações, refletidas na forma como se relacionam com as suas partes interessadas, sejam colaboradores, consumidores, clientes, parceiros, comunidade, fornecedores.

- Promover a mudança de comportamentos no sentido de uma transição ecológica e social, enquadrada na Agenda 2030.
- Envolver as partes interessadas na legitimidade da ação, privilegiando dinâmicas de co-construção e diálogo, capazes de impactar para a mudança.
- Eleger a criação de impacto como a unidade de sucesso que transforma o desempenho das organizações e contribui para uma sociedade mais próspera e inclusiva.

### COMO FAZEMOS

Do diagnóstico à prestação de contas, trabalhamos na definição de estratégias que visam colocar os critérios ambientais, sociais e económicos no centro do negócio, acompanhamos tendências, tensões, temas relevantes e com impacto nas atividades da organização, implementamos e monitorizamos os projetos. O ciclo pode ser fechado com a comunicação e a prestação de contas.

Acompanhamos por isso temas relevantes e atuais para os vários setores de atividade que seguimos, com uma forte componente de investigação como componente de desenvolvimento de conhecimento partilhado. O futuro do trabalho, o futuro da alimentação, a urgência climática, a sustentabilidade da cadeia de valor, o investimento de impacto ou a transparência e as marcas positivas são alguns dos temas que seguimos.

Recorremos também a uma ampla rede de parcerias nacionais e internacionais.



## A NOSSA AGENDA

A nossa estratégia assenta no contributo para a Agenda 2030 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – através de impactos diretos e indiretos da nossa atuação. Pela implementação dos diversos projetos em diversos setores, contribuimos para os Objetivos temáticos. Através da nossa participação e envolvimento em diversos fóruns, colocamos as nossas competências ao serviço do mercado, da partilha de conhecimento.



## EQUIPA

Procuramos diversidade nas áreas de competências e nas experiências e trabalhamos com uma convicção: queremos contribuir para um mundo melhor. Partners, Seniores e Consultores, todos voltados para o sentido de militância que nos caracteriza.

## CLIENTES

Trabalhamos com diversos tipos e dimensões de organizações, de distintos setores de atividade. Empresas, associações empresariais e fundações. Organizações públicas e privadas. Multinacionais e PME, do setor social à banca, seguros, agroalimentar, bem de consumo, transportes, energia, entre outros. Queremos levar a sustentabilidade para a agenda de todas as organizações.

## PARCEIROS

Creecemos com os nossos parceiros e partes interessadas. Partilhamos projetos de investigação, metodologias e experiências e vamos buscar a inspiração junto dos melhores peritos nacionais e internacionais. A nossa proximidade com o mundo associativo, com os empreendedores sociais e vários fóruns nacionais e internacionais contribui para mobilizar as partes interessadas à volta dos nossos projetos e dos projetos dos nossos clientes.



### 3. DESCRIÇÃO DE AÇÕES

Alinhados com os 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, ambiente e combate à corrupção, procuramos criar, manter e evoluir de acordo com estratégias, políticas e procedimentos claros e ajustados à realidade em que operamos, contemplando os aspetos culturais, sociais e económicos do enquadramento da atividade da Sair da Casca. Procuramos assim influenciar positivamente o nosso ecossistema de partes interessadas, empenhados em criar um impacto positivo através das relações que mantemos e do trabalho que desenvolvemos.

2021 foi o segundo ano em contexto pandémico. Este contexto desafiou-nos novamente a mudanças na gestão da atividade, mas trouxe-nos também oportunidades relacionadas, não só com as nossas aprendizagens, mas também com novas abordagens que fazem sentido para os nossos clientes e para a comunidade empresarial. Também foi o ano de uma aceleração nunca vista em Portugal: cada vez mais empresas querem comunicar o seu desempenho, contribuir para a luta contra as alterações climáticas, refletir sobre as condições de bem-estar dos seus colaboradores.

## DIREITOS HUMANOS

### OBJETIVOS

1. Dar aos nossos colaboradores formação em matéria de direitos humanos
2. Garantir as melhores condições de higiene e segurança no trabalho aos nossos colaboradores
3. Manter uma cultura de abertura e segurança no trabalho
4. Incentivar os nossos fornecedores e parceiros a manterem o compromisso com os direitos humanos

### IMPLEMENTAÇÃO

1. Formação
  - a) Integração do Grupo de Trabalho do GRACE dedicado ao tema da Responsabilidade Social Interna, acumulando a responsabilidade da sua coordenação; o GRACE é a maior organização para a responsabilidade social em Portugal.
  - b) Coordenação do Grupo de Trabalho do GRACE para elaboração de Toolkit sobre Integração das Pessoas com Deficiência nas Empresas – Manual de Boas Práticas e *Workshop*, em colaboração com a Santa Casa Misericórdia de Lisboa e realização de intervenções junto das empresas para promover detalhe sobre o tema (ver em [www.grace.pt](http://www.grace.pt)).
2. Condições de Trabalho:
  - a) Disponibilidade de um local de trabalho seguro e com todas as condições necessárias ao desenvolvimento da atividade.
  - b) Garantia de condições de ergonomia e conforto, existindo sempre abertura a sugestões, ideias e propostas que os colaboradores queiram apresentar e levar a discussão.

**Se no ano de 2020 e no âmbito das exigências relacionadas com o teletrabalho, a Sair da Casca proporcionou apoio individual e coletivo para garantia de condições de trabalho, dentro do contexto de cada colaborador; no ano de 2021 foi possível tirar maior partido de um modelo de trabalho flexível/híbrido, que nos permitiu recuperar dinâmicas presenciais que enriquecem a forma como trabalhamos e estimulam a criatividade coletiva, sem perder de vista as condições de segurança. Destaca-se também a realização de sessões coletivas e individuais com um *life coach*, permitindo que a cada pessoa partilhar as suas ansiedades e dificuldades e construir um plano de ação personalizado neste tempo particular.**



3. Abertura e Segurança no Trabalho:

- a) Abertura para apoiar a resolução de qualquer questão que surja e que possa gerar dúvidas ou insegurança, tanto internamente como no relacionamento com clientes ou outros parceiros.

**No contexto da pandemia que dominou mais este exercício, foram definidas as regras de segurança sanitária e partilhadas com a equipa. Com elevada frequência ao longo do ano, estas regras foram lembradas e atualizadas, sempre que tal se revelou necessário. Ainda no que respeita à segurança do espaço, a Sair da Casca disponibilizou todo o equipamento de proteção individual necessário.**

4. Fornecedores e Parceiros:

- a) Inclusão, nas condições de compra enviadas juntamente com as notas de encomenda a todos os fornecedores, da menção à expectativa que temos sobre o cumprimento dos direitos humanos (a par com as questões ambientais).



### MEDIÇÃO DE RESULTADOS<sup>1</sup>

Manutenção do cumprimento de todas as regras e procedimentos relativos à higiene e segurança no trabalho, incluindo as questões da medicina no trabalho para todos os colaboradores.

Inclusão em todas as notas de encomenda da política de compras da Sair da Casca, relativa a aspetos ambientais e de direitos humanos.

<sup>1</sup> Dados relativos ao exercício de 1 janeiro a 31 dezembro 2021.



## 4. DESEMPENHO SOCIAL

### OBJETIVOS

1. Assegurar as melhores condições de trabalho possíveis aos nossos colaboradores
2. Garantir o acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional
3. Partilhar de forma transparente as práticas de contratação, avaliação de desempenho e atribuição de prémios de desempenho aos colaboradores

### IMPLEMENTAÇÃO

1. Condições de Trabalho:
  - a) Acesso, pelos colaboradores da Sair da Casca, a todas as ferramentas de trabalho necessárias a uma boa execução das atividades.  
Destaca-se, em 2021, a realização de formações internas, orientadas para metodologias e temas de carácter mais técnico, com o objetivo de consolidar conhecimento da equipa e acompanhar as exigências do mercado.
  - b) Manutenção de relações laborais estáveis, existindo 94% de contratos sem termo e atingindo nesta fase uma antiguidade média de 7,9 anos.
  - c) Flexibilidade de horários e possibilidade de trabalho remoto era uma realidade no dia-a-dia da Sair da Casca, existindo um nível de confiança nos colaboradores que permite manter uma cultura de responsabilidade e um bom nível de conciliação entre a vida pessoal e a profissional. Com o contexto pandémico, esta flexibilidade e confiança continuaram reforçados, permitindo aos colaboradores um melhor ajustamento das atividades profissionais e pessoais.
  - d) Níveis salariais praticados em linha com as médias do mercado, procurando manter-se o equilíbrio entre os diferentes níveis de experiência e desempenho, sem introduzir qualquer fator de discriminação.
2. Desenvolvimento Pessoal e Profissional:
  - a) Formação dos colaboradores é uma condição fundamental para a pertinência, atualidade e relevância do trabalho que desenvolvemos. Por essa razão, cada colaborador desenvolve no âmbito da avaliação de desempenho anual um Plano de Desenvolvimento Pessoal, no qual identificamos conjuntamente as competências a desenvolver e as ações concretas ou a identificar.
  - b) Existência de um calendário partilhado de ações de formação, no qual todos os colaboradores devem inscrever ações das quais tenham conhecimento e que possam ser relevantes para a Sair da Casca, e para além do que é proposto pela Direção, cada colaborador é incentivado a identificar e propor ações de formação para si ou para outros colaboradores.
  - c) Promoção de formação interna, de colaboradores para colaboradores, como forma de partilhar conhecimento sobre temática, metodologias ou projetos concretos, contribuindo para a formação de quem recebe, mas também de quem prepara e dinamiza cada sessão.
  - d) Realização de uma ação coletiva de voluntariado empresarial, com a participação dos colaboradores também na escolha da causa e da atividade que viria a ser desenvolvida.
  - e) Organização de momentos de convívio entre a equipa é incentivada, existindo total abertura para apoiar atividades propostas pelos colaboradores, para além das proporcionadas diretamente pela empresa. Depois de um ano em que estes momentos ficaram na sua maioria condicionados à componente digital, em 2021 foi possível retomar algumas das iniciativas presenciais.



3. Práticas de Contratação e Avaliação:

- a) Manual do Colaborador da Sair da Casca clarifica os aspetos essenciais da relação de cada colaborador com a empresa, incluindo a forma como a Sair da Casca encara o recrutamento, numa perspetiva de identificação das competências necessárias e da aplicação de critérios de seleção relacionados com o percurso, a experiência, a capacidade e a relação com os temas que trabalhamos, sem discriminação de qualquer tipo, seja ela de género, etnia, religião ou grupo etário.

**De destacar, em 2021, a implementação de alterações no processo de *onboarding*, procurando integrar *feedback* e responder às contingências das equipas na integração de novos colegas. Em 2022, continuaremos a testar este modelo, com alterações se necessário e ajustando ao contexto do momento de entrada e ao perfil dos novos colaboradores.**

- b) O processo de avaliação de desempenho encontra-se clarificado no Manual do Colaborador, sendo composto por duas fases distintas, de avaliação e calibragem, no sentido de garantir um maior acompanhamento da evolução de cada pessoa. As 12 competências chave avaliadas em cada momento são claras e as avaliações sempre discutidas numa reunião presencial, em que são comparadas as autoavaliações com as avaliações e são analisados de forma detalhada todos os aspetos considerados relevantes para o desenvolvimento de cada colaborador.

- c) As regras para atribuição de prémios anuais de desempenho estão também detalhadas no Manual do Colaborador, sendo claras as condições e fórmulas de cálculo dos prémios.

**2021 foi o primeiro ano da nova versão do Modelo de Avaliação de Desempenho da Sair da Casca, cujas alterações tiveram como objetivo ajustar este processo aos desafios da equipa.**



## MEDIÇÃO DE RESULTADOS<sup>2</sup>

INDICADORES	2021	Varição 2021/2020
Contratos sem termo (%)	94%	7%
Antiguidade média	7,8	15%
Administração - Género feminino (%)	50%	0%
Direção – Género feminino (%)	100%	0%
Absentismo	-	0%
Acidentes de trabalho	-	0%
Colaboradores abrangidos pelo processo de avaliação de desempenho	100%	0%
Colaboradores que receberam prémio de desempenho	0%	-100%
Horas de formação	559	-10%

<sup>2</sup> Dados relativos ao exercício de 1 janeiro a 31 dezembro 2021.



## 5. DESEMPENHO AMBIENTAL

### OBJETIVOS

1. Reduzir e otimizar o consumo de recursos.
2. Reduzir as emissões de gases com efeitos de estufa (GEE).

#### NET ZERO 2030

A Sair da Casca e mais de 10.000 BCorp assumiram um compromisso com a redução das suas emissões de gases com efeito de estufa com o objetivo de atingirem zero emissões em 2030.

B Corp Climate Collective

“We believe, therefore, that it is imperative for all businesses to demonstrate leadership in eliminating emissions, drawing down carbon, and ensuring a just transition for displaced workers and communities to a net zero emissions economy. In addition, we believe it is imperative to use the power of our collective voice to advocate for policy changes necessary to remove impediments and align incentives that will drive meaningful climate action. (...) Today, we affirm our commitment to collective and immediate action to halt and reverse the current climate trajectory and to build an economic system whose purpose is to create shared and durable prosperity for all and for the long term. We not only call on our community of B Corps, but all businesses to champion meaningful climate solutions to secure the health of people and our home planet for future generations.” in B CORP COMMUNITY STATEMENT FOR COP25

### IMPLEMENTAÇÃO

1. Redução e otimização da utilização de recursos:
  - a) Ação dos colaboradores, que são diretamente informados e incentivados a seguir os princípios da utilização racional de recursos e a aplicar as regras de separação de resíduos.
  - b) Sensibilização dos restantes ocupantes do espaço onde trabalhamos, através da nossa atuação, informação ou recomendações transmitidas de forma informal.
  - c) Sugestões sobre a organização do espaço e existência de condições que promovam uma melhor utilização de recursos, como recipientes para separação de resíduos (e promoção das regras junto das pessoas e entidades responsáveis pela deposição), utilização racional do ar condicionado e iluminação, entre outras, numa ótica de redução do consumo de energia e recursos no espaço partilhado de trabalho.
  - d) Consideração das preocupações com a otimização do uso de recursos, nomeadamente em termos de produção de materiais gráficos, nas recomendações que fazemos aos nossos clientes.
2. Redução das emissões de gases com efeito de estufa:
  - a) O nosso compromisso com a redução do consumo de energia, e respetivas emissões de GEE, transpõe-se em particular nos critérios de compra de equipamento informático (computadores portáteis e periféricos) em termos de eficiência do consumo de energia e durabilidade, bem como na minimização de deslocações no âmbito dos projetos, mas sempre que as deslocações são necessárias procura-se dar primazia ao transporte coletivo e depois ao individual. No âmbito do compromisso NET ZERO 2030, e tal como realizado desde 2019, foram calculadas as emissões de GEE de 2021, tendo-se apurado que foram emitidas 6,4 tCO<sub>2</sub> em 2021. Foi efetuada, como no ano anterior, a respetiva compensação através do [Gold Standard](#), através da compra de Verified Emissions Reductions.
  - b) A política de compras da Sair da Casca, aplicada às compras para consumo interno (com um volume muito reduzido) e às compras relacionadas com os projetos que desenvolvemos para os nossos clientes, define que a escolha de produtos e seleção de fornecedores tem em conta os seguintes princípios ambientais:
    - Utilização de materiais com impacto ambiental reduzido (face a outras alternativas).
    - Aquisição de matérias-primas e subcontratação local.
    - Otimização dos custos e emissões associados ao transporte.





## MEDIÇÃO DE RESULTADOS

Emissões GEE (t CO<sub>2</sub>e): âmbito 3\* em 2021: 6,9

\*No âmbito 3 são incluídas duas categorias: Compra de Serviços – espaço de co-working em que temos as nossas instalações (estimativa do consumo de energia elétrica por pessoa); Viagens de negócios.

Inclusão em todas as notas de encomenda da política de compras da Sair da Casca, relativa a aspetos ambientais e de direitos humanos.



## 6. COMBATE À CORRUPÇÃO

### OBJETIVOS

1. Clarificar as expectativas da empresa relativamente à conduta e ética dos colaboradores
2. Garantir a existência dos canais próprios para facilitar a denúncia de situações irregulares

### IMPLEMENTAÇÃO

1. Ética
  - a) O Manual do Colaborador clarifica a política da empresa relativamente à ética e à conduta íntegra e de respeito que é esperada de todos os colaboradores nos seus relacionamentos internos e com todas as partes interessadas da empresa.  
**Em 2021, publicámos o Código de Ética da Sair da Casca, enquanto expressão do nosso posicionamento e da forma como o colocamos em prática. Resultou de uma reflexão interna coletiva e participativa sobre as dimensões mais relevantes da nossa atividade e contou com o contributo da Academia (Professora Helena Gonçalves, Coordenadora do Fórum de Ética da Católica Porto Business School).**
2. Denúncia
  - a) Existe uma política de denúncia que torna claro que sempre que um colaborador tenha dúvidas sobre a ética ou legalidade de qualquer situação, comportamento ou ação praticada por outro colaborador, membro da Direção ou entidade externa no seu relacionamento com a Sair da Casca, estas devem ser partilhadas com a Direção da empresa.



### MEDIÇÃO DE RESULTADOS

Não foram registadas quaisquer ocorrências relativas a questões de ética, conduta ou corrupção no período desta Comunicação.



## 7. DESTAQUES

Porque estamos focados em acelerar a mudança nas organizações para uma transição justa e ecológica, procuramos consolidar património e criar novas aprendizagens, que tragam valor para a nossa comunidade. Em 2021, destacamos três iniciativas/reconhecimentos que confirmam o nosso posicionamento.

### Primeiro BCorp Way Partner em Portugal

Obtivemos em 2019 o reconhecimento da Certificação B Corp e integramos agora uma Comunidade de empresas com uma visão do negócio que é diferente do tradicional, e que coloca as pessoas e o planeta no centro da sua estratégia. Prosseguimos por isso um plano de melhoria do nosso desenvolvimento, convergindo com as melhores práticas recomendadas nesta relevante Certificação.



Em 2021, fomos reconhecidos pelo B Lab Europe como consultores de referência para acompanhar as empresas que procuram o caminho da transformação. Sermos selecionados pelo B Lab Europe como parceiros B Corp Way reforça o nosso orgulho e sentido de pertença ao Movimento B Corp. Enquanto parceiro B Corp Way, com a nossa experiência com muitos tipos de clientes, sabemos que a transformação é crítica para a mudança que procuramos, e sabemos também que as empresas que estão neste processo beneficiam com o apoio.



### Posicionamento Emergência Climática

Conscientes da necessidade de mobilização para a emergência climática e de uma efetiva mudança de comportamentos, a Sair da Casca e o Climate Fresk uniram o seu know-how para sensibilizar, educar e atuar na emergência climática que se vive atualmente, através da realização do workshop Mural do Clima. Baseado no trabalho das Nações Unidas (IPCC) sobre as alterações climáticas, este workshop é um instrumento educativo rigoroso e neutro que permite aumentar a consciência coletiva sobre as várias dimensões e impactos das alterações climáticas de uma forma lúdica e colaborativa, sensibilizando os participantes, que se sentem motivados para mudar o seu comportamento e colaborar nas mudanças dentro da empresa ou da sua comunidade. Ainda, com o objetivo de alavancar a consciência coletiva sobre a emergência climática e no âmbito da sua estratégia de Educação para a Sustentabilidade que tem como grande objetivo sensibilizar, capacitar e mobilizar diferentes públicos, a Sair da Casca tem promovido outras ações de sensibilização, como por exemplo webinars temáticos em que desafia diferentes stakeholders, desde empresas, agentes educativos, ONGA, entre outras organizações, a debater/refletir e a partilhar best practices, que estimulem e inspirem os diferentes atores sociais, para a necessidade de uma atuação individual e coletiva, que contribua para mitigar as alterações climáticas, global e localmente.

### Reconhecimento Estatuto 'Inovadora' pela COTEC Portugal

Fomos reconhecidos pela COTEC Portugal com o Estatuto 'Inovadora', um selo de reputação criado para distinguir empresas nacionais com um elevado padrão de solidez financeira, inovação e desempenho económico. Com mais de 25 anos de existência, este reconhecimento confirma a capacidade inovadora da empresa e de identificação de novos desafios e oportunidades, com impacto na criação de valor na sociedade onde está integrada.



**There's always a way to become a  
better business!  
Just make it happen, NOW!**



**sustainability  
intelligence in action**

make it happen

Sair da Casca  
Praça Marquês de Pombal, nº14  
1250-162 Lisboa