

MATTOS FILHO > Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados



COP 2020

Mensagem do sócio-diretor

O Mattos Filho reitera o seu apoio ao Pacto Global das Nações Unidas e renova seu compromisso com seus dez princípios relativos aos direitos humanos, direitos trabalhistas, preservação do meio ambiente e combate à corrupção. O escritório aderiu à iniciativa em 2008, sendo esta nossa 11^a Comunicação de Progresso. Nesta edição, apresentamos as atividades realizadas entre janeiro e dezembro de 2019, desenvolvidas com o objetivo de comunicar e reafirmar nosso engajamento com o Pacto Global para profissionais, clientes, parceiros, estudantes de Direito e prestadores de serviço e, também, para a sociedade em geral.

Estamos presentes em cinco cidades em que temos sete escritórios, sendo três localizados em São Paulo (Alameda Joaquim Eugênio de Lima, Alameda Santos, Avenida Brigadeiro Faria Lima); um no Rio de Janeiro (Praia do Flamengo); um em Brasília (Asa Sul); e dois internacionais, um em Nova Iorque, nos Estados Unidos; e outro em Londres, na Inglaterra. Neles, temos uma equipe técnica formada por 101 sócios e sócias, 461 advogados e advogadas e 175 estagiários e estagiárias – portanto, um total de 737 profissionais do Direito. O Grupo de gestão e desenvolvimento, nossa área administrativa, por sua vez, conta com 524 profissionais divididos entre as diretorias de Comunicação e Marketing, Desenvolvimento humano, Financeiro e Operações, e Tecnologia e Conhecimento.

Em 2019, mantivemos a estratégia de fortalecer nossa cultura organizacional, que busca promover os direitos humanos, valorizando a diversidade, a colaboração, o respeito e, ao mesmo tempo, a excelência, a inovação e a

eficiência. Foi por meio desses valores que nos firmamos como um escritório referência no Brasil e na América Latina. Neste ano, além de sermos reconhecidos como Brazilian Country Firm of The Year do Who's Who Legal e Leading Law Firm do Latin Lawyer Elite Firms, fomos premiados pelo trabalho na frente de Diversidade e Inclusão e Gestão de pessoas por instituições como Chambers and Partners, Financial Times, Lumen (CESA) e Valor Econômico.

Como será observado, preparamos um novo formato de relatório, consolidando os resultados de maneira mais integrada e dinâmica, e adicionamos a descrição de novos projetos, com destaque para: (i) a celebração dos 20 anos da prática *pro bono* no escritório; (ii) o lançamento do "LiRe", grupo de afinidade para liberdade religiosa; (iii) o lançamento do "mova", nosso novo programa de voluntariado corporativo; (iii) a criação do "Mind", nosso programa de saúde mental; e (iv) o lançamento do "menos é mais", grupo de combate ao desperdício.

A seguir, encontra-se uma descrição detalhada das iniciativas realizadas pelo escritório para efetivar os princípios com os quais nos comprometemos no Pacto Global.



José Eduardo Carneiro Queiroz

Sócio-diretor

Índice

Mensagem do sócio-diretor _____	2
Compromisso com os Direitos Humanos _____	5
I. Acesso à justiça e a prática Mattos Filho 100% pro bono _____	5
II. Direitos humanos e investimento social privado _____	11
III. Direitos das mulheres _____	16
IV. Diversidade sexual _____	19
V. Equidade racial _____	22
VI. Direito das Pessoas com Deficiência _____	25
VII. Liberdade Religiosa _____	26
VIII. Reconhecimentos para Diversidade e Inclusão _____	27
IX. mova – programa de voluntariado corporativo _____	28
Compromissos com o Direito do trabalho _____	31
I. Rede Brasil do Pacto Global _____	31
II. Contratação _____	32
III. Plano de participação nos resultados (PPR) _____	35
IV. Benefícios _____	35
V. Mind _____	37
VI. Academia Mattos Filho _____	37
VII. Segurança no trabalho _____	37
Compromisso com o meio ambiente _____	40
I. Grupo de combate ao desperdício – menos é mais _____	40
II. Redução de Consumo _____	41
III. Doação e reciclagem _____	42
IV. Emissões de CO2 _____	42
V. Certificação _____	43
Compromisso com o combate à corrupção: _____	45
I. Código de conduta Mattos Filho _____	45
II. Disseminação da cultura de combate à corrupção _____	45
III. Participação em eventos anticorrupção _____	46
IV. Revisão das políticas, processos e procedimentos de <i>compliance</i> _____	47
V. Grupo de trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção _____	47
VI. Comissão Permanente de Estudos de Compliance do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP) _____	48
VII. Comitê de Compliance da Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) _____	48
VIII. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC): _____	48

A close-up photograph of a person's right fist raised in a crowd. The background is a bright, hazy sunset or sunrise with silhouettes of other people and a flagpole. The image has a strong orange and yellow color cast.

Compromisso com
os Direitos Humanos

Compromisso com os Direitos Humanos



PRINCÍPIO 1 RESPEITAR

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.



PRINCÍPIO 2 ASSEGURAR

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

ODS RELACIONADOS

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE 	5 IGUALDADE DE GÊNERO 	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES 
11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS 	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES 	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO 

O Mattos Filho respeita os direitos humanos proclamados internacionalmente, apoia sua proteção e busca contribuir com a sua efetivação. Está constantemente vigilante em seu ambiente de trabalho e em sua esfera de influência quanto ao impacto de suas atividades e relações nos direitos humanos.

No mercado jurídico brasileiro, o escritório se tornou referência em razão de sua responsabilidade social corporativa - especialmente

pelo trabalho direcionado à promoção e proteção dos direitos humanos: o Mattos Filho é o único escritório de advocacia brasileiro a ter, além de um programa *pro bono*, uma prática 100% *pro bono*, com profissionais contratados exclusivamente para prestar serviços jurídicos gratuitos; que alinhou a causa de direitos humanos ao seu investimento social privado; que possui consolidados programas de voluntariado corporativo e de diversidade e inclusão, os quais são formas inovadoras de promoção de direitos humanos e **também um incentivo para que profissionais participem de atividades com relevante** impacto social.

I. Acesso à justiça e a prática Mattos Filho 100% *pro bono*

Em 2019, o Mattos Filho completou 20 anos de atuação *pro bono* em casos de interesse público e impacto social e renovou seu compromisso de contribuir para a democratização do acesso à Justiça no Brasil.

a) Histórico

Ao longo desses 20 anos, o escritório ofereceu assessoria jurídica gratuita a diversas organizações da sociedade civil, por meio da constituição de coletivos, apoio em demandas relacionadas a aspectos societários, tributários, trabalhistas, regulatórios e outros. Também ofereceu suporte jurídico a entidades que atuam pela melhoria das políticas públicas, em projetos de cidadania e de desenvolvimento de plataformas digitais inovadoras para o exercício da democracia.

Em paralelo, apoiou a regulamentação da advocacia *pro bono* junto ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) que, em 2015, reconheceu a atividade em seu novo Código de Ética e Disciplina, dando um passo contundente e significativo para a garantia constitucional do acesso à Justiça.

Em função dessa nova regulamentação, o escritório estruturou uma atuação voltada diretamente à promoção e à defesa de direitos humanos, direcionada a pessoas em situação de vulnerabilidade econômica e social, com foco nos direitos das mulheres, da população LGBT+, de refugiados e solicitantes de refúgio e, ainda, nos direitos étnicos-raciais. Além disso, deu início ao trabalho na área de justiça criminal, por meio da atuação em audiências de custódia e seus desdobramentos em tribunais superiores. Assim, passou a apoiar ações de litígio estratégico e *advocacy*, em casos de referência, com repercussões no Brasil e perante órgãos internacionais.

Em 2018, o escritório fortaleceu o seu investimento no projeto com a criação da área Mattos Filho 100% pro bono. Em iniciativa pioneira no mercado jurídico brasileiro, reuniu um time de profissionais totalmente dedicados à advocacia de interesse público e iniciou uma expansão e consolidação de parcerias com organizações de referência na área, tanto no âmbito nacional quanto internacional, com o objetivo de apoiar casos de defesa dos direitos humanos nos temas de atuação eleitos, aumentando o número de horas doadas, de clientes atendidos e profissionais envolvidos.

Ainda no marco comemorativo de 20 anos, o escritório refletiu a respeito de sua trajetória e das potencialidades da advocacia de interesse público. A partir desse exercício, entendeu-se que a produção de conhecimento técnico-jurídico também é uma das grandes contribuições do escritório às organizações e aos movimentos de defesa de direitos. Nesse sentido, o escritório publicou o livro Direitos humanos em evidência – Pesquisas e estudos elaborados por Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados em sua atuação *pro bono*. Para ampliar o seu alcance, tem versões em português e inglês, de forma

a oferecer uma visão sobre a legislação e a prática dos direitos humanos estudados, tanto ao público brasileiro quanto do exterior.

b) Horas doadas e número de organizações e pessoas físicas atendidas



c) Principais acordos de cooperação firmados pela prática Mattos Filho 100% pro bono

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO



DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

A prática firmou acordo de cooperação para o encaminhamento de casos para assistência jurídica integral e gratuita a: mulheres em situação de violência; pessoas vítimas de atos discriminatórios envolvendo raça, cor, orien-

tação sexual e identidade de gênero; pessoas presas em flagrante desprovidas de recurso para contratação de advogados e, ainda, para consultas de pesquisa para a elaboração de ações estratégicas, coletivas e/ou de grande complexidade no campo de direitos das mulheres, de direitos étnico-raciais e de direitos da comunidade LGBT+.

ALTO COMISSARIADO DA ONU PARA REFUGIADOS (ACNUR)



A prática firmou acordo de cooperação para: oferecer assistência jurídica gratuita às pessoas em situação de refúgio; orientação às organizações da sociedade civil parceiras do ACNUR e que atendam aos critérios para atendimento *pro bono* em temas relacionados ao direito do terceiro setor; e, por fim, para suporte em pesquisas envolvendo aspectos jurídicos relevantes da proteção internacional aos refugiados, solicitantes de refúgio e migrantes.

CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO



A prática fortaleceu a parceria com a organização que é referência em serviços de acolhida e integração a refugiados e solicitantes de refúgio no Brasil.

CARITAS ARQUIDIOCESANA DO RIO DE JANEIRO



A prática firmou acordo de cooperação com esta que é a primeira organização a ofertar trabalho sistematizado de atendimento a refugiados no Brasil. A parceria busca expandir a atuação do escritório com a Caritas Arquidiocesana de São Paulo, com quem já atua em dez casos.

CENTROS DE DEFESA E CONVIVÊNCIA DA MULHER (CDCMS)



Para a promoção e defesa dos direitos das mulheres, o escritório firmou acordo de cooperação para indicação de casos de mulheres em situação de violência doméstica com dois CDCMs: o Helena Vitória, localizado na zona leste, e o Francisca Franco, na região central, ambos da cidade de São Paulo.

GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA



O escritório firmou acordo de cooperação com essa organização, que tem 32 anos de atuação emblemática dentro do movimento negro, pautando a necessidade de criminalização efetiva do racismo e da discriminação

racial e defendendo políticas de ação afirmativa nos diferentes campos das políticas públicas; e dentro do movimento de mulheres, como representante e referência feminista negra na atuação contra a violência de gênero e a violência doméstica em especial, pela defesa da igualdade de gênero no mercado de trabalho e dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres, entre outros temas.

INSTITUTO IGARAPÉ



A prática firmou acordo de cooperação para produção de conhecimento técnico-jurídico para esse instituto dedicado à integração das agendas da segurança, justiça e do desenvolvimento, com o objetivo de propor soluções inovadoras a desafios sociais complexos, por meio de pesquisas, novas tecnologias, influência em políticas públicas e articulação.

d) Casos de destaque da prática Mattos Filho 100% pro bono

AMICUS CURIAE EM PROCESSO DO TRIBUNAL DO JÚRI

Em 2019, a prática atuou em parceria com o Geledés – Instituto da Mulher Negra na apresentação de pedido de habilitação da organização como *amicus curiae* no caso de Luana Barbosa dos Reis, mulher negra e lésbica que negou que policiais do sexo masculino a revistassem durante uma abordagem em Ribeirão Preto (SP) e, após diversos ferimentos causados pelos policiais, veio a falecer. O caso ganhou repercussão midiática por envolver três eixos de discriminação e segue pendente de decisão pelo Tribunal do Júri da cidade.

MEMORANDO SOBRE A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO A PRIORI DE EXCLUDENTE DE ILICITUDE

A prática elaborou um memorando ao Instituto Igarapé sobre as possibilidades jurídicas de aplicação *a priori* de excludente de ilicitude em casos de homicídios cometidos por policiais em serviço contra pessoas que estariam portando armas de uso restrito. O trabalho foi motivado por manifestações públicas de Wilson Witzel, atual governador do Estado do Rio de Janeiro, sobre proposta de autorizar agentes policiais a “abaterem” toda e qualquer pessoa que porte um fuzil, sem necessidade de responder por homicídio, sob a justificativa de que se trataria de excludente de ilicitude (artigos 23, II e 25 do Código Penal) uma vez que o policial estaria agindo em legítima defesa, de si próprio e da sociedade.

MEMORANDO SOBRE ASPECTOS JURÍDICOS DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS ENVOLVENDO SEGURANÇA PÚBLICA E POLÍTICA CRIMINAL

A prática elaborou um memorando sobre temas específicos abordados em duas propostas legislativas em debate, que podem trazer alterações significativas à legislação penal e processual penal vigente, quais sejam o Projeto de Lei nº 10.372/2018 (“PL 10.372/18”), oriundo do denominado “Pacote de Segurança Pública” apresentado por Alexandre de Moraes, Ministro do Supremo Tribunal Federal, em outubro de 2017, e o Projeto de Lei nº 1864/2019 (“PL 1864/19”), parte do “Pacote Anticrime”, que tem origem em anteprojeto apresentado por Sérgio Moro, atual Ministro da Segurança Pública e da Justiça.

DEFESA DE ALUNA DE UNIVERSIDADE VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL DE ORIENTADOR

Ao longo de 2019, a equipe atuou em favor de uma aluna de mestrado de uma universidade pública que, durante o período da pós-gradu-

ação, foi vítima de assédio e violência psicológica por parte de seu professor orientador. Além do acompanhamento do procedimento administrativo disciplinar perante a universidade, a prática atuou também no âmbito penal, buscando garantir a devida responsabilização do professor pelos atos praticados.

PESQUISA SOBRE SAÚDE MATERNA PARA CENTER FOR REPRODUCTIVE RIGHTS (CRR)

Por solicitação do CRR, organização internacional referência na defesa dos direitos reprodutivos das mulheres, a prática realizou, em 2019, uma pesquisa de jurisprudência e um levantamento de legislação e políticas públicas no campo da saúde materna no Brasil com o objetivo de subsidiar a construção das estratégias de *advocacy* e litígio estratégico da organização na América Latina.

PESQUISA SOBRE POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO EM UNIVERSIDADES

Por solicitação do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulher da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Nudem), durante os meses de março e abril de 2019, a prática elaborou um levantamento das políticas de enfrentamento à violência de gênero, com foco em assédio, desenvolvidas em 22 universidades de sete países. Seu objetivo foi subsidiar a atuação do núcleo em um Procedimento Administrativo instaurado requerendo a tomada de providências cabíveis junto a Universidade pública com vistas à prevenção e ao enfrentamento de discriminações de gênero, de orientação sexual e racial no ambiente universitário.

PEDIDO DE RETIFICAÇÃO DE PRENOME E GÊNERO DE PESSOA TRANS POST MORTEM

Em 2019, a prática atuou em favor dos pais de uma adolescente transexual, que buscavam garantir a alteração de nome e gênero

na certidão da filha após o seu falecimento. Diante do indeferimento do primeiro pedido elaborado pelos pais, sob o fundamento de que o direito à alteração do nome seria personalíssimo e de que os registros públicos seriam orientados pelo princípio da continuidade registral, a equipe interpôs recurso de apelação fundado, sobretudo, no direito indisputável de pessoas transexuais à alteração de prenome e gênero.

A prática seguirá atuando no caso que, atualmente, encontra-se pendente de análise do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal.

FORTELECIMENTO INSTITUCIONAL DO CENTRO DE ACOLHIDA E CULTURA CASA 1 E MEMORANDO SOBRE ASPECTOS JURÍDICOS DA IMPLEMENTAÇÃO DE SUA CLÍNICA SOCIAL

O escritório atuou em demandas envolvendo o fortalecimento institucional da Casa 1, organização localizada na região central da cidade de São Paulo (SP), dedicada ao atendimento de pessoas LGBTQ+ em situação de violência ou que foram expulsas de casa. Entre os casos, destaca-se a elaboração de um memorando sobre os aspectos jurídicos da possível implementação de uma clínica social em seu espaço. Considerou-se os possíveis modelos de prestação de serviços de saúde e respectivos requisitos regulatórios e responsabilidades dos profissionais envolvidos; aspectos relevantes do contrato de locação e de licenciamento imobiliário do imóvel; e eventuais responsabilidades da organização nas esferas cível e criminal com o eventual funcionamento da clínica social e seus respectivos atendimentos na área da saúde.

ASSESSORIA JURÍDICA À CASINHA

O escritório atuou em demandas envolvendo o fortalecimento institucional da Casinha,

organização do Rio de Janeiro que atua como um espaço seguro de acolhida, arte e educação para reinserção e inclusão social de pessoas LGBTQ+ em situação de vulnerabilidade social.

AMICUS CURIAE EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA SOBRE EXAMES INVASIVOS

Em 2019, o escritório atuou em parceria com o Instituto Anis na apresentação de pedido de habilitação da organização como *amicus curiae* em ação civil pública proposta pelo Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres da Defensoria Pública do Estado de São Paulo. A ação questiona a obrigatoriedade da apresentação de exames de colposcopia, colpocitologia oncótica (papanicolau) e mamografia por candidatas a cargos públicos estaduais por ferir os direitos à intimidade, privacidade, integridade física e psicológica de mulheres, bem como os princípios da dignidade humana, igualdade de gênero e isonomia.

DEFESA DA FEDERAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES INDÍGENAS DO RIO NEGRO (FOIRN)

Em 2019, a prática atuou em favor da Foirn, associação sem fins lucrativos que representa 23 povos e sete terras indígenas do Médio e Alto Rio Negro (aproximadamente 30 mil pessoas), desempenhando importante papel na defesa dos direitos e interesses de povos indígenas na América Latina em procedimento administrativo em curso perante o Tribunal de Contas da União (TCU). A equipe elaborou a defesa administrativa recursal da associação, demonstrando a execução física do Contrato de Repasse celebrado com a União Federal, por intermédio do Ministério do Desenvolvimento Agrário, bem como o cumprimento integral do objeto contratado.

PESQUISA SOBRE DIREITOS DE PROPRIEDADE BIOCULTURAL DE COMUNIDADES INDÍGENAS

Em 2019, por indicação da Thompson Reuters Foundation e por meio do Programa Trust Law, o Mattos Filho realizou a coordenação de um grupo de pesquisa, composto por oito escritórios internacionais, a respeito do sistema legal de proteção da propriedade biocultural das comunidades indígenas em oito jurisdições distintas, quais sejam australiana, sul-africana, bolivariana, canadense, estadunidense, mexicana, peruana e venezuelana.

Além da coordenação, o Mattos Filho desenvolveu parte da pesquisa. Mais de 20 profissionais do escritório se dedicaram a realizar o mapeamento dos principais tratados e declarações versando sobre a proteção dos direitos culturais e de propriedade das comunidades indígenas, bem como o levantamento de decisões e jurisprudência a respeito do tema nos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos (africano e interamericano).

A pesquisa foi desenvolvida para a Fundación Nativo, organização sediada na Venezuela, que se dedica ao empoderamento das comunidades indígenas por meio da conservação cultural e preservação de recursos naturais. O objetivo final do trabalho é a publicação de um guia prático capaz de oferecer aos líderes das comunidades indígenas da América Latina informações acerca das ferramentas de proteção da propriedade biocultural de suas comunidades.

e) Reconhecimentos

LATIN LAWYER 250



Pelo sétimo ano consecutivo, o Mattos Filho foi destacado como um dos escritórios mais engajados em fortalecer a prática de serviços jurídicos gratuitos na América Latina.

LATIN LAWYER - PRO BONO LEADING LIGHTS



O Mattos Filho foi reconhecido como escritório referência em *pro bono* na América Latina.

II. Direitos humanos e investimento social privado

Desde 2016, o Mattos Filho tem uma coordenação exclusiva para Responsabilidade Social Corporativa, dedicada a desenvolver e implementar estratégias e ações de impacto social que sejam cada vez mais alinhadas ao negócio.

Entre as frentes de investimento social privado, o escritório apoia projetos aprovados formalmente pelos governos Federal, Estaduais e Municipais para receber recursos privados com incentivo fiscal, isto é, cujo montante investido pode ser descontado do valor do imposto de renda devido.

A legislação brasileira permite que até 9% do imposto de renda a ser pago seja destinado para projetos de organizações da sociedade civil que, frequentemente, estão vinculados à promoção dos direitos humanos da população em geral e de grupos vulneráveis.

a) Direitos Culturais

A Lei Rouanet (nº 8.313/91) instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura, que tem como objetivo facilitar, a todos, os meios para o livre acesso às fontes da cultura e o pleno

exercício dos direitos culturais. Sua importância é clara: fomentar a cultura no país, além de colocar as fontes de cultura nacional ao alcance da sociedade brasileira em geral. No total, empresas apuradas por lucro real podem investir até 4% do valor devido de imposto de renda em projetos relacionados à cultura. Em 2019, o Mattos Filho apoiou os seguintes projetos:

FUNDAÇÃO ORQUESTRA SINFÔNICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (OESP)



Com o tema "Futuros do Passado", a Temporada Oesp 2019 contou com programas sinfônicos que contemplaram desde o repertório tradicional até composições pouco conhecidas, ou mesmo inéditas, produzidas por brasileiros e estrangeiros.

FRONTEIRAS DO PENSAMENTO



O Fronteiras do Pensamento propôs uma profunda análise da contemporaneidade e das perspectivas para o futuro por meio de um conjunto de oito conferências internacionais, que foram realizadas entre maio e novembro de 2019. Os conferencistas do ano foram: Graça Machel, Paul Auster, Roger Scruton, Denis Mukwege, Janna Levin, Werner Herzog, Contardo Calligaris e Luc Ferry. Vale mencionar que este projeto recebeu também verba livre do Mattos Filho para compra de ingressos.

PINACOTECA DE SÃO PAULO

PINACOTECA DE SÃO PAULO

Entre março e julho de 2019, a Pinacoteca de São Paulo apresentou a exposição “Sopro”, uma retrospectiva das obras de Ernesto Neto, um dos nomes mais proeminentes da escultura contemporânea. A mostra contou com estruturas lúdicas que revelaram as recentes preocupações do artista: o ativismo em favor das causas ambiental e indígena.

TEMPORADA DELL’ARTE NO THEATRO MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO

O Theatro Municipal do Rio de Janeiro recebeu um conjunto de espetáculos de balé e dança contemporânea, além de concertos internacionais com artistas e orquestras renomadas. Dentre eles, pode-se mencionar: Ballet Nacional da China, Orquestra Juvenil da Filarmônica de Boston, Orquestra Sinfônica de Montreal, Ballet Jazz Montreal e Jazzmeia Horn.

TEMPORADA MUSICAL - DISTRITO FEDERAL



O Teatro dos Bancários de Brasília recebeu a “Temporada Musical Mattos Filho”. Foram duas apresentações de artistas da música popular brasileira: Yamandú Costa e Hamilton de Holanda. Além de apoiar a produção do espetáculo, 10% dos ingressos foram gratuitamente destinados à Casa do Candango,

organização do Distrito Federal que acolhe pessoas idosas, apoiada pelo escritório por meio do programa de voluntariado.

Além do patrocínio com incentivo fiscal via Lei Rouanet, em 2019 o escritório também patrocinou um projeto cultural com verba direta.

MUSEU DE ARTE DE SÃO PAULO ASSIS CHATEAUBRIAND (MASP)

MASP

O MASP preparou uma série de eventos para celebrar o trabalho, a vida e o legado de Lina Bo Bardi – arquiteta italo-brasileira que completaria 105 anos em 2019. Mulher e imigrante, Lina foi responsável pela criação de importantes obras arquitetônicas de São Paulo, entre elas o Sesc Pompeia (centro de cultura e lazer) e o próprio edifício do MASP, que se tornou um ponto turístico da cidade e uma referência na América Latina.

Para essa celebração, o museu preparou um seminário internacional sobre os marcos da arquitetura brasileira. O debate trouxe à tona as características marcantes do trabalho de Lina, que fundiu o modernismo europeu com a cultura popular brasileira, e como continuam sendo tão atuais mesmo após 50 anos da construção. Tais discussões foram consolidadas, ao final do seminário, no livro “O MASP de Lina”, apoiado pelo escritório.

b) Direito à prática esportiva

A Lei de incentivo ao esporte (Lei nº 11.438/06) dispõe sobre incentivos e benefícios fiscais para fomentar a realização de projetos desportivos e paradesportivos em âmbito nacional, desde que destinados a promover a inclusão social por meio do es-

porte, preferencialmente em comunidades de vulnerabilidade social. Com esse dispositivo, busca-se incentivar a prática de atividades esportivas e consequentemente: a promoção da saúde física e mental; o equilíbrio entre corpo e mente; e, não menos importante, a interação social.

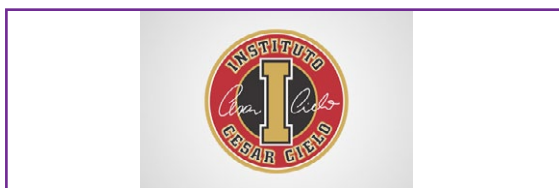
Empresas apuradas por lucro real podem investir até 1% do valor devido de imposto de renda para projetos relacionados ao esporte. Em 2019, o Mattos Filho renovou seu apoio às seguintes organizações:

ADD - ASSOCIAÇÃO DESPORTIVA PARA DEFICIENTES



O projeto "Iniciação ao Esporte Adaptado", em sua segunda edição, treinou equipes paraolímpicas de basquete com atletas em cadeira de rodas e auxiliou o desenvolvimento e a inclusão da pessoa com deficiência por meio do esporte.

INSTITUTO CESAR CIELO



O projeto "Novos Cielos", em sua quinta edição, incentivou e promoveu a prática e o desenvolvimento da natação brasileira, oferecendo a crianças e adolescentes a oportunidade de conhecer e aprender sobre essa modalidade olímpica.

INSTITUTO REAÇÃO

A terceira edição do projeto "Faixa Preta e Educação" ofereceu aulas de judô a crianças

e adolescentes, trabalhando os princípios e valores do esporte com o objetivo de promover a educação e o desenvolvimento humano.



"Estou no Reação há 10 anos e o projeto mudou muito a minha vida. Na escola, sempre fui elogiado pelos professores por ser um aluno muito responsável e que ajudava as pessoas. Os valores do Judô têm a ver com isso."

Gabriel Proença Maciel, aluno do Instituto Reação

c) Direito das crianças e dos adolescentes

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), em seu artigo 88, estabelece a manutenção de fundos municipais, estaduais, distrital e nacional vinculados aos conselhos dos direitos da criança e adolescente como uma das diretrizes de atendimento desse público. Tais fundos têm como objetivo o financiamento de projetos voltados à garantia da promoção, proteção e defesa dos direitos da criança e do adolescente. Ao destinar recursos a esses fundos, o doador (seja pessoa física ou pessoa jurídica) investe em projetos sociais e de pesquisa que possibilitam a recuperação, tratamento ou readaptação social de crianças e adolescentes brasileiros em situação de vulnerabilidade.

De acordo com o artigo 260 da mesma lei, contribuintes pessoas jurídicas, que forem apuradas por lucro real, poderão efetuar do-

ações aos fundos municipais e estaduais de até 1% do imposto de renda devido. Em 2019, o Mattos Filho apoiou as seguintes organizações:

DERDIC – PUC/SP



O projeto “Conviver e Aprender na Diversidade” tem como objetivo incentivar jovens estudantes com deficiência auditiva a ingressarem no mercado de trabalho, promovendo seu desenvolvimento e seu protagonismo na vida profissional.

INAS – INSTITUTO DE ADVOCACIA SOCIAL



O projeto “Advocacia Pro Bono”, ainda em execução, oferece atendimento jurídico integral *pro bono* a adolescentes acusados da prática de ato infracional ou em cumprimento de medida socioeducativa no Distrito Federal.

INSTITUTO RECICLAR



O projeto “Fábrica de Ideias” visou ao desenvolvimento profissional, social e pessoal de adolescentes em situação de vulnerabilidade e risco social em São Paulo.

O Reciclar está me ajudando em muitas coisas: a interagir mais com as pessoas, a mostrar minha emoção, a ficar mais leve. Sinto que estou me comunicando melhor.”

Graziele Lima, aluna do Instituto Reciclar

d) Direito à saúde

De acordo com o Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva (INCA), no biênio 2018-2019, o Brasil registrou a incidência de 1,2 milhão de novos casos de câncer. À exceção do câncer de pele não melanoma, que é um dos mais comuns, os tipos de câncer mais severos poderão somar em mais 420 mil novos casos por ano a partir de 2019. Tal estimativa reflete o perfil de um país que possui os cânceres de próstata, pulmão, mama feminina, cólon e reto entre os mais incidentes.

A Lei nº 12.715/2012, que criou o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon), tem o objetivo de canalizar recursos privados (por meio do incentivo fiscal) para a prevenção e o combate ao câncer, incluindo a promoção da informação, a pesquisa, o rastreamento, o diagnóstico, o tratamento, os cuidados paliativos e a reabilitação referentes às neoplasias malignas e afecções correlatas.

Em 2019, o escritório apoiou o seguinte projeto:

SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SÃO PAULO



O projeto “Modernização do Laboratório de Citologia e Citometria” tem o objetivo de modernizar os equipamentos deste laboratório e ampliar o atendimento de modo suprir a demanda interna de exames dos pacientes já em tratamento na instituição.

e) Direitos das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência têm inúmeros direitos garantidos em lei, estando, entre eles, a sua habilitação e reabilitação. O Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas/PcD) foi criado pelo Ministério da Saúde para justamente incentivar ações e serviços voltados às pessoas com deficiência que forem desenvolvidos por entidades, associações e fundações privadas sem fins lucrativos – sendo que as doações a esses programas podem ser abatidas em até 1% do valor do imposto de renda devido por empresas apuradas por lucro real, como é o caso do Mattos Filho.

BENEFICÊNCIA PORTUGUESA



O projeto “Superação: ampliação do serviço de reabilitação de paciente com deficiência física” implantará o serviço de reabilitação ambulatorial de fisioterapia e terapia ocupacional de alta complexidade aos pacientes SUS com deficiência física atendidos pelo hospital.

f) Direitos dos Idosos

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2018, a população brasileira está em uma acelerada trajetória de envelhecimento. Até 2039, o número de idosos com mais de 65 anos superará o de crianças de até 14 anos. Entre as consequências desse fenômeno, além do inevitável aumento de investimentos em saúde e gastos com aposentadorias, o IBGE destacou o maior percentual de pessoas fora do mercado de trabalho – portanto, de dependentes.

Em 2003, o Brasil aprovou o Estatuto do Idoso, que assegura direitos humanos específicos às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Em seu artigo 115, em conformidade com a Lei nº 12.213, de 20 de janeiro de 2010, estabeleceu o Fundo do Idoso – nacional, estaduais ou municipais –, que permite a realização de doações com 100% de incentivo fiscal até 1% do imposto de renda devido.

De maneira geral, esse dispositivo busca promover o desenvolvimento das pessoas mais velhas, a melhoria da saúde e do bem-estar na velhice e a garantia de um ambiente de suporte e de redes de apoio. Em 2019, o Mattos Filho apoiou:

HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS



O projeto “Amparo ao Idoso” tem como objetivo aprimorar o atendimento aos pacientes idosos oncológicos do Hospital do Câncer de Barretos, que é referência nacional nos cuidados de pacientes com câncer.

III. Direitos das mulheres

A igualdade entre homens e mulheres é garantida na carta de fundação da Organização das Nações Unidas (ONU) e na Declaração Universal de Direitos Humanos, sendo que homens e mulheres têm direito a igualmente gozar de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos. No campo do direito internacional, a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw), adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral da ONU em 18 de dezembro de 1979, é o principal documento de proteção dos direitos das mulheres.

O Artigo 11 da Cedaw garante o direito de homens e mulheres às mesmas oportunidades e condições no ambiente de trabalho. De fato, o escritório tem garantido os mesmos direitos e as mesmas oportunidades de desenvolvimento, remuneração e métricas de avaliação para homens e mulheres – que representam, em dezembro de 2019, 58% dos nossos profissionais.

No âmbito do seu Programa de Diversidade e Inclusão, o primeiro pilar é o de “igualdade de gênero”. O Mattos Filho vem realizando ações institucionais – como apoios e parcerias, políticas de Recursos Humanos, campanhas de comunicação – e incentivou a criação de um grupo de afinidade. O chamado 4Women surgiu em 2016 e foi, de fato, a primeira iniciativa de diversidade do escritório.

Seu objetivo é promover um ambiente de trabalho equânime com as mesmas oportunidades para mulheres e homens de modo a atrair, desenvolver e reter os talentos femininos. O grupo promove ações, sensibilizações e debates sobre equidade de gênero no mundo corporativo e em nossa sociedade em geral, de modo a aumentar a consciência dos profissionais sobre o assunto. Entre as ações realizadas em 2019, destacam-se:

a) ONU Mulheres



O escritório manteve sua parceria à ONU Mulheres com o apoio ao movimento HeForShe e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres. O compromisso pode ser demonstrado em dois eventos internos, em que o escritório contou com a presença de seus sócios e sócias abordando seus papéis na promoção da igualdade de gênero, além das temáticas de “desenvolvimento de negócios” e “client experience”.

b) Criação de conteúdo



Em decorrência do Dia Internacional da Mulher, o 4Women lançou um infográfico sobre Marcos Jurídicos dos Direitos das Mulheres com uma linha do tempo que apresenta legislação nacional e internacional que reconhece os direitos humanos das mulheres. Ao divulgar essas informações o escritório acredita estar contribuindo para prevenir e combater violações de direitos humanos das mulheres e avançar em direção à equidade de gênero.

c) A Juíza



Em 2019, o escritório patrocinou a distribuição deste documentário no Brasil, que conta a história de superação de Ruth Bader Ginsburg, juíza da Suprema Corte Americana que se tornou um símbolo da luta pela igualdade de gênero. Além disso, o Mattos Filho aproveitou a oportunidade para realizar sessões exclusivas, seguidas de debate, com profissionais e clientes de São Paulo e Brasília.

d) Ciclo de debates #FalandoSobreElas

O Ciclo de debates é uma série de eventos para discutir a igualdade de gênero e questões relacionadas às mulheres no ambiente corporativo. Seu objetivo é conscientizar os profissionais do escritório sobre os desafios da promoção da equidade de gênero. De um modo geral, os eventos trazem um painel com especialistas e/ou mulheres líderes visando à expansão e ao aprofundamento da compreensão dos profissionais sobre a temática.

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



Dra. Ana Flávia Lucas D'Oliveira e Camila Calais, sócia do Mattos Filho

Apresentado no mês do dia internacional da mulher, a edição tratou da violência contra a mulher e seus impactos na sociedade. Como palestrante, contamos com a Profa. Dra. Ana Flávia Lucas D'Oliveira, docente do Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, que colaborou com análises de violência de gênero com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-americana de Saúde (OPS).

GÊNERO NO MUNDO DA TECNOLOGIA

Mediado pela Lisa Worcman, sócia de Tributário, o encontro abordou a igualdade de gênero no mundo da tecnologia e contou com as diretoras jurídicas Fabiana Siviero e Regina Lima, respectivamente da 99 DiDi e do Twitter. As executivas comentaram sobre como empresas de tecnologia tratam as questões de gênero, inclusive no que diz respeito à cadeia de fornecedor.



Renata Cubas, Regina Lima, Fabiana Siviero, Lisa Worcman e Camila Calais

e) Participação no Movimento Mulher 360 (MM360)

Desde 2018, o Mattos Filho participa desse movimento empresarial, que busca contribuir para o empoderamento econômico das mulheres brasileiras em uma visão 360 graus, em especial por meio da promoção e difusão de avanços nas políticas e práticas empresariais, e promover o engajamento da comunidade empresarial e da sociedade em geral com a temática.

Em 2019, o escritório recebeu um dos encontros do MM360, que deu ênfase na temática de “Gênero e interseccionalidades”.



Camila Calais e Renata Zuccolo, sócias e integrantes do 4Women, na abertura do evento

f) Representação em grupos e eventos sobre mulheres

Em fevereiro, Luciana Dias Prado, sócia de Seguros, Resseguros e Previdência privada, foi speaker em um evento na Swiss Re Brasil com a temática “Filhos e Carreira – é possível ter tudo?”. Na ocasião, Luciana estava grávida de seu quarto filho e falou sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional para o público interno da empresa. No mesmo mês, Camila Calais, sócia da mesma prática, representou o escritório em um evento de igualdade de gênero no Veirano Advogados.

Em março, Isabuel Bueno, sócia de Tributário, esteve presente no Commission on the Status of Women (CSW63), em Nova Iorque, que teve como tema prioritário “sistemas de proteção social, acesso a serviços públicos e infraestrutura sustentável para promover o empoderamento de mulheres e meninas”.

Em setembro, o escritório de São Paulo recebeu o Dive in Festival – Diversity and Inclusion in Insurance, iniciativa do Lloyd’s que busca oferecer ideias para inspirar empresas do setor de Seguros a promover ambientes de trabalho diversos e inclusivos. Na ocasião,

Camila Calais, sócia, e Laura Mattar, gerente de Diversidade e Inclusão e Responsabilidade Social Corporativa, apresentaram as premissas e o passo a passo para se criar um Programa de Diversidade e Inclusão bem-sucedido.

Fora do Brasil, o escritório teve a oportunidade de sediar um evento do Grupo Mulheres do Brasil em Londres. O encontro contou com a presença de Luiza Trajano, fundadora do grupo Magazine Luiza; Aline Santos, EVP Global Marketing e líder global de diversidade e inclusão da Unilever; e Nicola Mendelsohn, vice-presidente do Facebook para Europa, Oriente Médio e África, para debater a representatividade feminina no mundo corporativo



Rodrigo Figueiredo, Camila Calais, Glauca Lauletta e Luisa Trajano

g) Outubro Rosa

Desde 2015, Mattos Filho aderiu à campanha com o objetivo de aumentar a conscientização da população sobre a prevenção do câncer de mama. O seu endereço na Avenida Paulista, importante ponto da cidade de São Paulo, foi iluminado com a cor rosa, símbolo da campanha. Aproveitando a ocasião, o escritório incentivou a doação de lenços para pacientes do IBCC Oncologia e da Abrace em tratamento de câncer para esconder ou disfarçar a perda de cabelos, resultado da quimioterapia.

IV. Diversidade sexual

Em 2019, a Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais (ILGA), considerada a maior organização em defesa dos direitos LGBT+ no mundo, realizou um estudo com todos os 193 países-membros da ONU, intitulado "Sexual Orientation Laws in the World". De acordo com a pesquisa, ao mesmo tempo em que o número de países que consideram relações homoafetivas como crime diminuiu, novas ameaças aos direitos LGBT+ surgem em nações que ainda perseguem pessoas por sua orientação sexual ou por sua identidade de gênero. Dos países estudados, 70 ainda tratam a homoafetividade e/ou transexualidade como crime; em 6 deles, a lei prevê pena de morte. Em consonância com esse dado, embora o Brasil não considere a homoafetividade um crime, um assassinato é motivado por LGBTfobia a cada 27 horas no país. De acordo com o Grupo Gay da Bahia, em 2015 apenas 25% dos casos foram investigados e menos de 10% dos autores foram identificados.

No ordenamento internacional, não há convenção dedicada aos direitos das pessoas LGBT+, tampouco menção à orientação sexual e ou à identidade de gênero na Declaração Universal de Direitos Humanos ou em outros pactos internacionais. Contudo, em 2014, a ONU lançou uma campanha em prol desse público, por ocasião dos 65 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos. A Livres e Iguais remete ao Artigo 1º da Declaração, no qual "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos", e busca combater a discriminação e a violência motivada por LGBTfobia. O Mattos Filho foi a primeira empresa brasileira a oficialmente apoiar a campanha, em 2016.

No âmbito do seu Programa de Diversidade e Inclusão, o escritório conta com um pilar

LGBT+ cujo respectivo grupo de afinidade é o #mfriendly - composto atualmente por mais de 230 profissionais, entre LGBT+ e aliados. Em 2019, como já mencionado, o grupo discutiu os direitos LGBT+ na sociedade brasileira, tentando colaborar com a diminuição dos números alarmantes de violência e vulnerabilidade das pessoas LGBT+. Vejamos as ações do grupo no ano abaixo:

a) Parcerias

LIVRES&IGUAIS (ONU)



Como mencionado, o Mattos Filho é apoiador da campanha, tendo sido a primeira empresa brasileira a oficialmente aderir ao movimento global da ONU. Em 2018, também foi o primeiro escritório de advocacia brasileiro a aderir aos Padrões de Conduta para Empresas, um *guideline* para engajar o setor privado e a sociedade em geral contra a LGBTfobia.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT+



Desde 2017, o Mattos Filho integra esse fórum que busca influenciar a sociedade brasileira com ações concretas, articulando e desenvolvendo um plano para promoção e respeito dos direitos LGBT+. Em 2019, o escritório continuou fazendo parte do seu Comitê Executivo e participou de reuniões com a comunidade empresarial para promover o diálogo e compartilhar as melhores práticas relacionadas aos direitos LGBT+.

b) Mês do orgulho LGBT+

O mês de junho celebra uma data que impulsionou o movimento de luta pelos direitos LGBT+. Na madrugada de 28 de junho de 1969, uma operação policial violenta no bar Stonewall In, em Nova Iorque, conhecido por ser frequentado por pessoas LGBT+, terminou em embate e resultou em uma série de protestos por parte de seus frequentadores, que alegavam sofrer violência e abusos constantes. Pensando na importância de relembrar a data e apoiar o atual movimento LGBT+ na sua luta por direitos, o grupo realizou uma programação de eventos:

- Advogados membros do #mfriendly estiveram na Marcha do Orgulho Trans, em São Paulo, para prestar atendimento e oferecer uma cartilha informativa sobre o processo de retificação de nome e sexo na certidão de nascimento.



- Bianca Waks, advogada da prática Mattos Filho 100% pro bono, foi convidada a participar de um evento patrocinado pelo escritório, chamado TODXS Conecta, em que, junto ao pesquisador Lucas Bulgarelli, apresentou uma análise dos possíveis desdobramentos de uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que passou a considerar crime no país a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero.
- Para o público interno, o #mfriendly preparou um evento em formato de mentoria sobre visibilidade bissexual no ambiente corporativo e na sociedade. No evento, dois advogados autodeclarados bissexuais debateram a discriminação direcionada para esse grupo.





- O escritório hasteou a bandeira arco-íris na sua fachada da Avenida Paulista, palco da Parada do Orgulho LGBTQ+ em São Paulo.



c) Ciclo de debates #mfriendly

Espelhando uma boa prática do 4Women, o #mfriendly replicou o modelo de Ciclo de debates para o público interno com o objetivo de conscientizar os profissionais do escritório sobre os direitos LGBTQ+.

DIVERSIDADE ENTRE AVANÇOS E RETROCESSOS

Em maio, o escritório do Mattos Filho no Rio de Janeiro recebeu a Prof.^a Lígia Fabris, professora da Fundação Getúlio Vargas (FGV) do curso de Direito e especialista em Direito e gênero, para discutir os avanços e os retrocessos que tivemos no Brasil em relação às políticas de Diversidade e Inclusão.

VISIBILIDADE TRANS

Em setembro, o escritório realizou um evento com a temática de visibilidade trans no mercado de trabalho. Na ocasião, contamos com a presença de Pri Bertucci, CEO da SSEX BBOX e autodeclarado queer, e Vilma Kutomi, sócia de Trabalhista.

“O primeiro passo é entender e reconhecer a forma como uma pessoa se autoidentifica. Só conseguimos criar políticas públicas para uma população quando nós a nomeamos e reconhecemos sua existência”.

Pri Bertucci, CEO da SSEX BBOX



Profissionais participam do evento sobre visibilidade trans

d) Campanhas de comunicação



Em janeiro de 2019, o grupo participou da campanha global #ItGetsBetter, por meio da qual os integrantes do grupo compartilharam suas experiências no ambiente de trabalho com o intuito de promover o debate, para além dos limites do escritório, sobre diversidade e inclusão de pessoas LGBTQ+ no mercado corporativo.

Em setembro, acreditando que as pequenas mudanças podem começar pela informação, o #mfriendly elaborou um infográfico sobre a população trans no Brasil. O material, além de especificar as nomenclaturas adequadas, também apresenta o cenário de vulnerabilidade em que essa população está inserida devido a discriminações e exclusão social.

e) Participação em eventos em empresas, fóruns e clientes

O #mfriendly tornou-se um grupo vocal no cenário corporativo brasileiro, o que fez com que seus representantes fossem convidados a participar de fóruns e eventos relacionados à temática LGBTQ+. Em 2019, esses profissionais estiveram em instituições como BRK Ambiental, Cargill, Fundação Getúlio Vargas (FGV Direito SP) e Shell. Como destaque, pode-se mencionar também a participação de Ariane Guimarães, sócia de Tributário, como mediadora de um evento da Amcham-Brasília, em que compartilhou as práticas e as políticas direcionadas ao público LGBTQ+ implementadas no Mattos Filho.

V. Equidade racial

O reconhecimento dos direitos étnico-raciais na legislação brasileira e internacional, embora relevantes para a definição de políticas públicas, ainda não é suficiente para assegurá-los na prática. Mais da metade da população brasileira se autodeclara negra e, embora seja maioria, está ausente dos espaços de poder e presente entre as taxas de vulnerabilidade. No Brasil, os negros são: 63,7% dos desempregados, 64% dos encarcerados e 77% dos jovens assassinados no país.

Além disso, a disparidade entre brancos e negros no ambiente de trabalho é grande. De acordo com o Censo Jurídico, realizado pela Aliança Jurídica pela Equidade Racial (grupo do qual o Mattos Filho faz parte), os advogados negros representam menos de 1% do corpo jurídico das maiores bancas do país.

Desde 2017, o Mattos Filho vem participando de iniciativas para mudar esse cenário. Em 2018, atendendo ao terceiro pilar de seu Programa de Diversidade e Inclusão, o escritório criou o Soma, grupo de afinidade focado na promoção da equidade racial. Seu objetivo é atrair, desenvolver e reter profissionais negros e negras, oferecendo-lhes as mesmas oportunidades de carreira. Entre as atividades em 2019, destacam-se:

a) Incluir Direito



O escritório patrocina a parceria entre o Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA) e a Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, que oferece a

dez estudantes autodeclarados negros uma qualificação única e personalizada para serem competitivos nos processos de seleção dos escritórios de advocacia.

Em 2019, o Mattos Filho recebeu três alunos participantes do Incluir Direito como estagiários nas práticas de: Compliance e Ética corporativa, Mercado de capitais, e Propriedade Intelectual e Tecnologia da Informação.

b) Aliança Jurídica pela Equidade Racial



A Aliança Jurídica pela Equidade Racial é formada pelos nove principais escritórios de advocacia do Brasil: BMA, Demarest, Lefosse, Machado Meyer, Mattos Filho, Pinheiro Neto, TozziniFreire, Trench Rossi Watanabe e Veirano, e tem o objetivo de promover a inclusão e a equidade raciais nos escritórios de advocacia participantes bem como, consequentemente, incentivar o mesmo no mercado jurídico brasileiro.

O grupo teve início em 2018 e, após promover um ano de ciclos de debates mensais sobre a temática racial, foi oficialmente lançado em um evento na FGV São Paulo no dia 21 de março de 2019, em que é celebrado o Dia Internacional contra a Discriminação Racial. Na ocasião, a Aliança apresentou o seu plano de trabalho para incluir profissionais negros e negras nos escritórios de advocacia – plano este que é resultado de uma análise profunda do Censo da diversidade realizado em 2018.

Dentre as atividades relevantes realizadas pelo grupo em 2019, podemos destacar o “Encontro dos grupos de afinidade” em que o Mattos Filho recebeu, no escritório da Faria Lima, os grupos de afinidade dos escritórios

que integram a Aliança Jurídica. Os grupos discutiram avanços e desafios da promoção da equidade racial no mercado jurídico, além de mostrarem as expectativas em relação ao trabalho da Aliança Jurídica. Todas as conclusões foram sistematizadas e se transformaram em um documento de referência.

Por conta do trabalho realizado no ano, a Aliança recebeu o Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade de São Paulo, indicando seu impacto positivo na conscientização acerca do racismo no mercado jurídico.

c) Soma Talentos



Em 2019, o escritório criou o Soma Talentos, ação afirmativa com o objetivo de promover a inclusão de estudantes autodeclarados negros dos primeiros anos da faculdade de Direito no mercado jurídico.

Ao longo do ano, os 16 jovens contratados como auxiliares jurídicos participaram de iniciativas de desenvolvimento técnico-comportamental, incentivando o protagonismo de suas carreiras. Foram realizados cinco encontros temáticos em que puderam refletir sobre autoconhecimento, empoderamento, perfil profissional e gestão. Além disso, participaram de acompanhamentos mensais com a consultoria de RH do escritório; tiveram aulas de português jurídico e inglês; além de sessões mensais de mentoria com sócios e advogados.

“Acredito que até o final do programa nós já teremos uma bagagem de conhecimento muito superior em relação ao que teríamos em qualquer outro lugar”

Guilherme Garcel da Silva, auxiliar na prática de Contencioso e Arbitragem.



Jovens do Soma talentos e Roberto Quiroga, sócio

d) Ciclos de debates Soma

Em 2019, o grupo realizou o seu primeiro Ciclo de debates com o objetivo de ampliar o conhecimento dos profissionais acerca da temática racial e a construção do racismo no país. Em decorrência do Dia da Abolição da escravatura, o escritório recebeu o professor Luiz Felipe de Alencastro, historiador e coordenador do Centro de Estudos do Atlântico Sul, para apresentar a história do Brasil na perspectiva racial desde o regime escravocrata até os dias de hoje.

e) Infográficos

Embora os outros grupos de afinidade do escritório tenham produzido conteúdos de forma visual e instrutiva, o Soma foi o primeiro a criar uma série de infográficos, a "Do que estamos falando?" para combater o preconceito com informação de qualidade.



DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E TIPOLOGIA DO RACISMO



BRANQUITUDE E PRIVILÉGIOS



MULHERES NEGRAS



MARCOS JURÍDICOS

f) Dia Nacional da Consciência Negra

Para lembrar a importância desta efeméride, o Soma realizou de maneira inédita dois passeios temáticos sobre a herança africana nos centros das cidades de São Paulo (SP) e do Rio de Janeiro (RJ). Os passeios foram planejados em parceria, respectivamente, com a Diaspora.Black e com o Instituto de Pesquisa e Memória Pretos Novos



Passeio realizado em São Paulo com a Diáspora.Black



Passeio realizado no Rio de Janeiro com o Instituto de Pesquisa e Memória Pretos Novos

Além disso, o grupo lançou uma lista de músicas, livros e filmes relacionados à equidade racial para os profissionais do escritório que não puderam estar presentes nos passeios.

VI. Direito das Pessoas com Deficiência

No Brasil, como já mencionado, as pessoas com deficiência têm direitos garantidos em lei, entre eles a promoção de sua integração à vida comunitária. No que concerne a inclusão na sociedade e no trabalho, a Lei de Cotas (nº 8.213/1991) estabelece uma diretriz para empresas brasileiras: quando tiver mais de 100 funcionários, terá a obrigação de ter de 2% a 5% de profissionais com deficiência em seu quadro (de acordo com o número total de profissionais).

Contudo, em muitos casos a contratação serve apenas para cumprir a regra – sem levar em consideração a importância do desenvolvimento profissional da pessoa contratada. Consequentemente, as empresas que atendem à cota frequentemente têm profissionais na mesma posição por anos. Além de preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas por lei, as empresas também deveriam aplicar corretamente os conceitos de acessibilidade; criar um plano de carreira individual para cada um dos profissionais contratados e buscar extrair o seu melhor.

Em dezembro de 2018, o Mattos Filho criou o eMFrente, grupo de afinidade para profissionais com deficiência, com o objetivo de lhes dar visibilidade, além de promover um local de trabalho acolhedor e acessível. Suas atividades, embora incipientes, concentram-se em educar os profissionais aliados sobre as vidas e experiências de pessoas com deficiência e em incluí-las efetivamente no local de trabalho do escritório, promovendo seu desenvolvimento profissional.

a) Acessibilidade

Junto à equipe de Facilities, o eMFrente realizou uma avaliação dos edifícios do Mattos Filho e seus locais de trabalho. Embora sigam as diretrizes da norma reguladora de acessibilidade (ABNT – NBR 9050), os profissionais com deficiência descreveram dificuldades enfrentadas rotineiramente por conta de questões espaciais no local de trabalho. Ao fim da avaliação, a equipe de Facilities realizou as mudanças necessárias.

Além disso, a pedido dos profissionais com deficiência auditiva, a equipe de Comunicação preparou uma assinatura de e-mail especial, que inclui o símbolo universal de surdez. Dessa forma, os demais profissionais podem identificar a sua deficiência e evitar constrangimentos – como ligações por telefone, por exemplo.

b) Desenvolvimento de carreira

Em 2019, o RH do escritório iniciou um acompanhamento mais próximo dos profissionais com deficiência para adequar as condições de trabalho às necessidades de cada um. Esse projeto foi paralelo ao plano de acessibilidade e complementou as atividades já realizadas pela equipe de Segurança do trabalho. No ano, por exemplo, profissionais com baixa visão puderam ter acesso a softwares específicos que os ajudam a enxergar melhor as imagens na tela do computador.

Além dessa adequação, os consultores internos realizaram um mapeamento de profissionais com deficiência que tiveram progressão de carreira e, para 2020, espera-se promover uma trilha específica de treinamento para esse público - focada em desenvolvimento de carreira, autoconhecimento e empoderamento.

c) Celebração de um ano



No dia 3 de dezembro, o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, o eMFrente completou um ano de existência. Na ocasião, o escritório recebeu Guilherme Bara, sócio-diretor da MAC Consultoria, especialista em diversidade e cultura de respeito. Cego, o palestrante contou como a sua própria deficiência e experiência como consultor o fez entender melhor sobre ambientes corporativos mais diversos e inclusivos.

Além desse evento, o eMFrente promoveu a exposição "Ousia" - de origem grega, significa "essência, existência, realidade". Dez profissionais do eMFrente (nove de São Paulo e uma do Rio de Janeiro) tiraram duas fotos cada: uma, no ambiente de trabalho; outra, praticando um hobby. As fotos buscaram retratar o lado desconhecido dos profissionais com deficiência do escritório, apresentando um mundo ainda pouco visível para muitos, mas que representa a essência dessas pessoas.

d) Curso de libras



No segundo semestre de 2019, dez profissionais de São Paulo participaram da turma piloto de Libras (língua brasileira de sinais) com a Derdic, instituição apoiada via Fundo Municipal da Criança e do Adolescente e pelo programa de voluntariado corporativo. O curso teve duração de 20 aulas e os participantes foram indicados estrategicamente para oferecer todo o apoio aos profissionais surdos do escritório, de modo a promover um ambiente ainda mais acessível e inclusivo.

"Aprendemos libras, mas também sobre o mundo dos surdos e sua forma de pensar. O curso foi excelente! Em apenas três meses já pudemos aprender uma comunicação básica e romper a barreira do desconhecido"

Adriana Simões, sócia de Aviação

VII. Liberdade Religiosa

A liberdade religiosa é garantida pela Constituição Federal de 1988 para brasileiros e estrangeiros residentes no país. Este é um direito relevante para todos (tanto para aqueles que possuem uma religião e exercem sua crença, quanto para os que não têm religião) porque busca garantir a pluralidade de culturas e de tradições, sendo que o respeito aos diferentes costumes é um dos principais pilares de uma sociedade democrática.

O Brasil, apesar de contabilizar nove principais crenças em seu território (de acordo com o Censo de 2010 do IBGE), ainda enfrenta desafios em relação à intolerância religiosa. Além da própria violência, motivada por discriminação religiosa, e da depredação de objetos sagrados, as maiores violações estão na dificuldade em conciliar a liberdade religiosa com as demais atividades sociais. Por exemplo: horário de provas, concursos públicos e exames vestibulares seriam preferen-

cialmente realizados no período de domingo a sexta-feira, de forma a incluir, nos processos seletivos, os candidatos sabadistas (pessoas que guardam o sábado por motivos religiosos). Embora garantido em lei, sabe-se que o direito à liberdade religiosa não é sempre levado em consideração na criação dessas agendas e, por mais que a ausência seja justificável, geralmente não é aceita e o candidato perde tal oportunidade.

Ao trazer essa questão para o mundo do trabalho, percebe-se que muitos profissionais religiosos não têm o direito à liberdade religiosa garantido – seja por conta do horário de trabalho, dos feriados religiosos que não estão inclusos no calendário nacional, ou de rituais que acontecessem de forma recorrente e impossibilitam o profissional a trabalhar em certo regime. Pensando nessa questão, em 2019 o Mattos Filho lançou o LiRe, grupo de afinidade para a temática de liberdade religiosa. Com a iniciativa, o escritório busca garantir o exercício do direito à liberdade religiosa, assegurar que os profissionais sejam respeitados em suas crenças e implementar ações para viabilizar essa liberdade no dia a dia. Como foi recentemente lançado, a ideia é que, como resultado, os profissionais estejam à vontade para manifestar suas crenças livremente, promovendo o diálogo e respeito pelas tradições e práticas específicas uns dos outros. Ainda assim, no mesmo ano, o grupo já realizou as seguintes ações:

a) Pesquisa sobre liberdade religiosa

Em setembro, logo após o seu lançamento, o LiRe realizou uma pesquisa interna com o objetivo de captar a percepção dos profissionais sobre a temática de liberdade religiosa no ambiente de trabalho. A pesquisa teve duração de um mês e as respostas e *insights* foram usados pelo grupo para o planejamento das ações de 2019 e 2020. Ao todo, 76 pesso-

as responderam a pesquisa; dessas, 83% se sentem à vontade para falar a sua religião no ambiente de trabalho.

b) Evento com Luiz Felipe Pondé

O primeiro evento do grupo foi realizado em novembro, com a presença de Lisa Worcman, sócia, e Luiz Felipe Pondé, filósofo e escritor. O palestrante destacou que o essencial é respeitar o espaço e a escolha dos demais e não buscar difundir determinada prática religiosa perante outras.

VIII. Reconhecimentos para Diversidade e Inclusão

O trabalho realizado pelo escritório por meio do Programa de Diversidade e Inclusão foi reconhecido por diversas instituições nacionais e internacionais em 2019.



Chambers Diversity and Inclusion:

- LGBT+ lawyer (Frederico Martins, advogado)
- Highly recommended: minority lawyer (Bárbara Correia, advogada)
- Outstanding Ally (Roberto Quiroga, sócio de Tributário)



Financial Times

- HEroes (José Eduardo Carneiro Queiroz, sócio-diretor)
- OUTstanding (Luiz Felipe Centeno Ferraz, sócio de Tributário)



Prêmio Lumen:

Gestão de pessoas – Diversidade e Inclusão



Valor econômico e WILL:

Mulheres na liderança – setor jurídico

IX. mova – programa de voluntariado corporativo

Em 2019, foi lançado o **mova**, novo programa de voluntariado corporativo do Mattos Filho, que tem o objetivo de engajar os profissionais em causas que contribuem para a construção de uma sociedade melhor. O **mova** deu seguimento ao antigo MF Solidário, grupo menor de voluntários que desenvolvia ações pontuais com organizações da sociedade civil na cidade de São Paulo (SP).

O novo programa foi desenhado com base em uma pesquisa interna e, assim, está pautado em causas e tipos de trabalho que se adequam ao perfil e à rotina dos profissionais. Inclusive, as diretrizes e os novos parceiros foram definidos de maneira colaborativa com os voluntários de todos os escritórios em três reuniões de trabalho.

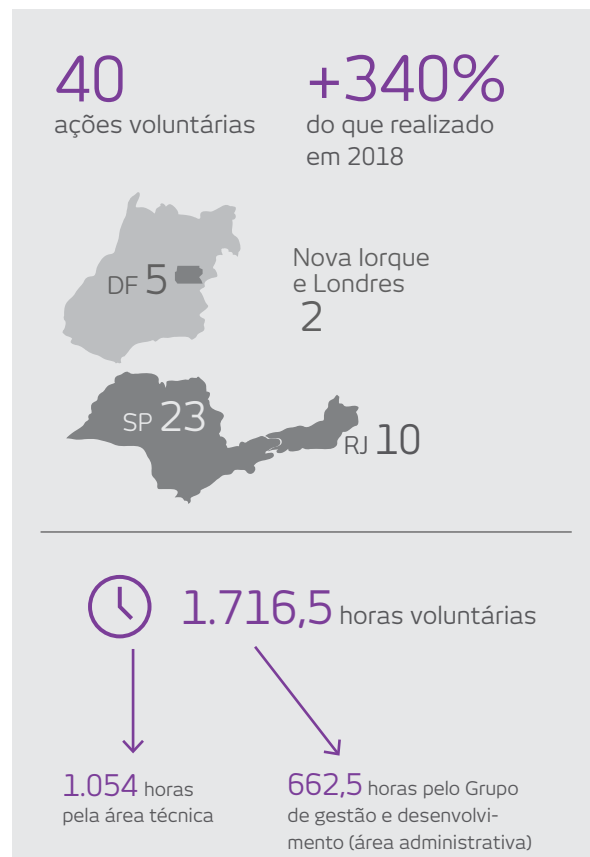
As atividades começaram em São Paulo e, na sequência, Brasília, Rio de Janeiro, Nova Iorque e Londres. Ao todo, foram 12 instituições e projetos escolhidos, alinhados ao trabalho realizado pela prática 100% pro bono e pelo Programa de Diversidade e Inclusão.

A agenda de ações contribuiu para que os profissionais se organizassem para participar dos eventos voluntários e, conseqüentemente, pudessem desenvolver habilidades novas e importantes como resiliência, comprometimento, comunicação e resolução de problemas.

Resultados

CAUSAS TRABALHADAS EM 2019

- Criança e Adolescente
- Educação e Cidadania
- Idosos
- LGBT+
- Mulheres
- Pessoas com deficiência
- Pessoas em situação de rua
- Refugiados



Parceiros e ações

1. ATADOS (NY, LDN, RJ E DF)

Troca de cartas com crianças do 6º ano da Escola Estadual Lasar Segall

2. CASA DO CANDANGO (DF)

Campanhas de arrecadação e encontros com os 50 idosos atendidos

3. CASA 1 (SP)

Campanhas de arrecadação de peças de roupa e itens de higiene pessoal para LGBTs acolhidos

4. DERDIC (SP)

Diversas atividades com os 90 alunos surdos da escola, como campanhas de arrecadação, ações recreativas e eventos temáticos

5. EDUCANDÁRIO ROMÃO DUARTE (RJ)

Campanhas de arrecadação e atividades comemorativas com 20 crianças resguardadas pela instituição

6. EMEI HEITOR VILLA LOBOS (SP)

Arrecadação de kits de presente de natal e organização da festa de fim de ano para 150 crianças de 4 a 6 anos

7. FLOR GENTIL (SP)

Montagem de arranjos de flores e entrega para 90 idosos em duas casas de repouso

8. INSTITUTO REAÇÃO (RJ)

Campanha de arrecadação de itens de higiene para vítimas de enchente e campanha do agasalho

9. JUNIOR ACHIEVEMENT (DF)

Transmissão do curso "Vamos Falar de Ética",

programa para estudantes dos 8º anos do ensino público

10. MORADORES DE RUA E SEUS CÃES (SP)

Participação no encontro mensal com moradores de rua e cães, oferecendo alimentação e itens de higiene

11. PARCEIROS DA EDUCAÇÃO (SP)

Atividades de diversas naturezas na Escola Estadual Lasar Segall: além de uma reforma na Sala de leitura, os voluntários participaram como monitores em sete Encontros de ODS e Agenda 2030, direcionando os estudantes em dinâmicas e discussões sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

12. PROJETO RUAS (RJ)

Rondas noturnas no centro, entregando quentinhas e trocando experiências com as pessoas em situação de rua

13. VOZES FEMININAS (SP)

Apresentação sobre "Violência contra a mulher com deficiência" para mais de 20 mulheres e familiares com essa condição



Compromisso com
o Direito do trabalho

Compromissos com o Direito do trabalho



PRINCÍPIO 3 APOIAR

As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.



PRINCÍPIO 4 ELIMINAR

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



PRINCÍPIO 5 ERRADICAR

A abolição efetiva do trabalho infantil.



PRINCÍPIO 6 ESTIMULAR

Eliminar a discriminação no emprego.

ODS RELACIONADOS



O Mattos Filho busca construir relações duradouras e de longo prazo com todos os seus públicos de relacionamento. Para tanto, adota uma postura íntegra e um padrão ético irrepreensível, não praticando ou tolerando qualquer tipo de discriminação em seu ambiente de trabalho – seja na atração, contratação, desenvolvimento de carreira ou desligamento de profissionais, ou ainda com seus fornecedores e clientes.

O escritório garante a todos a liberdade de associação e reconhece o direito à negociação coletiva. Além disso, não admite nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório e está comprometido com a abolição de todas as formas de trabalho infantil. Nesse sentido, o seu apoio e respeito aos direitos humanos e do trabalho podem ser também verificados por meio da coordenação do Grupo Temático (GT) de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global (RBPG), realizada por Juliana Gomes Ramalho Monteiro, sócia da prática Organizações da sociedade civil, Negócios sociais e Direitos humanos.

Além disso, o Mattos Filho promove um ambiente de trabalho que valoriza o profissional, oferecendo uma série de benefícios e de oportunidades de desenvolvimento, além de políticas institucionais que permitem a conciliação do trabalho com a vida pessoal. Em 2019, como destaques, mencionamos a consolidação da Academia Mattos Filho e a criação do Mind, novo programa de saúde mental do escritório.

I. Rede Brasil do Pacto Global

Como já mencionado, o apoio e o respeito do Mattos Filho aos direitos humanos e do trabalho podem ser verificados por meio da coordenação do Grupo Temático (GT) de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global (RBPG), realizada pela sócia

Juliana Gomes Ramalho Monteiro. Por meio dessa coordenação, o escritório pôde atuar cada vez mais como protagonista nos diferentes projetos e iniciativas da RBPG.

Em 2019, no âmbito da RBPG, contribuímos com o seu planejamento estratégico, auxiliamos na sua reestruturação societária e, ainda, participamos de todas as reuniões do GT.

Abaixo estão descritos dois eventos organizados pelo escritório em parceria com a RBPG.

MESA REDONDA DE CEOS

O escritório recebeu, em São Paulo, uma mesa-redonda com 15 presidentes de empresas e organizações, que debateram os desafios de criar uma estrutura de compliance alinhada aos direitos humanos. [Assista >](#)

PROGRAMA “EMPODERANDO REFUGIADAS”



A conscientização sobre o direito trabalhista brasileiro e as possibilidades de enfrentamento da violência contra a mulher no Brasil foram temas de um *workshop* realizado no escritório de São Paulo, em outubro de 2019. O encontro reuniu profissionais do direito e as participantes da quarta edição do projeto Empoderando Refugiadas – iniciativa da RBPG, da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e da ONU Mulheres, com foco na empregabilidade de mulheres em situação refúgio no Brasil.

II. Contratação

O processo de recrutamento e de seleção do escritório está de acordo com o que dispõem a Consolidação das leis trabalhistas (CLT) e os direitos humanos. Assim, todos os profissionais têm suas relações regidas pelas normas legais trabalhistas brasileiras, bem como por princípios éticos internacionalmente reconhecidos.

a) Modelo de gestão de pessoas, plano de carreira e avaliação de desempenho

O escritório implementa um modelo de gestão de pessoas por meio do qual se busca ampliar a capacidade de atrair, reter e desenvolver as melhores pessoas – imprescindível para que o escritório seja bem-sucedido em sua prestação de serviços jurídicos aos clientes. Em 2019, o modelo foi novamente aplicado, mas fortalecido e ampliado.

No plano de carreira, o escritório tem grades e faixas definidas de acordo com as responsabilidades e atribuições de cada função. Os profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), e de ambos os sexos, têm oportunidades de avançar na carreira a partir de avaliações aplicadas de forma isenta e com critérios pré-definidos.

Como aconteceu em 2018, os profissionais da área técnica passaram por uma avaliação de desempenho 360°, realizada com um sistema desenvolvido pela SAP. Na avaliação, as competências “Foco no cliente”, “Formar pessoas”, “Eficiência no trabalho” e “Empreendedorismo”, relacionadas ao Perfil profissional Mattos Filho, são amplamente discutidas e os profissionais são relatados por um profissional isento em comitês de avaliação. Em 2019, a avaliação 360° foi aplicada também aos analistas III e à liderança do Grupo de gestão

e desenvolvimento.

No que diz respeito aos demais profissionais do Grupo de gestão e desenvolvimento, o escritório seguiu aplicando a avaliação de desempenho “Diálogos de desenvolvimento”, que explora as disciplinas “Liderar”, “Executar”, “Cuidar”, “Conectar” e “Desenvolver”.

b) Programa de desenvolvimento de sócios

Em 2019, dando continuidade ao processo de consolidação do novo modelo de gestão de pessoas, o Mattos Filho lançou o Programa de desenvolvimento de sócios, que tem como objetivo acompanhar os líderes desde o ingresso na sociedade (de forma orgânica ou lateral) até o encerramento de suas carreiras. Nele, são oferecidas capacitações voltadas para o desenvolvimento contínuo da liderança, *workshops* relacionados ao programa de mentoria do escritório, entre outras ações.

Os sócios foram avaliados por meio do modelo de avaliação 360º que, neste caso, considerou as competências “Inspira”, “Desenvolve talentos”, “Direciona” e “Gestão de trabalho”. As avaliações foram consolidadas de forma anônima e o material foi compartilhado com cada um dos sócios, dando-lhes oportunidade de se desenvolver.

c) Mentoria Mattos Filho

O programa de mentoria é uma importante ferramenta para a melhoria da capacidade dos profissionais de gerir pessoas, um dos focos do planejamento estratégico do escritório. Direcionado essencialmente para sócios e advogados IV, seu objetivo é estabelecer uma relação de apoio, orientação e teste de ideias entre profissionais em diferentes estágios da carreira, buscando facilitar e incentivar o desenvolvimento profissional daquele que é mais jovem e menos experiente.

Em geral, os sócios são os mentores e têm o papel de orientar e interagir com os mentorados; cabe a esses a escolha de seu mentor, que decidirá se aceita ou não a tarefa. O único requisito imprescindível para o sucesso da iniciativa é a garantia da confidencialidade dos assuntos abordados.

Em 2019, 150 profissionais participaram como mentores e/ou mentorados.

d) Programa Jovens talentos Mattos Filho



Em 2019, o Mattos Filho teve a quinta edição do Programa Jovens talentos, que tem como objetivo contratar estagiários e *trainees* para a área técnica e, principalmente, formar o jovem profissional do Direito para ser a futura liderança do escritório.

Durante o estágio, o estudante é alocado em uma prática com a qual já tenha afinidade – diferentemente do *trainee* que faz *job rotation* entre quatro práticas do escritório no primeiro ano para, então, definir uma área de maior interesse para imersão no segundo ano.

Durante a primeira semana de trabalho, os Jovens talentos realizam um treinamento exclusivo de integração em que fazem uma imersão na cultura organizacional, estratégia e valores do escritório. Ao longo do ano, participam de treinamentos voltados para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, contando com mentores do escritório, responsáveis pelo seu acompanhamento e desenvolvimento.

Recorde!**+2.700**

estudantes inscritos

99 contratados
como estagiários**13** contratados
como trainees**e) Jovem aprendiz**

O escritório, como mencionado, está comprometido com a abolição de todas as formas de trabalho infantil e, como parte desse compromisso, contrata jovens aprendizes observando a todos os dispositivos legais pertinentes. O contrato de aprendizagem tem, portanto, natureza especial e prazo determinado.

Ao aprendiz é assegurada uma formação técnico-profissional compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; em contrapartida, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias para essa formação.

Todos os jovens aprendizes do escritório devem estar regularmente inscritos e frequentando a escola; só permanecem no ambiente de trabalho em horário especial pré-determinado e recebem capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

11 jovens aprendizes

- 6 em São Paulo
- 3 no Rio de Janeiro
- 2 em Brasília
- Atuação no Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa): Arquivo, Facilities, Biblioteca, Compras, Desenvolvimento humano, Comunicação, Financeiro e Tecnologia da Informação

f) Contratação de estrangeiros

Pelo sétimo ano consecutivo, o escritório realizou programa de intercâmbio com associados internacionais com o objetivo de ampliar experiências culturais e profissionais não só dos estrangeiros contratados, como também de todo o seu corpo técnico.

Durante o período no escritório, o profissional estrangeiro trabalha em diferentes práticas, tendo, assim, a oportunidade de se desenvolver pessoal e profissionalmente e vivenciar a experiência de estar em um escritório jurídico *full service*, de excelência e com presença global, mas com desafios específicos do cotidiano de um escritório brasileiro. Ainda, o profissional pode aprimorar e/ou aprender um novo idioma que, a depender de sua escolha profissional, será útil à sua carreira.

Em 2019, participaram do programa quatro advogados, sendo eles da Argentina, Chile, Japão e México - totalizando mais de 20 participantes desde o seu início.

g) Contratação de terceiros

O escritório exige que a empresa parceira na contratação de terceiros tenha funcionários contratados de acordo com as legislações nacional e internacional, isto é, a CLT e os princípios éticos de respeito aos direitos humanos. Nesse sentido, os contratos firmados com quaisquer prestadores de serviço demandam que seus profissionais tenham registro em carteira de trabalho, com o respectivo pagamento de salário e demais direitos e benefícios. Caso seja notado o descumprimento das regras trabalhistas, o contrato de prestação de serviços é imediatamente rescindido.

III. Plano de participação nos resultados (PPR)

Como forma de incentivar a produtividade, o escritório manteve em 2019 o plano de participação dos profissionais nos resultados obtidos em 2018. As negociações sobre os termos e as condições da participação da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) são feitas por comissões eleitas. Os frutos das negociações havidas em cada comissão são os planos de participação nos resultados, aplicáveis para as duas áreas do escritório.

IV. Benefícios

a) Programa de maternidade



Em 2019, o escritório manteve os benefícios para os profissionais que são mães e pais:

- **Espaço Mãe**, no escritório de São Paulo, dedicado exclusivamente às gestantes e lactantes, voltado para descanso, coleta e armazenamento adequado do leite materno;
- **Programa de madrinhas**, em que as profissionais que se tornarão mães têm a oportunidade de trocar experiências, tirar dúvidas e falar sobre questões de maternidade com sócias que já tiveram filhos;
- **Programa Empresa Cidadã do Governo Federal**, que concede, desde 2010, às profissionais, inclusive às sócias, a prorrogação de 60 dias no período de licença-maternidade, totalizando, ao final, seis meses de licença;

- **Outros benefícios:** cuidado e bem-estar das gestantes durante o período da gravidez, concessão de um vale-presente para compras, e convites para palestras e *workshops* sobre assuntos relevantes à maternidade;

Além desses, criou uma Política de Licença parental, que aumenta a licença paternidade e a amplia essa e a licença-maternidade para casos de adoção tanto para casais heterossexuais como homossexuais. Assim, além dos 180 dias de licença maternidade, são 20 dias de licença paternidade, 180 dias de licença para o cuidador principal do filho adotivo e 20 dias para o segundo cuidador do filho adotivo.

b) Auxílio-creche

Profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) continuaram, em 2019, sendo reembolsados mensalmente pelos pagamentos feitos para creches ou instituições análogas, de livre escolha. Enquanto profissionais da área técnica têm esse benefício para filhos de até 5 anos e 11 meses de idade, os do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) têm para filhos de até 6 anos e 11 meses de idade. Vale mencionar que, por lei, o escritório deveria conceder esse benefício somente para as profissionais que são mães, mas por liberalidade concede também aos profissionais que são pais.

44 pais e 33 mães usaram esse benefício

c) Mattos Filho Bem-estar

O escritório oferece aos seus profissionais diversos benefícios que estimulam a busca de um estilo de vida equilibrado. Dentre elas, encontram-se:

- **Inscrições em corridas:** incentivo à participação dos profissionais em corridas, seja por meio do pagamento das inscrições, seja

por campanhas para treinamentos. Ao todo, em 2019, o escritório apoiou oito corridas, sendo quatro em São Paulo com um total de 129 corredores, duas no Rio de Janeiro com um total de 30 corredores e duas em Brasília, com um total de 32 corredores;

- Times de futebol: apoio a quatro times de futebol – três masculinos e um feminino, divididos entre os escritórios de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília –, que treinam frequentemente e participam de campeonatos.

d) Política de trabalho flex Mattos Filho

A Política de trabalho flex Mattos Filho é destinada a advogados e gestores do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) e tem como intuito permitir a conciliação pelo profissional de seu trabalho com sua vida pessoal. A política reúne três políticas em uma:

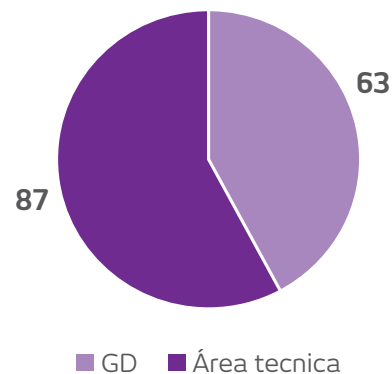
- (1) *flex time*, que permite ajustar seu horário de trabalho em conformidade com as suas necessidades pessoais;
- (2) *home office*, que possibilita, de acordo com sua conveniência e desde que observadas algumas regras, executar suas atividades profissionais de sua residência; e
- (3) *day off*, que permite ausentar-se de suas atividades um dia por semestre para resolução de assuntos particulares.

e) Política educacional

Como forma de valorizar e investir em seus profissionais, o escritório oferece, aos profissionais com mais de 120 dias em regime CLT, a oportunidade de incentivo educacional voltado à formação ou ao aprimoramento de conteúdos técnicos e comportamentais, desde que necessários ao desempenho de suas funções e às atividades exercidas no

escritório. Os profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) podem aplicar para receberem o subsídio de cursos regulares de formação, aperfeiçoamento, seminários e extensão.

Dentre os cursos subsidiados, há cursos de pós-graduação/MBA/especialização (50%), mestrado (3%), inglês (25%), cursos de curta duração (10%) e graduação (11%).



f) Comitê internacional

O Comitê internacional auxilia os advogados na busca por oportunidades de estágio internacional em renomados escritórios ao redor do globo. Ao longo de 2019, 27 advogados realizaram estágios em escritórios em países como Chile, Espanha, Estados Unidos, Japão, e Reino Unido.

Outros benefícios

- Plano de saúde
- Plano odontológico
- Plano de previdência privada
- Seguro de vida
- Vale-refeição
- Vale alimentação
- Gympass – academias e prática de atividades esportivas
- Telemedicina, com Hospital Israelita Albert Einstein
- Happy day – *day off* no aniversário

V. Mind



Para o escritório, a boa saúde mental auxilia o profissional a criar mecanismos para lidar com situações desafiadoras do dia a dia, tornando-se menos passível ao estresse contínuo. Pensando nisso, em 2019, o Mattos Filho lançou o Mind, programa permanente de saúde mental que conta com iniciativas conduzidas por especialistas, pautadas em sete pilares: atividade física, alimentação adequada, interações sociais, emoções positivas, sono, treinamento cerebral e meditação. O programa tem dois vetores:

- **Gestão:** incentivar o conhecimento da liderança sobre temas de gestão do trabalho, do tempo e de pessoas;
- **Protagonismo:** compreender que todos os profissionais são humanos e incentivar o seu autoconhecimento.

Em 2019, o programa teve início com as seguintes ações: aulas de yoga *in-company*, rodas de conversa, palestras com especialistas e *workshop* de *mindfulness*.

VI. Academia Mattos Filho

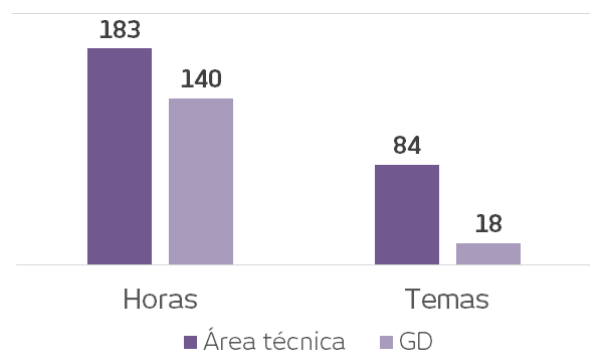
A Academia tem o intuito de garantir que os profissionais do Mattos Filho alcancem seu potencial e contribuam para o alcance dos objetivos do escritório, por meio de um processo personalizado de aprendizagem, um alinhamento com as competências do perfil Mattos Filho e a adoção das melhores práticas de mercado.

Em 2019, a Academia se tornou um pilar da área de Desenvolvimento Organizacional para

apoiar a estratégia de crescimento do escritório. Dessa forma, além de continuar com as trilhas de aprendizagem técnico-comportamentais - específicas para as áreas técnicas e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) -, expandiu-se sua atuação, enquanto educação corporativa, para que pudesse ser cada vez mais um meio de comunicar a estratégia e a visão do escritório.

Para promover ações de desenvolvimento contínuo e focar na capacitação dos profissionais, implementou-se projetos (ainda em expansão), como as Escolas da Academia Mattos Filho para as áreas técnicas e Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), visando a proporcionar uma linha de conhecimento que concentre todos os temas de formação de determinados assuntos. Assim, **a Academia atuou no desenvolvimento de todos os profissionais de maneira mais personalizada e respeitando a complexidade e senioridade de cada cargo.**

Resultados



Em 2019, focamos na qualidade dos treinamentos e contabilizamos 323 horas de cursos.

VII. Segurança no trabalho

- O escritório conta com uma brigada de incêndio composta por 100 brigadistas treinados e capacitados para combater incêndios e prestar primeiros socorros (33 na Alameda Santos e 67 na Alameda Joaquim

Eugênio de Lima). Além disso, o escritório tem disponível os itens necessários para realizar um primeiro atendimento e equipamentos para combate ao fogo - como extintores, hidrantes e sinalização especial para saída de emergência*.

- O escritório mantém uma Comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa), que zela pela integridade dos profissionais e os representa junto à Segurança do trabalho do escritório. O seu principal objetivo, como o nome já diz, é atuar na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, identificando tais situações e aplicando medidas para eliminar ou reduzir o perigo.
- O escritório mantém uma equipe de segurança privada terceirizada que está em todas as entradas dos nossos prédios de São Paulo. Ademais, desde 2014, mantém um contrato com a Valpamed que oferece ao escritório de São Paulo a preferência em chamados de ambulância em casos de urgência, dispondo um atendimento médico completo, inclusive remoto, por telefone, 24 horas por dia.
- O escritório possui um Manual de gestão de situações especiais, que estabelece planos de contingência e procedimentos para eliminar, ou reduzir substancialmente, a ocorrência de problemas que possam gerar qualquer prejuízo à segurança dos profissionais ou à imagem do escritório. Sempre que há uma ocorrência ou, idealmente, um risco de um problema, é acionada a chamada Equipe de ação – grupo voltado a garantir a rápida avaliação dos riscos envolvidos, bem como a conduzir assertivamente medidas mitigatórias ou reparadoras, gerando o menor transtorno possível para as atividades ordinárias do escritório. O material está disponível para todos os profissionais na intranet.

*Vale ressaltar que o Mattos Filho não tem uma equipe

de brigada de incêndio exclusiva, composta apenas por seus profissionais, no Rio de Janeiro, em Brasília e no escritório da Faria Lima. Tais escritórios estão em condomínios empresariais, que são os responsáveis pela criação da brigada. Nesse caso, o condomínio realiza todos os treinamentos de abandono, além de cursos de prevenção de acidentes.

A pair of hands is shown cupping a mound of dark, rich soil. The hands are positioned in the lower right quadrant of the frame. The background is a deep purple with soft, out-of-focus light spots (bokeh) scattered across it. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the soil and the skin of the hands.

Compromisso com
o meio ambiente

Compromisso com o meio ambiente



PRINCÍPIO 7 ASSUMIR

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais.



PRINCÍPIO 8 DESENVOLVER

Desenvolver iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.



PRINCÍPIO 9 INCENTIVAR

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

ODS RELACIONADOS



O Mattos Filho se compromete a realizar todos os esforços possíveis para proteger e preservar o meio ambiente, buscando minimizar os eventuais impactos adversos de sua atuação e visando a atuar de forma sustentável. O escritório procura agir sempre de modo ambientalmente responsável e faz uso das melhores tecnologias ao seu alcance em termos de responsabilidade ambiental. Ademais,

apóia iniciativas voltadas à preservação do meio ambiente e promove a conscientização de seus profissionais sobre a importância do consumo consciente e da adoção de um estilo de vida compatível com a preservação do meio ambiente.

I. Grupo de combate ao desperdício – menos é mais

menos é mais

grupo de combate ao desperdício

Criado em junho de 2019, menos é mais é o novo programa de combate ao desperdício do Mattos Filho. Trata-se de um grupo multidisciplinar, composto por profissionais de todas as diretorias do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), responsável por mapear maneiras de reduzir o desperdício. A equipe tem trabalhado por meio de campanhas de conscientização e ações para garantir a redução do consumo tanto pelos profissionais individualmente, como também pelo escritório institucionalmente.

Ações adotadas:

- Ronda da equipe de Operações para desligar luzes e ar-condicionado de salas ao final do expediente. A iniciativa, em apenas seis meses, resultou em uma redução de 18,3% do consumo de energia elétrica, equivalente a 255.796 kWh.
- Substituição das garrafas de água sem gás disponíveis em salas de reunião e eventos por jarras com água filtrada. A ação implicou a redução do consumo de 1.200 garrafas de plástico por mês, um total de 14.400 garrafas por ano.
- Substituição dos itens plásticos descartá-

veis em nossos refeitórios por equivalentes reutilizáveis.

- Campanhas de conscientização internas quanto ao desperdício de alimentos e de energia elétrica.

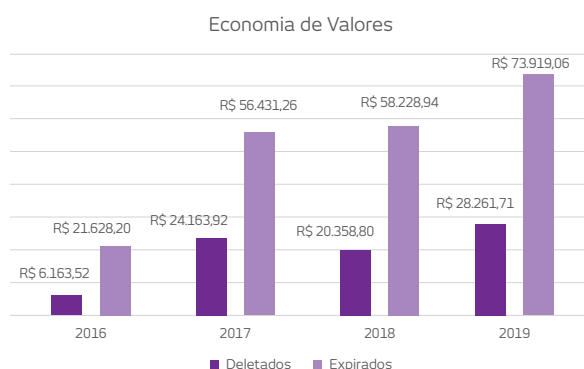
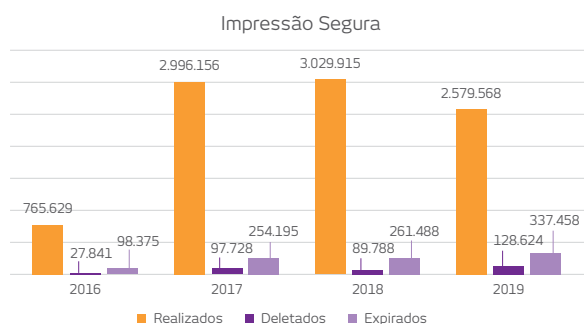
II. Redução de Consumo

a) Água

Com uma mudança na forma de limpeza das entradas dos prédios de São Paulo e adoção de equipamento tipo MOP, o escritório passou a economizar 150 litros de água por semana, o equivalente a 7,2 mil litros de água por ano.

b) Projeto sem papel

Desde o final de 2013, o Mattos Filho vem realizando o Sem Papel, projeto de gestão de documentos que incentiva que os profissionais deixem de imprimir documentos, desestimulando o arquivo de documentos físicos, a não ser aqueles de natureza comprobatória – cópias simples, portanto, deixaram de ser arquivadas.



Por conta desse programa, o escritório teve, em 2019, mais de 2,5 milhões de impressões seguras, isto é, impressões que requerem a liberação pessoal, por meio de senha. O uso desse recurso implica na redução do número de impressões geral, vide as 466 mil impressões deletadas ou expiradas. Em termos financeiros, a impressão segura representou uma economia de mais de R\$ 100 milhões.

c) Arquivo

O Mattos Filho tem uma área responsável pela gestão eletrônica e física de documentos, o que garante segurança na recuperação de informações confidenciais do escritório e de seus clientes.



Reutilização

de mais de **1,1 mil** pastas produzidas com material reciclado



Digitalização

e descarte de **500 mil** folhas, evitando a entrada de **1,7 mil** pastas com aproximadamente 300 folhas cada uma



Redução em 65%

da área ocupada pelo arquivo no escritório de São Paulo

d) Energia Elétrica

- Elevadores: o escritório tem equipamentos modernos, que são eletrônicos e permitem um consumo mínimo de energia mesmo fora de utilização, em razão da função *stand by*;
- Iluminação: o Mattos Filho utiliza lâmpadas de LED em todos os escritórios, em razão da sua maior eficiência devido à não geração de calor.

- *Building Management System*: o edifício da Alameda Santos, em São Paulo, tem um sistema que permite o controle, programado e automatizado, de iluminação, ar-condicionado, geradores e bombas elétrica e hidráulica a fim de evitar desperdícios.

III. Doação e reciclagem

O Mattos Filho tem um sólido compromisso com a disposição correta dos seus resíduos. Por esse motivo, destinamos uma série de materiais para doação e outros para reciclagem.

Doação

Em 2019, destinamos à doação:

ORQUÍDEAS E BROMÉLIAS



Impacto: As doações são encaminhadas ao projeto Orquídeas da Vila, que tem como objetivo criar o primeiro orquidário a céu aberto de São Paulo, no bairro da Vila Madalena, ao replantar e cultivar as orquídeas recebidas em doação.

UNIFORME

948 peças de roupas da equipe de manutenção, cinco pares de sapatos e três mochilas.

Impacto: As doações foram destinadas por meio do mova, nosso programa de voluntariado corporativo, à organização Casa 1, uma casa de acolhimento de pessoas LGBTs em situação de vulnerabilidade.

TAMPAS DE GARRAFAS PET:

 100 kg

Impacto: As tampas são vendidas pela instituição Chácara das Flores, que atende 203 crianças e adolescentes, oferecendo cursos de ballet, lutas, entre outros.

Reciclagem

Para a reciclagem de papeis, lâmpadas e bitucas de cigarro, o Mattos Filho conta com uma cooperativa de catadores cuja missão é garantir a coleta, gestão e destinação de cada um dos resíduos. Assim, em 2019, foram reciclados:

4.132 sacos com papeis

1.676 Lâmpadas

Fluorescentes Tubulares

704 Lâmpadas

Fluorescentes Compactas



15,7 Kg de pontas de cigarro

IV. Emissões de CO2


Desde 2011, o escritório de São Paulo utiliza em perímetros próximos serviços de entrega expressa com bicicletas ao invés de mo-tos. Cada quilômetro rodado por um ciclista "sequestra" 116 gramas de CO², comparado ao uso de motocicletas. Com isso, em 2019, foram pedalados 31,5 mil km para entregas do Mattos Filho, deixando de emitir 3.654 kg de CO².

Em 2020, planejamos fazer o diagnóstico das emissões de carbono em todos os nossos escritórios, com o objetivo de traçar metas para a redução das emissões.

V. Certificação



O escritório da Faria Lima, em São Paulo, está localizado em um edifício com certificação LEED Gold, do Green Building Council. O reconhecimento deve-se a presença de sistemas de redução do consumo de energia; redução do consumo de água nos vestiários e sanitários, bem como no paisagismo; programa de desvio de resíduos de aterro; utilização de materiais reciclados e regionais; e uso de madeira reciclada.



Compromisso com
o combate à corrupção

Compromisso com o combate à corrupção:



PRINCÍPIO 10 COMBATER

As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

ODS RELACIONADOS



O Mattos Filho compromete-se a combater e prevenir a corrupção, por meio da aplicação rigorosa de seu Código de conduta, do treinamento de seus profissionais e da existência de mecanismos internos de incentivo à denúncia de irregularidades.

O escritório requer que todos os seus profissionais realizem suas funções e obrigações em conformidade com os mais elevados padrões de governança, ética e honestidade, e de acordo com a legislação anticorrupção nacional e estrangeira. Ademais, adota uma política de tolerância zero frente a condutas ilícitas e desonestas e garante a todos os seus profissionais, clientes, fornecedores e outros *stakeholders*, indistintamente, relações de trabalho éticas e moralmente íntegras.

I. Código de conduta Mattos Filho

O Código de conduta foi elaborado por uma equipe multidisciplinar, atualizado em 25 de outubro de 2017, e se aplica a todos os profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), em especial àqueles que lidam diretamente com agentes governamentais, funcionários públicos e de empresas privadas. O código formaliza o compromisso do escritório em manter os mais elevados padrões de governança, ética, conformidade com as leis e regulamentos, além de valores de integridade e honestidade no trato com todos. O objetivo do código é, pois, prevenir e combater atos de corrupção pelos profissionais ou aos quais eles estejam expostos.

O código formaliza o empenho do escritório em combater a criminalidade financeira, que inclui, entre outras condutas, lavagem de dinheiro, suborno, corrupção, fraude, negligência, abuso de informação privilegiada, práticas anticoncorrenciais e abuso de mercado.

Todos os profissionais do Mattos Filho têm acesso ao conteúdo do código, disponível em nossa intranet. Os novos profissionais, ao ingressarem no escritório, são apresentados ao documento, para que se inteirem das melhores práticas e sobre como são conduzidos os nossos negócios.

II. Disseminação da cultura de combate à corrupção

Os profissionais do Mattos Filho, no curso de suas atividades, devem disseminar a cultura de combate à corrupção e incentivar os clientes e demais *stakeholders* a seguirem o padrão de conduta adotado pelo escritório.

Todos os contratos com prestadores de serviços e terceiros têm cláusulas anticorrupção,

e os advogados do escritório auxiliam clientes na inserção de cláusulas semelhantes em contratos a serem por eles firmados.

Para incentivar a transparência sobre eventuais irregularidades, mantemos na intranet do escritório alguns canais para denúncias e reclamações, sendo eles: um *link* de comunicação direta por e-mail com o sócio-diretor; a Ouvidoria Mattos Filho, ferramenta lançada em 11 de dezembro de 2019 em substituição ao nosso canal de Ombudsperson, e que tem como principal missão receber relatos de possíveis violações de políticas e sugestões a respeito da temática de transparência e combate à corrupção.

Além disso, o escritório participa ativamente de discussões envolvendo a tramitação de projetos de lei e propostas de regulamentação das leis voltadas ao combate à corrupção no Brasil.

III. Participação em eventos anticorrupção

Em 2019, os advogados da prática de Compliance e Ética Corporativa, que são referências nacionais e internacionais na temática, promoveram a importância do combate à corrupção e das relações profissionais éticas em palestras e cursos internacionais em eventos no Brasil e no exterior, como, por exemplo:

- Comitê Jurídico e Financeiro da Câmara de Comércio Espanhola: Renato Tastardi Portella e Vinicius Giron, respectivamente sócio e advogado da prática, palestraram na reunião de outubro 2019 do Comitê sobre decisões estratégicas a serem adotadas pelas empresas durante uma investigação, tais como formato de relatório, materiais de coleta, e composição de órgãos de supervisão para os membros do Comitê.



- 1º Compliance LabDay: Renato Tastardi Portella, sócio, palestrou sobre investigações corporativas em evento promovido pelo ComplianceLab, em novembro de 2019 em São Paulo.
- Integra - Compliance Across Americas: Thiago Jabor Pinheiro, sócio, participou do painel sobre combate à corrupção nas Américas e do papel dos setores público, privado e da sociedade civil, no evento Compliance Across Americas realizado em setembro de 2019 em São Paulo.



- Chambers Forums São Paulo 2019: Thiago Luis Sombra, sócio, participou como palestrante na mesa sobre *digital health in Brazil and the current affairs of regulation*, no evento realizado em novembro de 2019.
- 7º Congresso Internacional de Compliance da LEC (Legal Ethics & Compliance): Renato Tastardi Portella, Thiago Jabor Pinheiro e Thiago Luis Sombra, sócios, palestraram no evento que ocorreu em maio de 2019, em São Paulo.

- LEC Experience São Paulo: Vinicius Giron, advogado associado, palestrou sobre Investigações internas na prática: credibilidade, reporte voluntário e cooperação no LEC Experience São Paulo, que ocorreu, em novembro 2019.



- Conferência Ethos 360º: Thiago Jabor Pinheiro, sócio, participou de painel na Conferência Ethos 360º, realizada em São Paulo, em setembro de 2019, em que discutiu a importância da interface entre departamentos de *compliance* e recursos humanos.
- 2ª Edição Congresso Ambiental: Lina Pimentel Garcia, sócia, foi palestrante no evento que ocorreu em junho de 2019, em São Paulo, em que falou sobre Integridade socioambiental: *compliance* e práticas anticorrupção.
- Diálogos da Infraestrutura - Compliance: desafios penais, cíveis e administrativos nestes novos tempos: os sócios Thiago Jabor Pinheiro e Renato Tastardi Portella foram palestrantes neste evento realizado pela Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base, em São Paulo, em abril de 2019, no qual falaram sobre Compliance Anticorrupção no Brasil.
- Argentina: Thiago Jabor Pinheiro, sócio, foi palestrante em dois eventos realizados em Buenos Aires, Argentina. Em setembro de 2019, foi palestrante em evento sobre *compliance*, anticorrupção e investigações

organizado pelo escritório argentino Marval O'Fairrell Mairal. Em outubro de 2019, foi palestrante em evento que marcou o lançamento do programa de *compliance* da petrolífera estatal YPF S.A.

IV. Revisão das políticas, processos e procedimentos de *compliance*

Renato Tastardi Portella, Thiago Jabor Pinheiro e Marcel Alberge Ribas, respectivamente sócios e advogado, revisaram políticas do Mattos Filho visando à reorganização interna de processos e procedimentos. Atualmente, está em curso o processo de revisão do nosso Código de Conduta.

Como parte do plano de 2020, o escritório pretende expandir os controles sobre contratação de fornecedores, ampliando a aplicação de tais regras e implementando um novo código de conduta para fornecedores.

V. Grupo de trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção

Em 2019, Renata de Aguiar Romeiro, advogada, continuou representando o escritório em reuniões mensais do Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, que, dentre várias funções, auxilia na implementação de políticas de promoção da integridade e combate à corrupção e mobilizar empresas e entidades empresariais. Renata participou sobretudo de discussões referentes à elaboração do Guia Temático de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção, à iniciativa Boas Práticas Pró-Ética, aos requisitos para o Selo Agro + Integridade, além das discussões do Pacto Setorial de Integridade de Limpeza Urbana, Resíduos Sólidos e Efluentes.

VI. Comissão Permanente de Estudos de Compliance do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP)

Em 2019, Renato Portella, sócio, e Jaqueliney Moraes Laranjeiras de Lima Guimarães, advogada, participaram de encontros da Comissão Permanente de Estudos de Compliance do IASP. Tais encontros contam com a participação de profissionais renomados e especialistas na área de *compliance* e de integridade e são promovidos com o objetivo de discutir temas polêmicos relacionados ao assunto.

VII. Comitê de Compliance da Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI)

Renato Portella e Thiago Jabor Pinheiro, sócios, e Gabrielle Graziano, advogada, participaram do Comitê de Compliance da ABBI, tendo atendido às reuniões mensais e atuado ativamente nas discussões e deliberações relacionadas à temática de integridade e governança corporativa da associação.

VIII. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC):

Em 2019, Thiago Jabor Pinheiro, sócio, passou a compor a Comissão de Ética na Governança do IBGC, a qual debate a relação entre governança corporativa e ética, considerando a importância do papel dos agentes de governança em garantir a integridade das organizações. O IBGC é uma organização sem fins lucrativos, referência nacional e internacional em governança corporativa, que contribui para o desempenho sustentável das organizações por meio da geração e disseminação de conhecimento das melhores práticas em governança corporativa.

MATTOS FILHO > Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados



COP

2020

São Paulo | Rio de Janeiro | Brasília | New York | London

www.mattosfilho.com.br