

OFICIO NÚMERO 001, SÃO PAULO, 03/08/2018.



Melo Martini &
Parada
Advogados Associados

Antônio Guterres
Secretário Geral

Nações Unidas
New York, NY 10017

USA

Sr. Secretário-Geral

A Melo Martini & Parada Advogados Associados apoia e segue os Dez Princípios do Pacto Global e acreditamos que para apresentação do Comunicado de Progresso (COP) são fundamentais os princípios de responsabilidade aos Direitos Humanos, Direito do Trabalho, Proteção ao Meio Ambiente e ao Combate à Corrupção em todas suas formas, assim confirmamos e expressamos nosso ensejo em continuar apoiando tais princípios e metas junto à organização das nações unidas.

Comprometemo-nos a fazer do Pacto Global e seus princípios partindo da estratégia, cultura e operações diárias entre os colaboradores e organização, informando os progressos e melhorias que obtivemos ao decorrer do ano, diante disto sempre observando o recebimento de sugestões e críticas. Uma organização mais ativa entre colaborador verso organização de modo portas abertas com total liberdade de expressão, para isso estamos implantando e aprimorando os treinamentos já existentes para o desenvolvimento de nossos colaboradores, utilizando princípios que conscientize os direitos humanos, direito do trabalho, proteção ao meio Ambiente e ao combate à corrupção.

Os avanços nos treinamentos realizados entre equipes foram muito bem aplicados conforme comunicado anterior de progresso e obtivemos grandes melhorias no quadro dos nossos colaboradores, com isso formamos uma visão diferenciada em diversos aspectos tornando uma só equipe sem distinções hierárquicas e cultivando o espírito de comunhão e mútua fidelidade na realização do serviço em prol dos objetivos e de crescimento pessoal e organizacional, com isso transparecendo aos nossos fornecedores, utilizando nossas condutas de ética e responsabilidade, assim buscando parcerias que possam ajudar o próximo, sem distinções de cor, raça, religião e outros. Esperamos elevar cada vez mais nossa relação ao colaborador como um todo, reconhecendo vosso mérito e premiá-lo condignamente por suas boas ações e efetuado publicações que demonstra como podemos ser fortes juntos e alcançar metas e objetivos propostos como uma equipe.

O descarte seletivo, bem como a reciclagem dos papeis e eletrônicos passaram a ser em lugares aprimorados e especializados, são princípios adotados anteriormente e que continuam sendo seguidos de modo que possamos reaproveitar ao máximo o que já foi utilizado, com isso temos buscado fornecedores conscientes, com mesma convicção, bem como a aquisição de bens e serviços, que são voltados a esse tipo de seleção desde sua matéria prima. Continuamos em busca de novos fornecedores que tenham ciência da agressão que pode sofrer a destinação em lugares inadequados, bem como a compra de produtos sem selo de qualidade (ISSO). Para o futuro bem próximo, buscamos uma nova equiparação em nossos sistemas eletrônicos, com produtos de menor consumo, e menor agressão ao meio ambiente em sua fabricação, grande parte já foi alterada mas temos muito ainda o que mudar. Adotamos um sistema de conscientização com placas de reflexão nas descargas e torneiras que viabiliza o menor consumo de água, evitando desperdícios mostrando um uso consciente não deve ser aplicado apenas no ambiente profissional, e sim também, no âmbito pessoal de todos.

Doenças relacionadas ao trabalho tivemos uma grande mudanças após aplicações de cursos e seções de exercícios duas vez por semana, que ocasiona uma melhora de postura e qualidade de vida, dentre outros benefícios na saúde de nossos colaboradores, fazendo com que se sintam mais focados e direcionados, assim, evitamos os graus de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho, melhoramos o convívio com os colaboradores, resultando em uma diminuição em ações trabalhistas junto ao TRT, com isso foi notável a mudança no quadro de CID apresentados na organização ao passar do ano. Estamos investindo cada vez mais em um RH voltado ao colaborador, onde procurar ouvir e entender para assim atender a necessidade, evitando transtornos que possam causar de alguma forma stress, continuamos mantendo os mesmos aspectos e nos comprometemos em visar cada vez mais nosso colaborador, através de reuniões e palestras que colaboram para o desenvolvimento pessoal e interpessoal, fazendo com que as criticas e sugestões sejam aprimoradas e aplicadas, baseando-se nos princípios que não se agrega preço e sim valor, assim estamos construindo uma organização preparada e conscientizada desde a contratação, realizando um processo seletivo sem nenhum tipo de discriminação. Adotamos a contratação de menores aprendizes a partir dos 16 anos de idade até os 24 anos, onde são integrados na organização e a uma fundação, onde cuidam do desenvolvimento e conhecimento, aplicando semanalmente em dia específico um curso em áreas afins, ligando o aprendizado continuo com a entrada ao mercado de trabalho, contudo obedecendo às normas vigentes e prevista no estatuto da criança e adolescente, com isso o jovem tem a chance de conhecer e se adaptar a uma futura área a se ingressar.

Continuamos estabelecendo critérios mínimos de comportamento dos funcionários frente a situações que possam envolver ou caracterizar subornos e corrupção, visando reduzir a exposição da Melo Martini & Parada Advogados aos riscos de imagem e de reputação, estas regras deste documento complementam as diretrizes de conduta estabelecidas pelo Código de Ética do estabelecido em contrato. Rejeitamos qualquer forma de corrupção direta ou indireta, buscando sempre a transparência nas questões que afetam os negócios e estabelecendo mecanismos de governança corporativa para evitar riscos desnecessários à organização, quaisquer práticas de seus administradores, funcionários ou estagiários que estejam

vinculadas a ações que favoreçam pessoas e caracterizem situações de Corrupção ou Suborno, não são admitidas. Oferecemos aconselhamento profissional e adotamos cautela em contratação de pessoas que tenham ligações ou grau de parentesco até 2º grau com servidores públicos. Embora a contratação de tais funcionários não seja proibida, é importante que estas situações sejam adequadamente. O descumprimento desta política está sujeita ao desligamento do colaborador, incluindo a rescisão do contrato de trabalho e / ou medidas administrativas ou criminais, além das penalidades previstas em lei.

Atenciosamente.



**MELO, MARTINI & PARADA ADVOGADOS
ASSOCIADOS**

Sócio: Henrique José Parada Simão
OAB/SP – 221.386