

Período Coberto por esta Comunicação de Progresso (COP)

De 31 agosto de 2015 a 31 de agosto de 2016

Declaração de apoio continuado

 MOREIRA SUZUKI LEMES & FUJITA SOCIEDADE DE ADVOGADOS	Noroara Moreira Gomes Vicente Takaji Suzuki Alan Machado Lemes Roberto Kazuo Rigoni Fujita
---	--

Declaração de apoio continuado

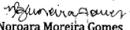
Maringá, 23 de agosto de 2016.

Gostaria de confirmar que a MOREIRA SUZUKI LEMES & FUJITA SOCIEDADE DE ADVOGADOS reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias.

Nos comprometemos, também, a compartilhar essas informações com nossos participantes, os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

 Noroara Moreira Gomes Sócia Administradora	Vicente Takaji Suzuki Sócio
Alan Machado Lemes Sócio	Roberto Kazuo Rigoni Fujita Sócio

Rua Cariovaldo Ferreira, 871, Zona 8 - Maringá-PR - CEP 87050-470
|44| 3024-5400 | contato@mslf.com.br
www.msfl.com.br

DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A) INSTITUIÇÃO, PROPÓSITOS E PORTE DA ORGANIZAÇÃO

Neste COP nos propusemos a descrever as práticas relacionadas diretamente ao apoio aos Dez Princípios do Pacto Global. Muitas delas vem sendo executadas em continuidade ao que foi relatado no COP do ciclo anterior. Os novos projetos e atividades, vinculados ao ciclo de 2016, terão, porém, especial relevo.

A decisão empreendedora dos sócios de fundar a Moreira Suzuki Lemes & Fujita Sociedade de Advogados (MSLF) ocorreu em fevereiro de 2010, quando ainda trabalham como colaboradores em outro escritório de advocacia.

Durante um ano idealizaram o modelo de negócio, fizeram estudos, planejaram a infraestrutura da empresa, escolheram o local da primeira sede, desenharam e encomendaram os móveis e equipamentos e executaram as reformas necessárias no prédio.

As atividades da MSLF foram iniciadas em 01/04/2011.

Atualmente (ciclo 2016), a equipe é composta por 04 sócios (advogados), 02 advogados contratados e 09 estagiários. A sede do escritório foi recentemente ampliada mediante a locação de estrutura anexa ao sobrado (local onde todas as atividades vêm sendo desenvolvidas).

O core business da MSLF é a prestação de serviços de advocacia e consultoria jurídica.



Figura 1 - Fachada da Sede da MSLF

B) Dos Princípios de Direitos Humanos

1. As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente. 2. Certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

Conforme exposto no COP anterior, a gestão da MSLF vem sendo realizada mediante a implantação efetiva de um Planejamento Estratégico. Adotamos a

metodologia do BSC – *Balanced Score Card*¹ conjugada às diretrizes da metodologia do MEG (Modelo de Excelência da Gestão)², ambas consagradas pelas literaturas específicas.

Em razão disso, a MSLF é gerida em atenção à missão, à visão e aos valores erigidos pelos sócios fundadores.

Um dos valores eleitos – a ética (“*A ética é o alicerce de nossa conduta, e o fim último de tudo o que fazemos.*”) – já exterioriza a preocupação da MSLF com a defesa dos direitos humanos e com a não participação de práticas que os violem.

Estamos sempre atentos para que tanto a equipe, quanto nossos parceiros e clientes sejam tratados (e tratem os demais) de acordo com os princípios declarados em documentos internacionais relacionados à proteção dos direitos humanos. É por isso que além de manter um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, prezamos, também, dentro e fora do escritório, pela inclusão das pessoas, independentemente de credo, raça, opção sexual ou idade.

No final do ano de 2015, durante o processo de revisão do planejamento estratégico, fizemos reuniões com toda a equipe para debatermos os conceitos e amplitude dos valores erigidos pela MSLF. Damos especial relevo à ética, considerando os desafios cotidianos relacionados ao tema, inclusive no que toca à seleção de clientes e à contratação de fornecedores.

Em adição aos valores, exteriorizamos nossa preocupação com a questão mediante a realização de práticas alocadas em cada uma das *Perspectivas* de nosso *Planejamento Estratégico (Financeiro, Clientes, Aprendizado & Crescimento, Processos Internos e Sociedade)*.

Na perspectiva *Aprendizado & Crescimento*, um dos objetivos estratégicos traçados continua a ser: “*Cativar e Reter Talentos*”. Para cativá-los (os talentos) criamos planos de ação específicos: descrição de cargos e plano de carreira, com pontuações claras e objetivas para todos (inclusive para estagiários), pagamento de bônus de acordo com o desempenho semestral (meritocracia) – temas que serão mais profundamente abordados no item B. Em dezembro de 2015, realizamos, igualmente, a revisão destes *quadros*, de modo a facilitar o entendimento dos avaliados no que se refere às atribuições que lhes competem e aos respectivos *bônus*. A revisão, que culminou com a instalação de modelos mais enxutos, também facilitou o trabalho dos avaliadores/supervisores.

Ainda, demos continuidade ao Projeto *Conhecer*: uma vez por mês a equipe toda se reúne para um almoço, cujo objetivo é ouvir a história de vida de cada um dos integrantes (isso se dá mediante a organização de cronograma específico).

Na perspectiva *Processos Internos*, afora à padronização dos processos principais propriamente ditos (ligados ao *core business* do escritório), estipulamos os seguintes planos de ação: pesquisa de clima anual, feita com estagiários e advogados de forma anônima – em 2016, além da realização da pesquisa interna, participamos da pesquisa de clima elaborada pelo Great Place to Work³ (não competidores, em razão do número de funcionários)⁴; calendário festivo e de ações sociais da MSLF (apenas para exemplificar, do início do ano de 2016 até o mês de agosto, a equipe organizou a festa de boas-vindas (Howdy Party em janeiro), festa colaborativa do chocolate (março), comemoração do aniversário da MSLF (abril), festa julina (julho).

No que se refere especificamente às ações sociais – eventos que exteriorizam nossa preocupação com a promoção da responsabilidade social e são ligadas à Perspectiva “*Sociedade*” (o que certamente atrela-se à defesa dos direitos humanos) – podemos citar:

(i) continuidade da atuação *pro bono* (prestação de serviços de forma gratuita) para duas empresas juniores sediadas na Universidade Estadual de Maringá (UEM), desde 2013. Os sócios acreditam que devem devolver à universidade e à coletividade aquilo que gratuitamente receberam, já que três deles estudaram e formaram-se naquela instituição pública. Nossa contribuição, portanto, é a de prestar assessoria jurídica para a ADECON Consultoria Empresarial e para a Dinâmica Empresa Júnior, integradas por alunos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia, e de Engenharia de Produção, respectivamente.

(ii) continuidade da atuação subsidiada para o Lar de Cristo Luzamor de Maringá (desde 2011), associação civil de assistência social, sem fins lucrativos, que tem por finalidade oferecer tratamento geriátrico especializado em Maringá. Por ser uma entidade referência na região (pela atuação e pela lisura de seus dirigentes), que precisa de auxílio em todos os âmbitos para dar continuidade às atividades, os sócios entenderam que poderiam oferecer uma boa assessoria jurídica, cobrando apenas preço simbólico (abaixo do custo).

(iii) mediante a continuidade de participação nos grupos de empreendedores de que participam (COPEJEM, Rotary, ACIM Mulher, CONSEG, na cidade de Maringá - Paraná), os sócios trazem aos demais integrantes da equipe projetos sociais que podem ser apoiados.

Em 2015, os esforços foram concentrados para as seguintes campanhas: compra de produtos e de ração para a Sociedade Protetora dos Animais de Maringá (SOCPAM), bem como a doação de tempo para a

¹ Metodologia de medição e de gestão de desempenho desenvolvida pelos professores Robert Kaplan e David Norton.

² O Modelo da Excelência da Gestão é difundido pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) e visa “estimular e apoiar as organizações brasileiras no desenvolvimento e na evolução de sua gestão para que se tornem sustentáveis, cooperativas e gerem valor para a sociedade e outras partes interessadas.

³ Responsável pela elaboração de listas das Melhores Empresas para Trabalhar, com atuação em mais de 50 países. <http://www.greatplacetowork.com.br/institucional/como-tudo-comecou.htm>

⁴ O resultado da pesquisa, com adesão de 88% dos integrantes da equipe, foi o seguinte: nota da MSLF: 81; nota resumo das 25 empresas GPTW do Paraná em 2015: 87.

limpeza de canis e tratamento de cachorros; participação efetiva (trabalho voluntário e compra de lanches do MC Donald's para distribuição a crianças carentes) na Campanha MC Dia Feliz (em que a verba é revertida para o tratamento de crianças com câncer); participação no Projeto *Ler Transforma Lins de Vasconcelos* (doação de livros a crianças carentes e realização de aula voluntária, por um dos sócios da MSLF, com estes alunos); realização do primeiro almoço *Outubro Rosa*, para as integrantes do escritório; participação da campanha natalina *Dia do Amigo* (aquisição de mimos personalizados a pessoas internas de hospitais da cidade).

Em 2016, até o mês de agosto, foram realizados os seguintes trabalhos: aquisição de comida e de medicamentos aos animais internos da SOCPAM; patrocínio do evento científico *Uma Década de Lei Maria da Penha*, organizado pela Universidade Estadual de Maringá; patrocínio ao *Feirão do Imposto*; organização e execução do projeto *Lei Transforma* na cidade de Maringá (aquisição de livros em sebo, leitura pelos integrantes da equipe e posterior "abandono" em locais públicos da cidade, para que outras pessoas tenham a oportunidade de realizar a referida leitura).

(iv) Em razão da cultura desenvolvida na MSLF, os sócios frequentemente convidam os integrantes da equipe a participarem voluntariamente de projetos que tenham ligação com os valores do escritório.

Em 2014, aderimos à Campanha de Doação de Sangue para o Hospital Universitário de Maringá (divulgamos e muitos da equipe efetivamente doaram sangue, alguns pela primeira vez). Este propósito já faz parte do calendário da MSLF; neste ano (2016), será realizado em setembro.

Conforme exposto, o compromisso dos integrantes da equipe com a participação nesses projetos é perene: decidimos dar nossa contribuição anual (com trabalho voluntário) a alguns deles: Mc Dia Feliz, doação de sangue, trabalhos para a SOCPAM, Feirão do Imposto, Ler Transforma, dentre outros.

Dentro da perspectiva "*Financeiro*", podemos citar como prática a realização de uma gestão transparente e participativa: divulgamos as metas financeiras para toda a equipe em quadros afixados em área interna comum. Especificamente quanto a este tema, realizamos, no final do ano de 2015 (revisão do planejamento estratégico) a abertura de todas as metas financeiras, a fim de fomentar a participação da equipe.

Resultados: A cultura da MSLF, continuamente pautada na ética, na defesa dos direitos humanos e na não participação de práticas que os violem trouxe resultados palpáveis, decorrentes dos planos de ação desenvolvidos (anteriormente comentados).

⁵ Todos os integrantes da força de trabalho – 7 estagiários e 2 advogados – se prontificaram a responder o formulário (com respostas anônimas), ainda que não tivessem sido compelidos a tanto.

Quanto à retenção de talentos, dos três estagiários que se formaram enquanto faziam parte da equipe da MSLF, e identificados como talentos, dois passaram a integrar o corpo de advogados. Em 2016, eles ainda integram a equipe e já em outro *status*, dentro do plano de carreira. Na análise da pesquisa de clima de 2016, 90% dos integrantes responderam ao formulário⁵ e todos indicariam (ou já indicam) um amigo para trabalhar na MSLF – o que demonstra a manutenção da imagem positiva que o escritório possui frente aos que dele fazem parte (decorrente, certamente, das práticas votadas à proteção dos direitos humanos, como o fomento à inclusão).

Quanto às ações sociais, a primeira das nossas métricas é o número de campanhas e de projetos sociais desenvolvidos pela MSLF. Em 2012 realizamos apenas 1 projeto voltado a essa área; em 2013, 7 ações; em 2014, 12⁶ (conforme descrito anteriormente); e, em 2015 e 2016, todos os implementados em 2014 com adição de outros 04 (realização de almoço Outubro Rosa, patrocínio de evento científico diretamente ligado aos direitos da mulher, participação de campanha natalina, execução do projeto Ler Transforma).

Ainda que estejamos em franco aumento das práticas destinadas à promoção dos direitos humanos, temos plena consciência de que muito mais podemos contribuir. O processo informal de *benchmarking* com outros escritórios de advocacia, igualmente signatários do Pacto Global, continua, mediante a leitura dos materiais por eles divulgados.



Figura 2 – Campanha do Projeto Ler Transforma

B) Dos Princípios do Trabalho

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. 4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório. 5. A abolição efetiva do trabalho infantil. 6. A eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão.

⁶ Nesses números estão incluídos, também, os projetos referentes à minimização dos impactos ambientais causados pela MSLF.

O histórico da MSLF, no que se refere a estes princípios, já foi oportunamente exposto no COP apresentado em 2015. Naquela ocasião, informamos que, na fundação, o escritório se resumia a seus quatro sócios (três homens e uma mulher). Em fevereiro de 2012, contratamos nossa primeira estagiária. Desde então, estabelecemos algumas regras basilares: somente pessoas que estiverem cursando a graduação de Direito podem se inscrever para as vagas de estágio da área técnica (vedação do trabalho infantil); as atividades são sempre remuneradas (conforme plano de cargos e salários, descrito a seguir), independentemente do grau de dificuldade das tarefas executadas e da escolaridade do candidato/contratado (eliminação de trabalho forçado ou compulsório); prezamos pela delegação de trabalhos intelectuais, em detrimento dos mecânicos, que pouco agregam ao conhecimento (como a tão-só realização de serviços de expediente). Assumimos, também, o compromisso de desestimular a realização de horas extras: os sócios formalmente controlam a agenda da equipe de trabalho (mediante plataforma específica), para que não haja sobrecarga.

Em junho/julho de 2016, participamos de um curso de gestão de escritórios, mais especificamente ligado à área de *manualização* de processos e, naquela oportunidade, verificamos a necessidade de instalar a controladoria do escritório. Com isso, já há o planejamento de que os trabalhos de suporte à advocacia (cópias, digitalizações, emissão de guias, etc.) passem a ser realizados por pessoas que não integram a equipe técnica (dentre eles, os estagiários). Este fato contribuirá, ainda mais, para o aprendizado destes integrantes da equipe.

No que se refere às contratações, desde o princípio foram feitas por meio de entrevista e análise de currículo (eliminação de discriminação com relação a emprego e profissão); as escolhas nunca foram baseadas na verificação de sexo, credo, raça, opinião religiosa ou outras fontes de discriminação (inclusive, um dos comportamentos *caros* à MSLF, também no período referente a este COP, é justamente o da elasticidade – a opinião contrária deve ser externada e respeitada. A verificação da presença deste comportamento nos integrantes da equipe continua sendo realizada de maneira formal, quando da análise de desempenho remodelada, explicitada a seguir).

No final de 2014, com o crescimento da equipe, tornou-se indispensável a formalização das atribuições de cada integrante, o que foi realizado documentalmente (*Organograma, Descrição de cargos e competências* e pelo *Plano de Cargos e Salários* – documentos remodelados, conforme explicitado no item anterior). Os critérios enumerados nesses documentos são utilizados para medir a evolução dos advogados e dos estagiários na carreira (mediante análise de desempenho e avaliações periódicas, todas documentadas), bem como funcionam de base para a realização de contratações. A progressão profissional na MSLF, portanto, continua sendo pautada na meritocracia.

Ainda, para dar maior transparência a todo o processo de contratação de advogados, em julho/agosto de cada ano (incluindo o ciclo de 2016) fazemos reuniões com os *quintoanistas* do curso de Direito para que

sejam dados os reais panoramas quanto à possibilidade de permanência nos quadros do escritório.

Os advogados que integram a equipe são contratados como associados, formatação viabilizada pela Ordem dos Advogados do Brasil (entidade a que a MSLF está vinculada).

A *capacitação* das pessoas que trabalham conosco continua sendo essencial; nossa crença de que somos formadores de pessoas está cada dia mais avivada (até por isso a alocamos dentro dos 10 Objetivos Estratégicos formalizados no Planejamento Estratégico (remodelado no final de 2015) e enumerados no BSC: Perspectiva de *Aprendizagem & Crescimento*). Este sentimento, então documentado, vem ao encontro dos princípios do Pacto Global ligados ao trabalho.

Especificamente quanto a este tema, continuamos desenvolvendo as seguintes práticas de gestão:

(i) Programa de Estágio: os estagiários são ambientados em todos os aspectos da operação, e também tomam contato com processos de gestão, além de se capacitarem e se tornarem gerentes de projetos da MSLF (exemplificativamente, os Projetos de Estudo de Casos, de Incentivo à Leitura, *Conhecer* descritos neste item, abaixo, são gerenciados por estagiários).

Além disso, temos a Taxa de Pratas da Casa como indicador e meta constante do BSC (mantida após a remodelação no final de 2015), conforme Planejamento Estratégico.

(ii) Pesquisa de cursos: semanalmente acompanhamos entidades organizadoras de cursos de capacitação voltados às áreas de interesse da MSLF: Direito, Administração, Contabilidade e segmentos de mercado-alvo; havendo cursos de interesse, as informações são colhidas e a participação da equipe, o custeio ou subsídio da MSLF nos custos é pautada em reunião administrativa. Além disso, os próprios integrantes da equipe (estagiários e advogados) são encorajados a solicitar subsídio para a participação de cursos do interesse deles: (ciclo 2015/2016 - em reuniões quinzenais, levam sugestões de cursos e treinamentos em reunião feita exclusivamente por eles, chamada *Reunideias*). Aprovada a participação e/ou custeio, o curso é divulgado a toda a organização.

Posteriormente, toda a equipe também registra, relata, resenha e avalia a participação por meio do Formulário de Registro de Cursos, com periodicidade semanal.

(iii) Incentivo à leitura: a leitura aprimora a qualidade técnico-jurídica da equipe e da organização (Valor Qualidade), resulta também em multidisciplinariedade (Valor Macro Visão) e, além disso, aperfeiçoa a equipe para o uso de sua principal ferramenta de trabalho: a língua portuguesa.

Por isso, desde 2014 executamos o Projeto de Incentivo à Leitura, que se desdobra em três subprojetos:

a) *Destinação trimestral de parcela lucro líquido apurado pela organização* (majorada, em 2016, para além de 1% do L.L., em contraposição aos anos anteriores) *para aquisição de livros* (indicados pela equipe, em grupo fechado na plataforma do Facebook).

b) *Painel: o que estou lendo?* Para incentivar as conversas e estímulos mútuos de leitura entre os membros da equipe, criamos um painel localizado na Copa da sede da MSLF (local de encontros para lanches e cafés). Ali estão listados os nomes de todos da equipe, abaixo dos quais cada um afixa *post-its* com o nome dos livros que está lendo. Assim, como todos sabem o que cada um está lendo, criam-se conversas informais sobre tais assuntos, bem como as pessoas se sentem mais incentivadas a sempre estar lendo algo.

c) *Registro leituras*. Todas as leituras realizadas são registradas no Formulário Registro de Leitura, onde toda a equipe registra, classifica, relata e resenha as obras, artigos de periódicos, capítulos de livros lidos; estes dados são semestralmente medidos e computados na avaliação de desempenho dos integrantes da equipe (estagiário e advogados).

(iv) Subsídio para pós-graduação e congressos. Também abrimos a possibilidade a qualquer membro da equipe de propor o custeio total ou parcial de cursos de pós-graduação, ou de participação em Congressos ou Seminários. Esta abertura tem sido sistematicamente feita a 15 dias, mediante o uso da *Reunideias*, anteriormente mencionada. Com base nessa iniciativa, a MSLF já subsidiou 2 cursos de especialização, um MBA, 3 participações no Seminário EMPRETEC, bem como a participação em diversos Cursos e Congressos (dentre eles, recentemente (ciclo 2016), o 7º Congresso de Escritórios de Advocacia, SISA, em São Paulo – participação de uma estagiária sênior em palestras e workshops)

Atualmente, a MSLF está custeando duas especializações para os dois advogados da organização: Especialização em Direito Civil e Processual Civil, e Especialização em Gestão de Operações Societárias e Planejamento Tributário (a serem finalizadas neste ano).

(v) Projeto de estudos de casos e Workshop de Peticionamento. Acreditamos que excelência na advocacia germina sobre um conhecimento técnico-teórico sólido (proporcionado tanto pela formação universitária, como também por outras iniciativas descritas neste critério), mas depende, para desenvolver-se plenamente, da prática em casos complexos. Por isso, semanalmente os membros da equipe se reúnem para discussão de casos concretos/peças processuais realizados no dia-a-dia da operação da MSLF. Este projeto vem sendo gerenciado (estabelecimento de cronogramas) por

uma estagiária (ciclo 2016), mas tecnicamente supervisionado por sócios do escritório.

(vi) Produção de artigos e comentários: A produção de conteúdo pela equipe MSLF, além de contribuir para a divulgação dos serviços e da organização, também contribui para a capacitação.

Recentemente o cronograma de participação dos integrantes da equipe foi remodelado, para viabilizar a integração de outros veículos de informação.

(viii) Avaliação de desempenho e acordos de melhoria. A *Descrição de Cargos e Competências* mencionada anteriormente, e recentemente remodelada para se tornar mais exequível, embasa avaliações de desempenho semestrais (excetua-se a primeira avaliação após a contratação, que ocorre depois dos primeiros 3 meses) de todos os advogados e estagiários.

Eles continuam (ciclo 2016) sendo individualmente avaliados em cada um dos critérios enumerados, e o resultado da avaliação é comparado aos requisitos do cargo por ele ocupado, e os do próximo nível na evolução do *Plano de Cargos e Salários*. É, então, realizada uma reunião de *feedback* quando é discutida a avaliação e analisada a performance do avaliado no último período. E, especificamente no que contribui para a *capacitação*, é formalizado um novo *acordo de melhoria*, pelo qual o avaliado se compromete a se capacitar e melhorar a sua *performance* em determinados critérios, com a colaboração e subsídio da organização. Importante mencionar que o acordo de melhoria é formalizado mediante a realização de *feedback* participativo com o avaliado, a fim de que as modificações sejam por ele compreendidas e *encampadas*.

Desse modo, a própria metodologia da descrição dos cargos e dos critérios de avaliação permite que as pessoas conheçam o “caminho” de desenvolvimento e capacitação necessários para progredir na carreira.

Quanto ao ambiente físico de trabalho, destacamos que, em razão dos serviços prestados pela MSLF, os sócios, advogados e demais integrantes da força de trabalho estão submetidos a poucos riscos relacionados à saúde ocupacional e à segurança.

Ainda assim – e mesmo que informalmente no início –, os sócios preocuparam-se em realizar atividades básicas para minimizar os riscos inerentes à atividade: questões ergonômicas e estresse.

Num primeiro momento, então, optamos por garantir que os equipamentos de trabalho e móveis fossem ergonômicos: as mesas da sala dos sócios e as dos estagiários que trabalham no piso térreo do escritório foram projetadas sob medida por empresa especializada, as demais foram adquiridas depois de testadas (em atenção aos mesmos parâmetros); todos os notebooks possuem monitores com ajuste de altura e são equipados com suporte específico, o que facilita a leitura e ajuda a posicionar corretamente os olhos, cabeça e coluna durante a execução dos trabalhos. Os móveis dos demais cômodos (como salas de atendimento e de reunião, biblioteca)

também foram projetados sob medida, para que a recepção dos clientes fosse feita de maneira adequada.

Os sócios também providenciaram a iluminação adequada para todos os ambientes.

Em 2013, com a mudança de sede, demos continuidade às práticas já adotadas.

Em 2014, as sugestões referentes ao tema passaram a ser anotadas e votadas durante as reuniões administrativas semanais.

Seguindo essa sistemática, no que se refere especificamente à saúde ocupacional (a fim de evitar o segundo risco identificado – o estresse), os sócios desenvolveram e executaram o projeto MSLFit. A ideia surgiu em razão da iniciativa criada, em 2014, pelo COPEJEM, grupo de jovens empresários da Associação Comercial e Empresarial de Maringá, do qual um dos sócios da MSLF faz parte. Lá, o projeto mobilizou grande parte dos integrantes; eles deixaram de ser sedentários e perderam peso com acompanhamento de nutricionista. Os resultados foram tão bons que a MSLF resolveu adotar a mesma prática, considerando que a equipe era composta de advogados e estagiários que praticamente não realizavam atividade física.

O MSLFit, que teve a adesão de todos os integrantes do escritório, trouxe ganhos reais e significativos; por isso o projeto passou a integrar o calendário fixo da MSLF (inclusive, está em execução no mês neste agosto; em 2016, o término tem previsão para outubro e a festa de premiação, para dezembro, na celebração de encerramento do ano).

Ainda, em 2016, por ocasião do resultado da Pesquisa de Clima interna, verificamos a necessidade de fazer melhorias nos mobiliários; em julho e em agosto foram realizados orçamentos para a troca de mesas, cadeiras e armários das salas dos advogados e a troca de cadeiras dos estagiários.

A sala de descompressão, criada em 2014 (Sala *Hashtag*), sofreu melhorias em 2016. Com a locação de estabelecimento anexo ao sobrado da sede, modificamos o local da sala; agora, há mais espaço e conforto, tanto que os advogados e estagiários a utilizam, também, para a realização das Reunideias.

Por fim, ainda mantemos na copa do escritório alguns cartazes contendo exercícios simples de alongamentos, para que todos pudessem praticar e aliviar tensões diárias.

Temos convicção, da mesma forma, que o zelo pelos princípios do trabalho passa pela satisfação da equipe em trabalhar na MSLF.

Então, em 2015, a gestão do escritório foi submetida a um diagnóstico realizado por consultores da ADECON (Empresa Júnior de Consultoria Empresarial da Universidade Estadual de Maringá), quando pessoas da equipe foram entrevistadas sobre questões vinculadas à satisfação, reconhecimento e clima organizacional. E o resultado documentado do diagnóstico apontou esses fatores (satisfação, reconhecimento e clima organizacional) como *pontos fortes* da MSLF.

Ainda como evolução no processo de avaliação da satisfação da equipe, a MSLF implementou em 2015 a *Pesquisa de Clima Organizacional*. Todos os membros da equipe recebem por e-mail um link para o formulário da pesquisa, e possuem a garantia de anonimato sobre a autoria das respostas. As respostas são tabuladas e apresentadas em reunião administrativa, que a partir do resultado, define ações e iniciativas voltadas, ou à manutenção, ou à melhoria do clima organizacional.

Em 2016, além da pesquisa interna, submetemos o escritório à Pesquisa elaborada pela empresa GPTW, anteriormente mencionada (primeiro tópico).

Por fim, a satisfação da equipe continua sendo avaliada por meios mais informais e subjetivos: entendemos que quanto mais os membros da equipe participam de atividades e encontros extra-trabalho (confraternizações, *happy hours*, cursos externos, projetos voluntários, etc.), e das descontraídas conversas do grupo mantido pela MSLF no aplicativo WhatsApp, mais eles estarão satisfeitos com a organização. Afinal, estarão participando dessas atividades sem qualquer obrigatoriedade.

Desse modo, os sócios avaliam a participação de todos os indivíduos da equipe nesse gênero de atividade e, caso notem pouca participação de alguém, reúnem-se com essa pessoa para, antes da próxima reunião semestral de *feedback*, verificar alguma insatisfação ou alguma oportunidade de melhoria.

No que se refere ao reconhecimento do trabalho realizado pela equipe – que impacta diretamente no clima organizacional – demos sequência a algumas práticas específicas: permanecemos com a divulgação interna de trabalhos que tenham sido feitos de maneira exemplar, tanto técnica quando formalmente (enviamos e-mail para todos os integrantes da equipe com a *hashtag* roldafamaMSLF).

Em razão de todas as práticas expostas (e de tantas outras que devem ser implementadas para a salvaguarda constante dos princípios ligados ao trabalho), mantemos nossos clientes sempre atentos à necessidade de cumprimento da legislação trabalhista e dos acordos e convenções coletivas pertinentes.

Resultados: no período deste COP a MSLF manteve a inexistência de passivo trabalhista, continua regularizada perante a entidade de classe a que é vinculada (Ordem dos Advogados do Brasil) e perante os órgãos fazendários; ainda, as atividades vêm sendo desenvolvidas, desde o início, com alvará de funcionamento.

Quanto às práticas ligadas às pessoas, acima descritas, conste-se que todos os membros da equipe são selecionados mediante entrevistas e análise de currículo; as análises de desempenho também estão sendo realizadas com a regularidade estipulada.

O valor investido em treinamento, no ciclo de 2016 (até agosto), foi de mais de R\$7.000,00, o que

demonstra o contínuo interesse da MSLF em capacitar toda a equipe.

Também possuímos um *indicador driver* (de esforço) para medir e incentivar a qualificação técnica da equipe por meio da leitura de textos e obras jurídicas. Por meio do processo de Registro de Leituras descrito, os integrantes da equipe alimentam um banco de dados com o *número de páginas* lidas. A depender do número de páginas o texto lido, ele é classificado e pontuado (artigo, capítulo, livro, etc.). O indicador, portanto, obedece à fórmula: pontos de leitura / nº de membros da equipe.

Esse sistema se iniciou no 2º Semestre de 2014, quando obtivemos o resultado de 10 pontos de leitura por cada 1 membro da equipe. A meta para o ano de 2015 foi alcançada – que era a de manter essa média, alcançados 20 pontos/membro no ano.

Outro indicador de cumprimento aos princípios ligados ao trabalho é a Pesquisa de Clima Organizacional, realizada no 1º semestre de 2016: 80% da equipe diz acreditar na oportunidade de crescimento dentro da MSLF (aumento de 20% comparado à pesquisa do ciclo anterior); 100% dos que responderam indicariam um amigo para trabalhar no escritório.

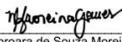
	<small>Noroara Moreira Gomes Vicente Takaji Suzuki Alan Machado Lemes Roberto Kazuo Rigoni Fujita</small>
Maringá, 7 de Junho de 2016.	
Comunicado aos funcionários – Pesquisa GPTW	
Prezado (a) funcionário (a),	
Temos a satisfação de informar que nossa empresa participará do processo "Great Place to Work® - Melhores Empresas para Trabalhar" que tem como objetivo pesquisar, identificar e premiar as organizações com os melhores ambientes de trabalho.	
A pesquisa é conduzida pelo Great Place to Work®, que aplica a mesma metodologia em 53 países no mundo, onde classifica as Melhores Empresas para Trabalhar.	
Responda às perguntas de forma sincera, pois garantimos que o processo é confidencial e os dados serão enviados diretamente para o instituto. Sua participação é muito importante, pois, por meio de suas respostas, saberemos se a nossa empresa pode ser considerada uma das Melhores Empresas para Trabalhar.	
Você poderá acessar a pesquisa através do link www.gptw.com.br/questionario , entre os dias 20/06/2016 e 05/07/2016 .	
Utilize seu CPF (CPF no formato 99999999999) como código e sua data de nascimento (data de nascimento no formato ddmmaaa) como senha para seu primeiro acesso.	
Após o primeiro acesso, para sua confidencialidade, será solicitada uma nova senha de sua preferência. Caso não finalize a pesquisa no primeiro acesso, insira novamente o CPF e a <u>nova senha</u> ao invés da data de nascimento.	
Ao terminar de responder todas as afirmativas, clique em "Finalizar Pesquisa". Seu questionário será enviado diretamente ao Great Place to Work®.	
IMPORTANTE: Apenas respondem a pesquisa os funcionários com mais de 3 meses de empresa.	
Em caso de dúvida, entre em contato diretamente com o Great Place to Work® por meio do telefone 11 3093 7771 ou pelo e-mail melhores@gptw.com.br .	
Contamos com sua participação!!	
Abraço,	
 Noroara de Souza Moreira Presidente	

Figura 3 - Comunicado aos funcionários para a participação da pesquisa feita pelo GPTW

C) Dos Princípios Ambientais

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 8. Realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; 9. Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente.

Conforme já explicitado no COP de 2015, a preocupação com os impactos ambientais negativos causados pelo funcionamento da MSLF existe desde sua fundação. Essa mesma inquietude também se verifica no que se refere à responsabilidade ambiental, inclusive com a difusão de metodologias que não agredam o meio ambiente.

Quando elaboramos o Planejamento Estratégico, ainda em 2012, enumeramos a *Responsabilidade Social e Ambiental* como um dos valores da MSLF: *"Muito mais do que boas intenções, acreditamos em criar uma cultura institucional voltada a estimular a redução das desigualdades, a qualidade de vida e a preservação dos recursos naturais."*

Decidimos, então, agregar às quatro perspectivas originais do BSC (Financeiro, Clientes, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento) uma que expressasse nossa preocupação com o meio ambiente e com a sociedade (Perspectiva *Sociedade*). A referida perspectiva foi mantida na revisão do PL no final de 2015.

Os projetos internos desenvolvidos para dar vazão ao estipulado no Planejamento Estratégico, após a revisão comentada, mais especificamente quanto à área ambiental, são os seguintes:

(i) Uso consciente de papel e preferência pelo reciclado: decidimos que as petições, contratos e demais serviços elaborados seriam, em regra, salvos no servidor e enviados, fosse o caso, em pdf. Somente em situações absolutamente necessárias, os trabalhos seriam impressos.

Em 2012, decidimos cotar preços com nossos fornecedores de papel, para que as impressões (que precisassem, de fato, ser realizadas) passassem a ser feitas majoritariamente em papel reciclado. Essa prática ganhou maior força em 2014, ano que decidimos reduzir a praticamente zero o uso de papel branco. Em 2015 e em 2016 esta prática continua sendo adotada.

(ii) Reutilização do papel impresso (em ambas as faces, antes de ser descartado) - atividade continuada: para efetivar a ideia, compramos dois *dispensers*, localizados na sala dos sócios e em uma das salas dos estagiários, o que reduziu o desperdício e criou a cultura da utilização do rascunho.

(iii) Incentivo ao uso de combustível limpo: criamos um projeto específico para a conscientização da equipe de que o uso do etanol, em detrimento da gasolina, além de colaborar com a proteção ao meio ambiente, também privilegia economicamente o nosso país. Em 2015, para aprimorar a implementação do projeto, firmamos parceria com um posto de gasolina próximo ao escritório, a fim de que os integrantes da equipe ganhassem descontos. A utilização deste incentivo vem rendendo frutos em 2016.

(iv) Continuidade do uso de cartões em *papel semente* para presentear os clientes em datas comemorativas ou em ocasiões especiais: como o próprio nome sugere, o cartão – reciclado – é confeccionado com a inserção de várias sementes; depois de recebido, pode ser rasgado e literalmente plantado, conforme as orientações contidas no verso.

(v) Reaproveitamento da água descartada pelos ares condicionados do escritório: a equipe molha as plantas que se encontram nas sacadas;

(vi) Substituição das lâmpadas convencionais pelas de *led* (2015) e, em 2016, com as reformas e a locação de estabelecimento anexo ao sobrado “sede”, a abrangência deste projeto foi alargada;

(vii) hibernação de computadores da equipe em períodos de inatividade.

Conste-se que no final de 2015, a MSLF foi finalista (premiada) do Prêmio Paranaense de Qualidade em Gestão, Regional de Maringá, Nível 125 pontos⁷. O relatório de gestão (RG) apresentado com todas as ações realizadas no escritório, segundo os critérios do MEG (Modelo de Excelência da Gestão), incluídas as afetas à *Sociedade* (que abrange o meio ambiente) foi aprovado e confirmado pelos avaliadores, em visita ao escritório. Este ato, então, também chancela a promoção dos projetos e demais realizações voltadas aos princípios ambientais. Em 2016, o calendário fixo da MSLF passou a contemplar a participação no evento.

Ainda temos plena convicção de que há muito mais a ser feito, porém.



Figura 4 – Cerimônia de Premiação do Prêmio Paranaense de Qualidade em Gestão, Regional Maringá.

Resultados:

O número de campanhas, projetos e iniciativas realizadas continua sendo uma das métricas principais referentes à Responsabilidade Ambiental.

Como exposto no COP anterior, em 2012 realizamos apenas 1 projeto voltado a essa área (papel reciclado); em 2014, 4 e, no período de 2015/2016, até agosto, mantivemos a média (4).

Por fim, temos conseguido manter *zerado* o número de não-conformidades e/ou autuações legais/regulamentares, conforme declarado anteriormente.

D) Princípios anticorrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

Dissemos que em razão do trabalho exercido na MSLF (prestação de serviços de advocacia e consultoria jurídica), as práticas ligadas ao combate à corrupção têm estrita ligação com a atuação ética da equipe – sócios, advogados associados e estagiários.

Reafirmamos nosso compromisso em atender estritamente o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, que estabelece uma série de regras e comportamentos que norteiam a conduta considerada *ética* dos profissionais da advocacia.

Ainda, desde o segundo semestre de 2014, passou a ser obrigatória a submissão *prévia* à administração da MSLF sobre eventuais contratações de serviços, ou mesmo condutas e práticas operacionais que possam, em tese, resultar em conflito ético (o que inclui condutas ligadas à corrupção).

Em 2016, como exposto, este tema teve especial relevo (realização de reuniões específicas com toda a equipe): a administração, então, delibera em suas reuniões semanais, das quais também participam os advogados associados (e, desde o final de 2015, uma estagiária sênior, porta-voz dos demais), sobre o posicionamento da organização diante daquele conflito ético em potencial. As decisões tomadas são reportadas a toda a equipe no relatório enviado por e-mail com a descrição das deliberações tomadas nas reuniões semanais ordinárias (#reuniõescg).

Também desde o segundo semestre de 2014, com o início do Projeto *Estudos de Casos* (descrito no item de princípios do trabalho), são debatidos com a equipe casos em que foi necessária a deliberação da administração a respeito de possíveis conflitos éticos na contratação ou na prática operacional. Com isso, o processo decisório e também os conceitos de ética defendidos pela MSLF são repassados e apreendidos por toda a equipe.

Isso significa que além de não compactuarmos com práticas corruptas, disseminamos a cultura do combate destas condutas.

Ainda, em 2016, o sócio da MSLF que era integrante do Conselho de Ética da OAB (Maringá) no ciclo de 2015 foi eleito como tesoureiro da atual diretoria; outros dois sócios passaram a integrar (2016) o corpo

⁷ A etapa de visitas foi agendada para o início do mês de setembro de 2015.

diretivo de duas comissões (do Consumidor e de Direito Tributário), também na OAB (Maringá). Tudo isso reforça o ideário da MSLF de repúdio e de combate à corrupção; afinal, os sócios devem dar exemplo dentro e fora do escritório, mormente no que é pertinente ao campo da ética e do combate à corrupção. Até porque, caso assim não fosse, eles sequer teriam sido convidados a ocupar tais cargos.

Não bastasse isso, em razão de todos os sócios integrarem grupos de empreendedores da sociedade civil organizada de Maringá ⁸, continuamos regularmente envolvidos em ações conjuntas – em especial para a conscientização da sociedade que nos circunda – ligadas ao combate à corrupção, nas mais variadas vertentes:

(i) aderimos e patrocinamos o Feirão do Imposto (2015 e 2016) – projeto cujo propósito é o de fornecer informações relativas ao recolhimento dos tributos para as pessoas freqüentadoras do local onde o evento estiver sendo sediado (shopping center, postos de gasolina, dentre outros, em 2016).

(ii) participação de debates com candidatos a prefeito nos grupos da ACIM – Associação Comercial e Industrial de Maringá, de que os sócios fazem parte;

(iii) participação no evento *Encontro das Empresas Signatárias do Pacto Global*, por advogado associado da MSLF, em junho 2016, cujo principal objetivo foi o de obter experiência sobre práticas voltadas ao combate da corrupção.

Resultados: ainda não temos indicadores formalizados de combate à corrupção (por esta matéria estar relacionada à perspectiva *Sociedade* do Planejamento Estratégico, os indicadores referem-se ao cumprimento do Pacto Global, em sentido amplo), apresentamos a realização de 2 projetos internos em continuidade em 2015/2016 (*Estudo de Casos* e prévia análise de contratações, condutas e práticas operacionais); o apoio/realização conjunta (com a sociedade civil organizada) de dois eventos diretamente conectados ao combate à corrupção; a atuação de sócios da MSLF em cargos de direção da Ordem dos Advogados do Brasil, Subseção de Maringá (Paraná) e de diretorias; a participação de evento realizado para empresas signatárias do Pacto Globalbg, visando ao aprimoramento de práticas ligadas ao combate à corrupção.

⁸ COPEJEM (Conselho Permanente do Jovem Empresário da Associação Comercial e Empresarial de Maringá), CONSEG (Conselho Comunitário de Segurança de Maringá), ACIM Mulher (Conselho da Mulher Empresária), Núcleos de Escritórios de Advocacia, de Empretec⁸ e Jovens Empresários Nikkeys do

Programa Empreender da ACIM, do Rotary Club, Conselho Subseccional da Ordem dos Advogados do Brasil, Instituto de Direito Tributário de Maringá (IDTM).