

**MATTOS FILHO** >

Mattos Filho, Veiga Filho,  
Marrey Jr e Quiroga Advogados

# COP 2021

# Sumário

|   |    |
|---|----|
| Mensagem do sócio-diretor .....   | 3  |
| <b>Novidade:</b> criação da prática ESG do Mattos Filho .....                             | 5  |
| <b>1. Compromisso com os Direitos Humanos</b> .....                                       | 7  |
| I. Acesso à justiça e a prática Mattos Filho 100% Pro Bono .....                          | 8  |
| II. Direitos humanos e investimento social privado .....                                  | 13 |
| III. Direitos das mulheres .....  | 20 |
| IV. Direitos LGBTQIAP+ .....  | 23 |
| V. Equidade racial .....  | 27 |
| VI. Direitos das Pessoas com Deficiência .....  | 31 |
| VII. Liberdade religiosa .....  | 33 |
| VIII. Comissão de Diversidade e Inclusão .....  | 35 |
| IX. Reconhecimentos para o programa de Diversidade e Inclusão .....                       | 35 |
| X. Mova – Programa de voluntariado corporativo .....                                      | 36 |
| <b>2. Compromisso com o Direito do trabalho</b> .....                                     | 40 |
| I. Plataforma de Ação de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global ..... | 42 |
| II. No escritório: contratação .....  | 42 |
| III. No escritório: benefícios .....  | 45 |
| IV. No escritório: desenvolvimento de pessoas .....                                       | 47 |
| V. Segurança do trabalho .....  | 51 |
| VI. Mind .....  | 52 |
| VII. PPR – Plano de Participação nos Resultados .....                                     | 52 |
| <b>3. Compromisso com o meio ambiente</b> .....   | 53 |
| I. Participação em campanhas e programas de sustentabilidade .....                        | 54 |
| II. Redução de consumo .....  | 55 |
| III. Grupo Menos é mais .....   | 56 |
| IV. Doação e reciclagem .....   | 57 |
| V. Emissões de CO <sup>2</sup> .....  | 58 |
| VI. Certificação .....  | 58 |
| <b>4. Compromisso com o combate à corrupção</b> .....                                     | 59 |
| I. Código de ética e conduta Mattos Filho .....   | 60 |
| II. Disseminação da cultura de combate à corrupção .....                                  | 61 |
| III. Participação em eventos anticorrupção .....  | 61 |
| IV. Revisão das políticas, processos e procedimentos de <i>compliance</i> .....           | 63 |
| V. Participação em Comitês e Comissões .....  | 64 |

## 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 do trabalho, preservação do meio ambiente e combate à corrupção. Aderimos à iniciativa em 2008, sendo esta nossa 12ª Comunicação de Progresso.**

Nesta edição, apresentaremos as atividades realizadas entre janeiro e dezembro de 2020, desenvolvidas com o objetivo de comunicar e reafirmar nosso engajamento com o Pacto Global para profissionais, clientes, parceiros, estudantes de Direito, prestadores de serviço e, também, para a sociedade em geral.

Estamos presentes em seis cidades, sendo: São Paulo (Alameda Joaquim Eugênio de Lima, Alameda Santos, Avenida Brigadeiro Faria Lima); Campinas, escritório recentemente inaugurado (Cambuí); Rio de Janeiro (Praia do Flamengo); Brasília (Asa Sul); e dois internacionais, um em Nova Iorque, nos Estados Unidos; e outro em Londres, no Reino Unido. Temos uma equipe técnica formada por 108 sócios e sócias, 507 advogados e advogadas, 201 estagiários e estagiárias, além de 54 auxiliares e assistentes jurídicos – portanto, um total de 870 profissionais do Direito. O Grupo de gestão e desenvolvimento, nossa área administrativa, por sua vez, conta com 523 profissionais divididos entre as diretorias de Comunicação e Marketing,

Desenvolvimento humano, Financeiro e Operações, e Tecnologia e Conhecimento.

Em 2020, mantivemos a estratégia de fortalecer nossa cultura organizacional, que busca promover: os direitos humanos em sua integridade; a valorização da diversidade; o espírito da colaboração, do respeito e, ao mesmo tempo, da excelência e da inovação. Foi por meio desses valores que nos firmamos como um escritório referência no Brasil e na América Latina. Nesse ano, além de sermos reconhecidos como *Brazil Law Firm of the Year* pelo Chambers Latin America Awards, *National Law Firm of the Year – Brazil* pelo IFLR – Americas Awards e *Elite Law Firm* pelo Latin Lawyer Elite Firms, fomos premiados pelo trabalho na frente de Diversidade e Inclusão por instituições nacionais e internacionais, como Instituto Identidades do Brasil (ID\_BR), Chambers Diversity e ITR Americas.

Preparamos um relatório que consolida nossos resultados do ano, adicionando a descrição de novos projetos, com destaque para: **(i)** o lançamento da prática ESG no escritório, iniciativa pioneira no mercado jurídico do Brasil; **(ii)** a nossa adesão a duas campanhas de meio ambiente, uma brasileira; outra, internacional, do Pacto Global; **(iii)** a revisão de nossas políticas internas de integridade; **(iv)** a consolidação do nosso ecossistema social, composto no escritório pela prática 100% Pro Bono e as atividades da equipe de Cidadania Corporativa.

Relacionado ao nosso DNA social, salientamos importantes projetos iniciados durante a pandemia de Covid-19: **(i)** o redirecionamento de esforços da prática 100% Pro Bono para atuar de forma estratégica na redução de impactos sanitários e econômicos causados pelo coronavírus; **(ii)** o lançamento do EmFamilia, grupo de afinidade para tratar da temática de parentalidade dentro do pilar de equidade de gênero, criado em meio a pandemia de Covid-19 e **(iii)** a atuação

virtual do Mova, nosso programa de voluntariado corporativo.

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

Boa leitura!

**Roberto Quiroga Mosquera**

Sócio-diretor

## Novidade: criação da prática ESG do Mattos Filho

Com o compromisso de antecipar tendências e apresentar soluções jurídicas customizadas aos desafios de nossos clientes e da sociedade, o Mattos Filho criou, em 2020, a prática de ESG (*Environmental Social and Governance*). A equipe é formada por advogados e advogadas de diferentes áreas do escritório, capazes de atender, de forma completa e integrada, todas as indústrias, bem como aos seus investidores e financiadores, dedicando-se à otimização e ampliação dos resultados da atividade econômica ao integrar temas sociais, de meio ambiente e governança aos indicadores empresariais.

Com isso, o Mattos Filho se tornou o único escritório de advocacia do país com *expertise* em todas as áreas ESG. Esse lançamento reforça o modo de trabalho colaborativo e inovador do escritório, dedicado a responder às necessidades do mercado com agilidade, sem perder a excelência que nos caracteriza.

### Contexto

Recentemente, o engajamento dos investidores e o comportamento dos consumidores levou as empresas a reinventarem seu modelo



de negócios. As companhias que operam considerando fatores ESG performam melhor no longo prazo, recuperam-se mais rapidamente em cenários de crise e têm seu valor de mercado apreciado no tempo. Como consequência, investidores estão cada vez mais migrando para *portfolios* que incorporem esses critérios.

Para atender essa demanda, a prática de ESG conta com uma estrutura *full service*, que oferece uma capacidade de assessoria privilegiada e abrangente e conta com uma equipe multidisciplinar com vasta experiência

em temas jurídicos relacionados a meio ambiente, mudanças climáticas, direitos humanos e empresas, finanças sustentáveis e gestão de risco e governança.

A nova [prática de ESG](#) do Mattos Filho reflete o envolvimento do escritório com o tema, já que foi criada dentro do nosso guarda-chuva de sustentabilidade. O modelo de governança, pioneiro no país, e o DNA social do Mattos Filho, que nos consolida como agentes transformadores da sociedade, são aspectos importantes para nós e reconhecidos no mercado.



# Compromisso com os Direitos Humanos

# 1. 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



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 no exercício dos direitos humanos.

No mercado jurídico brasileiro, o escritório tornou-se referência em razão de sua

responsabilidade social corporativa – especialmente pelo trabalho direcionado à promoção, proteção e defesa 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 contratadas exclusivamente para prestar serviços jurídicos gratuitos; que alinhou a causa de direitos humanos ao seu investimento social privado; que desenvolve programas consolidados 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

### a) Histórico

Desde 1999, o Mattos Filho atua *pro bono* em casos de interesse público e impacto social. Anualmente, o escritório renova seu compromisso em contribuir com o acesso à Justiça no Brasil por meio de assessoria jurídica gratuita a organizações da sociedade civil desprovidas de recursos para custear honorários advocatícios.

Em 2016, após o reconhecimento da advocacia *pro bono* pela Ordem dos

Advogados do Brasil (OAB), o escritório passou a atuar diretamente na promoção e defesa de direitos humanos, oferecendo assessoria jurídica também a pessoas em situação de vulnerabilidade econômica e social, com foco nos direitos das mulheres, da população LGBTQIAP+, de refugiados e solicitantes de refúgio e, ainda, nos direitos étnicos-raciais. Além disso, iniciou trabalho na área de justiça criminal ao atuar em audiências de custódia e na elaboração de defesas em tribunais superiores. Passou também a apoiar organizações da sociedade civil em ações de litígio estratégico e *advocacy*, com repercussões no Brasil e perante órgãos internacionais.

Em 2018, o escritório fortaleceu seu investimento no projeto com a criação da prática Mattos Filho 100% Pro Bono. Em uma iniciativa pioneira no mercado jurídico brasileiro, reuniu um time de profissionais totalmente dedicadas à advocacia de interesse público e iniciou uma expansão e consolidação de parcerias com organizações de referência na área 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.

Em comemoração aos 20 anos de sua atuação *pro bono*, o escritório refletiu a respeito de sua trajetória e das potencialidades da advocacia de interesse público e entendeu que a produção de conhecimento técnico-jurídico também é uma importante contribuição às

organizações e aos movimentos de defesa de direitos. Nesse sentido, publicamos [Direitos humanos em evidência – Pesquisas e estudos elaborados por Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados em sua atuação pro bono](#), livro disponibilizado gratuitamente nas versões física e digital, em português e inglês, com textos contendo análises sobre a legislação e a prática dos direitos humanos no Brasil.

Em 2020, o Brasil se tornou um dos países mais afetados pela pandemia do novo coronavírus, enfrentando situações críticas no sistema de saúde, altas taxas de mortalidade e resistência de órgãos governamentais quanto à efetiva publicização de dados científicos referentes às formas de contaminação e dos óbitos resultantes da doença. Os elevados níveis de desigualdade e pobreza pré-existentes à crise tiveram efeito multiplicador, de modo que as populações mais afetadas pelo vírus foram os grupos minorizados, como indígenas, negros(as) e pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Diante desse cenário, o escritório redirecionou parte significativa de sua atuação *pro bono* para contribuir com a mitigação de impactos sanitários e socioeconômicos no país, por meio do apoio jurídico a iniciativas de saúde pública, geração de renda e assistência social, além da elaboração de materiais informativos para acesso a serviços públicos durante a pandemia.

## b) Horas dedicadas e número de clientes atendidos em 2020



## c) Principais acordos de cooperação firmados pela prática Mattos Filho 100% Pro Bono em 2020

### GRUPO DIGNIDADE

A prática 100% Pro Bono firmou parceria com o Grupo Dignidade, organização da sociedade civil de referência no país, que atua na defesa e promoção dos direitos e da cidadania da população LGBTQIAP+.

A parceria, formalizada por meio de um acordo de cooperação, prevê consultas jurídicas por meio da elaboração de pareceres, memorandos e pesquisas, bem como do patrocínio de casos que discutem direitos coletivos.

### INSTITUTE ON RACE EQUALITY

Foi celebrado um acordo de cooperação com o Institute on Race and Equality, organização internacional sem fins lucrativos que atua na promoção dos direitos humanos por meio de treinamento, formação, assistência técnica, *advocacy* e litígio estratégico em nível regional e internacional, com enfoque na promoção da igualdade racial, étnica, de gênero, de orientação sexual e de identidade de gênero.

Por meio dessa parceria, o Mattos Filho se comprometeu a prestar serviços *pro bono* por meio do desenvolvimento de pesquisas, bem como da colaboração com a estruturação de materiais informativos relacionados aos direitos humanos.

### LAW SOCIETY OF ENGLAND AND WALES

Também em 2020, foi celebrada parceria com a Law Society of England and Wales, organização que representa advogados do Reino Unido na busca da proteção do Estado de Direito e do desenvolvimento de iniciativas que visam à ampliação do acesso à justiça.

A parceria possibilitou a colaboração em projeto internacional que busca construir *guidelines* para a aplicação dos Princípios Básicos da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre o Papel dos Advogados (*UN Basic Principles*), documento que dispõe sobre os princípios que orientam a advocacia.

A atuação *pro bono* do Mattos Filho se deu mediante pesquisa de jurisprudência em tribunais superiores e na Corte Interamericana de Direitos Humanos para

identificar casos brasileiros que envolvessem a violação de prerrogativas dos profissionais da advocacia, a fim de contribuir com análise comparada entre diferentes jurisdições sobre eficácia do referido documento da ONU.

#### d) Contribuição para o enfrentamento da pandemia da Covid-19

Em um ano marcado pela pandemia da Covid-19, o Mattos Filho redirecionou seus esforços *pro bono* para atuar de forma estratégica na redução de impactos sanitários e econômicos causados pelo vírus, bem como na promoção e defesa dos direitos de grupos mais vulneráveis a seus efeitos.

Conforme indicado, o escritório atuou *pro bono* em casos envolvendo: (i) a implementação de políticas públicas na área da saúde, (ii) o apoio à geração de renda e assistência social, (iii) a promoção e defesa de direitos humanos de grupos específicos, dentre os quais mulheres em situação de violência, refugiados e solicitantes de refúgio e população LGBTQIAP+. No total, foram dedicadas 4.137 horas de trabalho *pro bono* para 35 diferentes casos.

Foram desenvolvidos, ainda, cinco materiais informativos direcionados a grupos específicos afetados pela pandemia com o intuito de informar sobre o exercício de direitos e de viabilizar o acesso a serviços públicos:

#### INSTRUMENTOS JURÍDICOS E SERVIÇOS DE ATENDIMENTO ÀS MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA



Em vista do aumento significativo no número de casos de violência contra as mulheres, foi elaborado um material com o objetivo responder a algumas dúvidas frequentes e oferecer informações úteis na prevenção ou interrupção de toda e qualquer forma de violência. As orientações são destinadas a todas as mulheres, incluindo mulheres cis, transgêneros, transexuais e travestis, imigrantes, refugiadas e solicitantes de refúgio no Brasil. ([link de acesso](#))

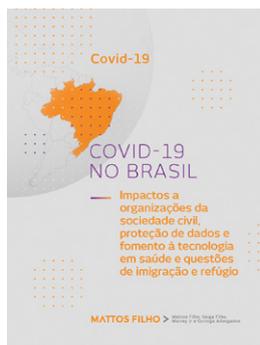
#### ALTERAÇÕES NORMATIVAS EM SERVIÇOS PARA IMIGRANTES E REFUGIADOS



Em parceria com a Caritas Arquidiocesana de São Paulo (Caritas), foi desenvolvido material informativo com orientações em árabe, espanhol, francês e inglês, além do português, a respeito das principais dúvidas na temática migratória e de refúgio decorrentes do cenário da Covid-19. O material esclarece, de forma objetiva e acessível, como as alterações normativas decorrentes da pandemia impactaram na regularização de situações migratórias e de refúgio no

Brasil. Além disso, a partir da perspectiva de impossibilidade de obtenção de documentação ou de sua regularização nesse período, são apresentadas orientações em relação ao acesso à saúde pública no Brasil. Foi criada uma ouvidoria específica para apoiar a Caritas nos atendimentos emergenciais durante o enfrentamento da crise. ([link de acesso](#))

### IMPACTOS JURÍDICOS A ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL, NA PROTEÇÃO DE DADOS E EM QUESTÕES DE IMIGRAÇÃO E REFÚGIO



Em parceria com o Programa Trust Law, da Thomson Reuters Foundation, foram reunidas informações sobre impactos jurídicos para as organizações

da sociedade civil, proteção de dados e iniciativas de fomento à tecnologia na área da saúde, e alterações normativas relacionadas à imigração e refúgio. ([link de acesso](#))

### POPULAÇÃO LGBTQIAP+: ORIENTAÇÕES PARA ACESSO A SERVIÇOS PÚBLICOS EM TEMPOS DE PANDEMIA



Com o impacto gerado pela pandemia no funcionamento de serviços públicos, foi elaborado informativo com o objetivo de responder a dúvidas frequentes

e esclarecer à população LGBTQIAP+ as formas de acesso a serviços públicos neste período, a fim de contribuir com a garantia de direitos. As orientações são relativas aos municípios de São Paulo, do Rio de Janeiro e Distrito Federal, e visam contribuir com a prevenção e/ou interrupção de toda e qualquer forma de violência motivada pela orientação sexual e/ou identidade de gênero de uma pessoa. ([link de acesso](#))

### MULHERES ENCARCERADAS: PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS NO BRASIL



Em iniciativa liderada pelo Cyrus R. Vance Center for International Justice e a Penal Reform International, o material integra pesquisa do projeto *Women in Prison*, que reúne

organizações e indivíduos engajados com a pauta do encarceramento feminino em todo o mundo. O seu objetivo é trazer informações sobre o impacto da pandemia do coronavírus a mulheres encarceradas no Brasil e apoiar a estratégia internacional de *advocacy* dessas organizações, com atenção especial ao Sul global. ([link de acesso](#))

### OUTRAS FRENTES DE ATUAÇÃO

Em razão do isolamento social e o resultante aumento dos casos de violência doméstica, o Mattos Filho ampliou a defesa jurídica de mulheres em, por exemplo, ações de

regulamentação de guarda, de alimentos e medidas protetivas de urgência.

Na frente de geração de renda e assistência social, apoiamos a constituição jurídica de diversas organizações criadas com o intuito de captar doações privadas e distribuir alimentos em comunidades de baixa renda e para pessoas em situação de rua.

O escritório também apoiou o projeto de Agentes Populares de Saúde, que, a partir da premissa de que todos têm direito à saúde, oferece capacitação em cuidados básicos em saúde para que pessoas leigas possam apoiar, na prática, suas comunidades no combate à Covid-19. O projeto visa fortalecer a atuação territorial na prevenção de riscos de contágio, no apoio a pessoas com sintomas, na divulgação de medidas de autocuidado, bem como no suporte jurídico e assistencial.

## 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

O Mattos Filho teve, desde 2016, uma coordenação exclusiva para Responsabilidade Social Corporativa, dedicada a desenvolver e implementar estratégias e ações de impacto social positivo. Em 2020, acreditando na importância de alinhar tais ações à sua estratégia de negócio, o escritório transformou a coordenação em uma gerência de Cidadania Corporativa – equipe composta por cinco profissionais. Esse time, além de criar e administrar os programas internos de voluntariado corporativo e de Diversidade e Inclusão, é responsável pela curadoria de projetos sociais e culturais a serem apoiados pelo Mattos Filho.

Na frente 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.

Além disso, em 2020, o Mattos Filho apoiou também dois projetos com verba direta em São Paulo: um, de cultura, que discute temas da contemporaneidade; outro, voltado à promoção da educação e da cidadania.

Em um ano tão atípico, tais investimentos (direto e incentivado) mostraram-se ainda mais necessários, como se verá nas próximas páginas.

### 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 2020, o Mattos Filho apoiou os seguintes projetos:

### FUNDAÇÃO ORQUESTRA SINFÔNICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (OSESP)



O Mattos Filho apoiou a Temporada Osesp 2020, que contou com programas sinfônicos com repertório tradicional até composições pouco conhecidas, ou mesmo inéditas, produzidas por brasileiros e estrangeiros; o programa educacional “Descubra a Orquestra” e o projeto “Encontros Históricos na Sala São Paulo” que reuniu duplas de músicos renomados em duetos inéditos. O patrocínio à Temporada Osesp 2020 contemplou o apoio ao programa educacional “Descubra a Orquestra 2020” e ao projeto “Encontros Históricos na Sala São Paulo 2020”.

**Pandemia de Covid-19:** de março a setembro de 2020, os espetáculos da Osesp foram cancelados e conteúdos online foram disponibilizados para a audiência da orquestra. A programação reiniciou em outubro de 2020, na Sala São Paulo, para público reduzido.

### PRISIONEIRO DA LIBERDADE, DA PARANOID BR



Em 2020, o Mattos Filho apoiou a Paranoid BR para produção e execução do filme “Prisioneiro da Liberdade”, baseado na biografia de Luiz Gama: jornalista, escritor e abolicionista brasileiro.

**Pandemia de Covid-19:** de março a setembro de 2020, a execução do filme foi paralisada por conta da pandemia.

## PINACOTECA DO ESTADO DE SÃO PAULO (PINA)

# Pina\_

O escritório apoiou o plano anual de 2020 da Pina, que apresentou “OSGEMEOS: Segredos”, primeira exposição panorâmica da dupla de artistas formada pelos irmãos Otávio e Gustavo Pandolfo, com mais de mil itens que retratam a sua história.

**Pandemia de Covid-19:** a exposição, que tinha previsão de abertura em março de 2020, foi inaugurada apenas em outubro de 2020. A visita deve ser agendada pelo site da Pina para evitar aglomerações.

## TEMPORADA DELL'ARTE NO THEATRO MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO



dell'arte

O Mattos Filho patrocinou, em 2020, a série “Concertos Internacionais: as mais renomadas orquestras, maestros e solistas do mundo em espetáculos no Theatro Municipal do Rio”.

**Pandemia de Covid-19:** parte dos espetáculos apresentados em 2020 foi virtual para garantir a segurança dos artistas, audiência e profissionais de eventos.

## TEMPORADA MUSICAL MATTOS FILHO – ARTE EM CURSO



O Mattos Filho apoiou, em 2020, a produção de um concerto de música popular brasileira em Brasília.

**Pandemia de Covid-19:** levando em consideração a segurança do público, artista e profissionais de eventos, o concerto ainda não foi realizado.

## MUSEU NACIONAL DO RIO DE JANEIRO



MUSEU NACIONAL  
RIO DE JANEIRO

O escritório apoiou o projeto de restauração do telhado do Torreão Sul e das salas históricas durante o ano de 2020. O museu, localizado no bairro de São Cristóvão, na cidade do Rio de Janeiro, é a mais antiga instituição científica do Brasil e figura como um dos maiores museus de história natural das Américas.

## MUSEU JUDAICO



Em 2020, o Mattos Filho apoiou a finalização do Museu Judaico no Estado de São Paulo estabelecido pela Associação dos Amigos do Museu Judaico no Estado de São Paulo.

### 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 esporte, 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 2020, o Mattos Filho renovou seu apoio às seguintes organizações:

## ASSOCIAÇÃO DESPORTIVA PARA DEFICIENTES (ADD)



O “Formando campeões – ano II” busca proporcionar a aquisição de valores esportivos educacionais por meio da prática diversificada de atividades físicas e adaptadas para pessoas com deficiência.

## INSTITUTO CESAR CIELO



O projeto “Clínicas de Natação” estimula e promove a prática do esporte para crianças e adolescentes, entre as idades de 8 e 18 anos, por meio da aprendizagem e aperfeiçoamento dos quatro estilos de nado.

## INSTITUTO REAÇÃO



A quarta 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.

### 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 doações aos fundos municipais e estaduais de até 1% do imposto de renda devido. Em 2020, o Mattos Filho apoiou as seguintes organizações:

#### INSTITUTO DE OPORTUNIDADE SOCIAL (IOS)



O projeto "Formação Pedagógica para Educadores" ofereceu uma formação pedagógica gratuita de educadores, com foco em inovação tecnológica e diversidade.

#### INSTITUTO RECICLAR



O projeto "Fábrica de Ideias" visou promover a formação técnica e o desenvolvimento socioemocional de jovens em situação de vulnerabilidade e risco social em São Paulo, suprimindo a carência de profissionais qualificados exigidos pelas empresas.

**Pandemia de Covid-19:** o Reciclar adaptou suas atividades para o digital. Do grupo de jovens que ingressou em 2020, não houve evasões; entre os jovens que estão na fase de pós-programa, 96% conseguiram colocação no mercado de trabalho, contribuindo com o aumento da renda familiar em 51%, o que mostra que a preparação profissional oferecida pelo Reciclar está em consonância com as demandas do mercado de trabalho.

### 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 2020, o escritório apoiou o seguinte projeto:

#### FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ)



O projeto “Modernização do Laboratório de Citologia e Citometria” terá como objetivo a modernização e adequação dos equipamentos do Laboratório de Citologia e Citometria para viabilizar a realização de exames hematológicos específicos para o diagnóstico e seguimento de doenças onco-hematológicas aos pacientes internados e/ou em atendimento ambulatorial, pacientes com necessidade de transplantes renal, pacientes com diagnóstico de AIDS e refratariedade plaquetária atendidos na instituição.

#### e) 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 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 às pessoas jurídicas 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 2020, o Mattos Filho apoiou:

#### HOSPITAL DE AMOR (ANTIGO HOSPITAL DE CÂNCER DE BARRETOS)



O projeto “Amparo ao Idoso” tem como objetivo qualificar o atendimento aos pacientes idosos oncológicos do Hospital de Amor, referência nacional nos cuidados de pacientes com câncer.

## INSTITUTO JÔ CLEMENTE



O projeto atendeu 120 pessoas com deficiência intelectual em processo de envelhecimento, oferecendo-lhes uma melhor qualidade de vida.

### f) Projetos apoiados com verba direta

#### 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 setembro e dezembro de 2020.

Os conferencistas do ano foram: Andrew Solomon, Mia Couto, Jonathan Haidt, Timothy Snyder, Paul Collier, Alain Mabanckou, Fritjof Capra e Isabela Figueiredo.

**Pandemia de Covid-19:** todas as conferências foram online para segurança de conferencistas, ouvintes e profissionais que trabalham no evento.

## PARCEIROS DA EDUCAÇÃO



Desde 2019, o escritório apoia a Parceiros da Educação, que promove maior envolvimento da sociedade civil na melhoria da educação pública brasileira por meio de parcerias com escolas e secretarias estadual e municipais. O objetivo principal é proporcionar uma formação integral de qualidade aos alunos, valorizar os educadores da rede pública e contribuir para as políticas públicas educacionais.

O Mattos Filho, por meio dessa parceria, adotou a Escola Estadual Lasar Segall (E.E. Lasar Segall), na Vila Mariana, São Paulo. Em 2019, na perspectiva de aproximar a comunidade da escola e de envolver nossos profissionais nesse processo, realizamos diversas atividades voluntárias, incluindo: uma reforma na Sala de leitura, promoção de encontros de ODS e Agenda 2030 e palestras sobre Direito do trabalho e Cibersegurança.

Em 2020, por conta da pandemia de Covid-19, os voluntários do Mattos Filho não puderam se envolver em atividades relacionadas ao apoio na infraestrutura da escola e ao engajamento da comunidade. No entanto, a Parceiros da Educação continuou o seu trabalho nos pilares de Apoio à Gestão da escola e Apoio Pedagógico – que foram fundamentais para pensar nos novos modelos de aulas virtuais e processos de aprendizagem remotos.

### 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 contratação, desenvolvimento, remuneração e métricas de avaliação para homens e mulheres – que representam, em dezembro de 2020, 59% dos nossos profissionais.

No âmbito do Programa de Diversidade e Inclusão do Mattos Filho, o primeiro pilar lançado, em 2016, foi o de “equidade de gênero”. O escritório desde então vem realizando ações institucionais – como apoios e parcerias, políticas de Recursos Humanos e campanhas de comunicação –, além de incentivar a criação de dois grupos de afinidade.



O primeiro deles, chamado **4Women**, surgiu em 2016 e tem o objetivo de promover um ambiente de trabalho equânime com as mesmas oportunidades para homens e mulheres, de modo a atrair, desenvolver e reter talentos femininos diversos. O grupo promove ações, sensibilizações e debates sobre a jornada profissional das mulheres no escritório e em nossa sociedade de modo a aumentar a consciência do nosso público interno sobre o assunto.



O segundo grupo de afinidade pautado no pilar de “equidade de gênero” é o **EmFamília**. Criado em 2020, durante a pandemia de Covid-19, o seu objetivo é criar uma cultura organizacional que propicie o exercício da parentalidade e que contribua para a equidade de gênero em nosso ambiente de trabalho – promovendo a corresponsabilidade pelo cuidado com a família. O grupo, ainda que recentemente lançado, já promoveu ações internas, eventos, pesquisas e debates. Nos próximos parágrafos, você encontrará informações do lançamento e das atividades realizadas.

Entre as ações executadas pelo escritório no âmbito de equidade de gênero em 2020, se destacam:

## a) Apoios e parceiras

### ONU MULHERES



O escritório manteve sua parceria à ONU Mulheres com o apoio ao movimento HeForShe e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres.

### 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 2020, a profissional Letícia Ueda Vella representou o Mattos Filho na gravação de um [podcast](#) sobre violência e assédio contra a mulher.

## b) Desenvolvimento de mulheres: criação da Frente Jovem

Em 2020, o 4Women lançou uma nova frente direcionada as estagiárias, assistentes e auxiliares jurídicas do escritório. A iniciativa foi organizada por jovens mulheres, que sentiram a necessidade de criar um novo fórum para discutir suas pautas e demandas específicas, especialmente aquelas relacionadas ao início do desenvolvimento de carreira e a conciliação entre vida pessoal e acadêmica.

## OBJETIVOS DA NOVA FRENTE

AMBIENTE DE TRABALHO  
**EQUÂNIME**

**AMPLIAÇÃO NA EFICÁCIA E  
NO ALCANCE** DO PROGRAMA DE  
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

ESPAÇO **ACOLHEDOR**  
PARA MULHERES JOVENS  
DO ESCRITÓRIO

ATITUDE **PROTAGONISTA**  
DESDE CEDO

Criada com apoio da equipe de Cidadania Corporativa e do próprio comitê 4Women, a frente segue o objetivo do grupo de afinidade. Além disso, terá como foco os desafios e oportunidades de jovens que ainda estão na faculdade. A ideia é que esse fórum mapeie angústias, dúvidas e demandas dessa fase profissional e que tais informações sejam levadas para as reuniões mensais do 4Women.

Com essa organização, a frente funcionará como um canal de conexão entre estagiárias, assistentes e auxiliares jurídicas com advogadas do escritório – propiciando ainda mais a troca de experiências e boas práticas de mulheres.

### c) Parentalidade: lançamento do grupo de parentalidade do escritório

Como descrito na introdução deste item, o escritório lançou o EmFamília, sexto grupo de afinidade do escritório, dedicado a temática de parentalidade dentro do nosso ambiente de trabalho. O grupo tem o objetivo de criar uma cultura organizacional que propicie o exercício da parentalidade e que contribua para a equidade de gênero no escritório, promovendo uma maior participação de pais (progenitores ou não) no cuidado com seus filhos. Além disso, busca quebrar o estereótipo de que o cuidado com os filhos é uma tarefa feminina, promovendo uma melhor divisão de trabalho, com pais e mães sendo corresponsáveis na criação das crianças.

Em seus seis primeiros meses, o grupo já realizou as seguintes ações:

- lançamento oficial do grupo, feito em um evento com Rita Lisauskas – jornalista, escritora, além de mãe do Samuel e madrasta do Raphael e do Lucca;
- evento sobre “Travas de segurança em plataformas digitais para crianças”, com Isabel Longhi – diretora jurídica do Google;
- revisão do guia de gestante, que se transformará em um guia da gestação para pais e mães, com o Primeiras Histórias – consultoria formada por uma equipe multidisciplinar de psicólogos e outros profissionais da saúde que tem uma atenção especial não só para a parte fisiológica da gravidez e pós-parto, mas para a parte emocional desse momento tão importante;
- pesquisa sobre cultura da parentalidade dentro do escritório – realizada com pais e mães, e profissionais que não tem filhos. Os resultados nos mostraram: a percepção sobre o programa de parentalidade do escritório para aqueles que não tem filho; e como foi a experiência da paternidade e da maternidade para aqueles que são pais e mães.

### d) Eventos

#### MULHERES E CARREIRA

Em 2020, o Mattos Filho inaugurou um novo escritório na cidade de Campinas, e, para levar a discussão da temática de equidade de gênero para o público de interesse na cidade, o 4Women organizou um evento virtual sobre **Mulheres na liderança e interseccionalidade**.

O encontro contou com mais 70 participantes e foi moderado por Lisa Worcman, sócia de Tributário, mulher e judia, que está à frente de duas iniciativas de Diversidade e Inclusão do Mattos Filho.

As demais palestrantes do evento discutiram o tema através de suas próprias perspectivas de mulheres que atuam na liderança de grandes organizações e que, adicionalmente, possuem características interseccionais ao gênero: mulheres negras, mulheres LGBTQIAP+, mulheres com deficiência e mulheres religiosas.

#### DEBATE DO “COMO ELA FAZ?”

Em 2020, Marina Anselmo, sócia de Infraestrutura e Energia do escritório e *sponsor* do 4Women, mediu um evento *online* sobre o documentário “Como ela faz?” – que conta a história de 12 mulheres brasileiras e revela a jornada que ainda temos pela frente quando o assunto é buscar por uma maior equidade de gêneros no mercado de trabalho. Confira a gravação do evento [neste link](#).

#### EVENTOS POCKET

O 4Women promoveu, para todos os profissionais do escritório, diversos eventos internos em formato de mentoria coletiva (os chamados *pockets*) abordando à temática de Mulheres e Carreira. Por meio desses encontros, as mulheres do escritório puderam debater, com sócias e lideranças do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa): o protagonismo de mulheres em suas carreiras; liderança feminina e *role*

*models*; retenção de mulheres e colaboração entre mulheres; avaliação 360°.

Adicionalmente, durante o início da pandemia de Covid-19 no Brasil, o grupo promoveu encontros de sessões de acolhimento sobre assuntos pertinentes à situação das mulheres em meio ao isolamento social, como: violência contra as mulheres e a sobrecarga do trabalho do cuidado para todos os profissionais do escritório.

#### OUTUBRO ROSA

Desde 2015, Mattos Filho participa da campanha que tem o objetivo de aumentar a conscientização da população sobre a prevenção do câncer de mama e câncer de colo de útero. Em outubro de 2020, realizamos um evento interno sobre a Saúde Integral da Mulher, com a presença de Adriela Araújo e Bárbara Muaryama, profissionais da área de saúde com conhecimento sobre o tema.

#### IV. Direitos LGBTQIAP+

Em 2019, a Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais (ILGA), considerada a maior organização em defesa dos direitos LGBTQIAP+ 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 LGBTQIAP+ 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 LGBTQIAP+, 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 de direitos LGBTQIAP+ cujo respectivo grupo de afinidade é o Mfriendly – composto atualmente por mais de 240 profissionais, entre pessoas LGBTQIAP+ e aliados. Em 2020, o grupo realizou diversas ações, como é possível ver abaixo:

## a) Apoios e parcerias

### LIVRE&IGUAIS (ONU)



LIVRES & IGUAIS  
NAÇÕES UNIDAS

Como já 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.

### OUT&EQUAL WORKPLACES ADVOCATES

OUT & EQUAL  
WORKPLACE ADVOCATES

Desde 2018, o Mattos Filho é parceiro dessa organização norte-americana, referência na promoção da inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. Em 2020, profissionais do Mfriendly participaram de eventos como o Out & Equal Brazil Forum, com o painel “O que enfrenta um não-binário no ambiente corporativo”, e o Out&Equal Summit, com painéis sobre “Masculinidades Contemporâneas” e “Visibly Stronger Together”.

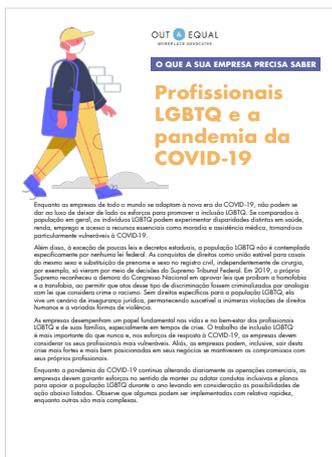
FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT+



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 LGBTQIAP+.

b) Publicações

POPULAÇÃO LGBTQIAP+ E A PANDEMIA DE COVID-19



“O que sua empresa precisa saber | Profissionais LGBTQ e a pandemia da COVID-19”

A pandemia de Covid-19 evidenciou a vulnerabilidade da população LGBTQIAP+ em detrimento dos desafios específicos socioeconômicos que enfrentam. Deste modo, o Mattos Filho em parceria com o Out & Equal Workplaces Advocates, publicou um material informativo intitulado “O que sua empresa precisa saber | Profissionais LGBTQ e a pandemia da COVID-19”, que foi divulgado internamente, mas também para públicos parceiros. [\(link de acesso\)](#)

INFOGRÁFICO SOBRE A SIGLA LGBTQIAP+

**LGBTQIAP+**  
O QUE SIGNIFICAM TODAS ESSAS LETRAS?

LÉSBICAS • GAYS • BISSEXUAIS • TRANSGÊNEROS E TRAVESTIS  
QUEER • INTERSEXOS • ASSEXUAIS • PANSEXUAIS • E MAIS

**ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL, CORPO E GENITAL E IDENTIDADE DE GÊNERO**

**1. CORPO E GENITAL**  
Características físicas e corporais, como anatomia (genitália e/ou órgãos reprodutivos), biologia (cromossomos e/ou hormônios) e/ou fenótipo. Comumente referido como “sexo biológico”, embora tal conceito não seja o mais apropriado por dar a entender que há um “corpo biológico superior” (cisgênero), o que ameaça identidades trans.  
**Intersexo:** pessoa que nasceu com variações de características sexuais e que não se enquadra na definição típica de corpos masculino ou feminino.

**2. IDENTIDADE DE GÊNERO**  
Percepção íntima de cada pessoa sobre como ela mesma se reconhece enquanto indivíduo, e que pode ou não estar de acordo com o gênero atribuído a ela após o nascimento.

Durante o mês do orgulho LGBTQIAP+, o Mfriendly publicou um infográfico sobre o significativo de todas as letras da sigla LGBTQIAP+ e recomendação de “Do’s and Dont’s”. Para que o conteúdo fosse fixado pelo nosso público de interesse, a divulgação do material foi feita durante um evento externo com profissionais do Mfriendly. [\(link de acesso\)](#)

c) Eventos

CINE DEBATE: MOONLIGHT

No segundo semestre de 2020, integrantes do Mfriendly organizaram um evento interno em formato de Cine debate – passando parte do filme “Moonlight” e discutindo questões do universo LGBTQIAP+ e suas interseccionalidades com raça e etnia.

### MATTOS FILHO TALKS, COM ANA PELLEGRINI

Em outubro, o escritório recebeu Ana Pellegrini, diretora jurídica do Quinto Andar, para um evento interno que discutiu a temática de visibilidade lésbica.

### CICLO DE DEBATES, COM DANIELLE TORRES

Em novembro, o Mfriendly convidou Danielle Torres, sócia-diretora da KPMG e considerada a primeira executiva trans do Brasil, para um evento sobre visibilidade trans.

### SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Em dezembro, mês de conscientização sobre HIV (Dezembro vermelho), o Mfriendly se juntou ao Mind (programa de saúde mental do escritório) para receber três profissionais de saúde para debates sobre os paralelos e aprendizados entre as pandemias de Covid-19 e HIV, além de fomentar práticas e alternativas para lidar com a saúde mental em momentos de crise.

### d) Mês do orgulho LGBTQIAP+

O mês de junho celebra uma data que impulsionou o movimento de luta pelos direitos LGBTQIAP+. 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 LGBTQIAP+, 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 LGBTQIAP+ na sua luta por direitos, o grupo realizou uma programação de ações internas e externas:

### EVENTOS INTERNOS

Dentre as ações internas promovidas pelo escritório, o grupo Mfriendly organizou um evento com o CEO do Banco XP, Jose Berenguer, para relatar sua experiência como aliado da causa em uma posição de liderança e suas ações para inclusão e retenção de talentos LGBTQIAP+ dentro de sua organização. Em junho, o grupo promoveu também um evento interno focado em profissionais aliados da causa LGBTQ+. Ambos os eventos somaram mais de 200 participantes.

### EVENTOS EXTERNOS

Representantes do escritório participaram eventos externos, como:

- a *live* promovida pelo coletivo LGBTheusa, da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e membro observador para questões do Brasil da International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer & Intersex Youth and Student Organisation (IGLYO), sobre o mercado de trabalho jurídico para a comunidade LGBT, com o advogado do Mattos Filho Lucas Guimarães Ribeiro;
- o evento Global Perspectives LGBTQ+ Advocates' Experience in Light of Covid-19, organizado pelo Out&Equal e

pela Outright Action International, em que o advogado e integrante do grupo Mfriendly, Frederico Bastos, foi convidado para compartilhar as iniciativas do grupo, bem como apresentar o cenário brasileiro frente à crise de saúde pública;

- o evento realizado pela Sanfran Jr. – Empresa Júnior da Faculdade de Direito da USP, que convidou o Mfriendly para uma roda de conversa entre os profissionais do Mattos Filho e universitários sobre Direitos da População LGBTQIAP+ e o mercado de trabalho jurídico para esta comunidade, com os palestrantes e profissionais do escritório Luiz Felipe Centeno e Mergener Mendes.

## 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; 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 em seu ambiente de trabalho. Seu objetivo é atrair, desenvolver e reter profissionais negros e negras, oferecendo-lhes as mesmas oportunidades de carreira. Entre as atividades em 2020, destacam-se:

### a) Apoios e parcerias

#### LAW FIRM ANTIRACISM ALLIANCE (LFAA)



Com mais de 125 signatários, o Law Firm Antiracism Alliance foi criado com o objetivo de reunir escritórios de advocacia de todo o mundo em prol da ampliação e da equidade de direitos da população negra. Como reflexo da atuação pioneira *pro bono* e das iniciativas de diversidade e inclusão realizadas, o Mattos Filho foi o único escritório brasileiro a ser convidado para integrar a aliança internacional. O grupo promoverá espaços para troca de experiência entre os escritórios, além de fomentar a colaboração internacional, a articulação de *casos pro bono* e a promoção de um sistema jurídico mais diverso e equiparado para a população impactada pelo racismo.

## COALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO



Em 2020, o Mattos Filho passou a integrar a Coalizão Empresarial, iniciativa do Instituto Ethos, do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e do Institute for Human Rights and Business (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). O objetivo da Coalizão é promover um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para se promover a inclusão e a diversidade nas organizações.

## INCLUIR DIREITO



O escritório faz parte da 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 2020, tivemos 15 interessados em estagiar conosco (100% dos jovens participantes do programa).

## ALIANÇA JURÍDICA PELA EQUIDADE RACIAL



A Aliança Jurídica pela Equidade Racial é formada pelos dez principais escritórios de advocacia do Brasil: BMA, Demarest, Felsberg, 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.

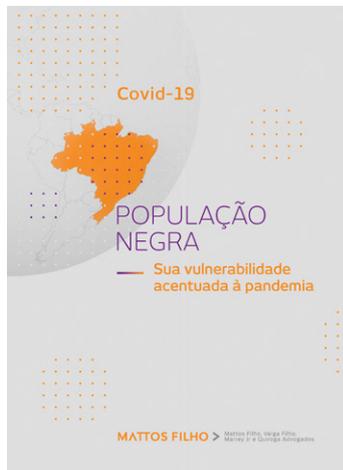
O grupo teve início em 2018 e, após promover um ano de ciclos de debates mensais sobre a temática racial, foi oficialmente lançado em um evento na Fundação Getulio Vargas (FGV-SP) no dia 21 de março de 2019, em que é celebrado o Dia Internacional contra a Discriminação Racial.

Em 2020, a Aliança Jurídica pela Equidade Racial manifestou apoio público ao programa de *trainee* dedicado a profissionais negros do Magazine Luiza. O programa foi alvo de uma ação civil pública na Justiça do Trabalho ajuizada em outubro por um defensor público federal. O grupo informou disponibilidade em atuar no âmbito de processo coletivo, ao lado de movimentos sociais protetivos dos direitos da população negra, buscando o indeferimento da petição inicial ou a improcedência dos pedidos nela formulados. O veículo de imprensa **Jota** publicou uma [matéria](#) sobre o posicionamento da Aliança no caso.

Ainda no mesmo ano, a Aliança Jurídica promoveu um *webinar* sobre a importância dos programas de Diversidade e Inclusão nas empresas para impulsionar a equidade na sociedade.

## b) Publicações

### POPULAÇÃO NEGRA E A PANDEMIA DA COVID-19



*Paper "População negra – Sua vulnerabilidade acentuada à pandemia"*

A pandemia de Covid-19 vem acentuando a vulnerabilidade da população negra brasileira, composta por pretos e pardos, de maneira desproporcional em relação ao restante da população do país. Deste modo, o grupo Soma criou um material a fim de mostrar como esta população é mais afetada pela pandemia e engajar o leitor a contribuir com iniciativas voltadas para essa população durante o período de pandemia. O material, intitulado "População negra – Sua vulnerabilidade acentuada à pandemia", foi circulado para todos os profissionais do

Mattos Filho e publicado nas redes sociais do escritório, além de ter sido enviado a parceiros e clientes. ([link de acesso](#))

### ARTIGO NA AMERICAN LAWYER

No mês de outubro, o veículo de imprensa *American Lawyer* convidou alguns profissionais do Soma para retratar suas experiências enquanto negros dentro do mercado jurídico. A matéria está disponível [neste link](#).

## c) Eventos

### AFROPRESENÇA

Em 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) em parceria com a Rede Brasil de Pacto Global da ONU organizaram o evento virtual Afropresença, para promover mais oportunidades de emprego para jovens negras e negros universitários. O Mattos Filho apoiou e patrocinou o evento, além de estar presente com estandes virtuais durante toda a sua duração, contando com a participação de profissionais do grupo Soma em seu estande.

### BLOOMBERG LATAM

Como repercussão do material produzido sobre população negra no Brasil e sua vulnerabilidade acentuada pela pandemia de Covid-19, integrantes do Soma foram convidados a palestrar em evento interno da Bloomberg Latam.

### JP MORGAN E BOLD

Sendo parte da estratégia do Soma, de levar conhecimento sobre equidade racial para outros universos corporativos e criar uma rede de profissionais negros, o advogado sênior Vitor Macabu participou de um evento do BOLD, grupo de afinidade sobre igualdade racial do JP Morgan no Brasil. O objetivo foi mostrar sua trajetória profissional e apresentar Vitor como um *role model* para os demais integrantes do grupo.

### RAÇA E MERCADO DE TRABALHO – OAB-SP

Barbara Correia, advogada, e Patricia Soares, coordenadora de Desenvolvimento Organizacional, representaram o Soma em uma roda de conversa promovida pela OAB-SP sobre inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho.

### CICLOS DE DEBATES

Em 2020, o Soma promoveu dois eventos em formato de Ciclo de debates: um, com a cantora Luciana Mello, sobre a importância do movimento Black Lives Matter; outro com Rachel Jean-Baptiste, diretora de Diversidade e Inclusão na Kings School (NY) sobre o mesmo movimento, que estourou ainda mais nos Estados Unidos após o assassinato de George Floyd.

### JUNTOS, DA MCKINSEY

Pela terceira vez consecutiva, o Mattos Filho participou da conferência, realizada

pela McKinsey & Company em parceria com grandes empresas do mercado brasileiro. O evento se tornou rapidamente um evento de referência com foco em diversidade racial no mundo corporativo. Pela primeira vez, o evento foi 100% digital e continuou mantendo seu propósito de influenciar a formação de uma geração de jovens profissionais negros no ambiente corporativo por meio de ações em três pilares: inspiração, desenvolvimento e conexão.

### d) SOMA Talentos



Em 2020, o escritório realizou a segunda edição do 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. Para isso, o Mattos Filho proporciona, aos jovens selecionados, empregabilidade, oportunidades de desenvolvimento e ascensão de carreira.

Ao longo do ano, os 15 jovens contratados como auxiliares jurídicos participaram de iniciativas de desenvolvimento técnico-comportamental, incentivando o protagonismo de suas carreiras. Os profissionais selecionados participaram de acompanhamentos mensais com a consultoria de recursos humanos do escritório; tiveram aulas de português jurídico e inglês; além de sessões mensais de mentoria com sócios e advogados.

## e) Mês da Consciência Negra

Para relembrar a importância do Dia da Consciência Negra, o Soma realizou uma série de ações direcionadas aos profissionais do escritório e aos nossos parceiros e clientes.

Ao longo do mês de novembro, o grupo realizou:

- dois eventos internos para sensibilização de todos os profissionais do escritório, trazendo dados importantes sobre a população negra no Brasil;
- uma roda de conversas com pesquisadoras da PUC-SP, responsáveis pela publicação do livro “Raça e Gênero: discriminações, interseccionalidades e resistências”;
- um cine debate sobre o curta *Bluesman*, do rapper Baco Exu do Blues, que aborda a equidade racial no Brasil. A produção foi vencedora do prêmio de Cannes Lions, no Festival Internacional de Criatividade, em 2019;
- uma palestra com o Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) sobre o tema “Interseccionalidade e Branquitude”.

Para engajar nosso público das redes sociais, o Mattos Filho lançou ainda a campanha **#QuemSomaMultiplica**, no Instagram. Durante a campanha, os profissionais integrantes do grupo Soma indicaram perfis de pessoas negras que produzem conteúdo sobre a temática de equidade racial utilizando a *hashtag* “QuemSomaMultiplica”.

## VI. Direitos das Pessoas com Deficiência

No Brasil, 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. Conseqüentemente, 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 se concentram 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) Publicações

### IMPACTOS DA COVID-19 E A PROTEÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Paper "Impactos da Covid-19 – Proteção às Pessoas com Deficiência"

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia de Covid-19 e as pessoas com deficiência foram particularmente afetadas pelo vírus e seus desdobramentos, com a redução de oportunidades no mercado de trabalho para este público, condições preexistentes que podem agravar os efeitos da doença em pessoas com determinados tipos de deficiência, falta de informações acessíveis sobre a pandemia e seus métodos de prevenção e maior dificuldade em acessar os dispositivos de saúde pública e privada no Brasil.

Em decorrência destes fatores, o grupo EmFrente decidiu criar um material informativo intitulado "Impactos da Covid-19 e a proteção às Pessoas com Deficiência", a fim de destacar a vulnerabilidade acentuada das pessoas com deficiência no cenário de pandemia da Covid-19 e de informar recursos disponíveis para esta população

que possam minimizar os impactos da pandemia nas pessoas com deficiência.

O material foi divulgado entre os profissionais do Mattos Filho e compartilhado com parceiros, clientes e fornecedores, a fim de estender o alcance das informações recrutadas e apontadas pelo grupo no documento.

### ARTIGO, EM O BREJEIRO

Profissionais do grupo escreveram um artigo publicado no jornal *O Brejeiro*, veículo informativo da Faculdade de Direito de Franca, retratando como a pessoa com deficiência está inserida no mercado de trabalho de direito a partir de suas próprias experiências. O artigo é aberto ao público, foi divulgado nas redes sociais da faculdade e está disponível [aqui](#).

## b) Dia Internacional da Pessoa com Deficiência

O mês de dezembro é marcado pelo Dia Internacional da Pessoa com Deficiência. Comemorado no dia 3 e estabelecido em 1992 pela Organização das Nações Unidas, o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência reforça a necessidade de conscientizar a população a respeito da importância de assegurar uma melhor qualidade de vida a todos os deficientes ao redor do planeta.

Para celebrar a data em 2020, que também marca o aniversário de dois anos do EmFrente, o grupo desenvolveu uma cartilha sobre os direitos das

peessoas com deficiência no Brasil, relatando leis e garantias para a pessoa com deficiência nos âmbitos de saúde, educação, moradia, trabalho, mobilidade e transporte, assistência social e previdência social, cultura, esporte, turismo, lazer, acessibilidade, informação, comunicação, benefícios tributários e participação na vida pública e política.

A fim de divulgar a cartilha e expor seu conteúdo de absoluta importância, o grupo EmFrente realizou um evento para públicos diversos, como profissionais do Mattos Filho, clientes, parceiros e organizações da sociedade civil, para discutir pontos principais do material. Além disso, compartilhamos a cartilha com nosso *mailing* e em redes sociais.



Cartilha "Direitos das pessoas com deficiência no Brasil" produzida pelo EmFrente

## c) Eventos

### MATTOS FILHO TALKS

O EmFrente grupo organizou um evento em setembro com Carolina Ignarra, Fundadora

e CEO da Talento Incluir – empresa de consultoria de diversidade e inclusão, focada em assessorar no ingresso ou recolocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O evento foi virtual e interno, e contou com a presença de dezenas de profissionais do Mattos Filho.

### DIVE IN FESTIVAL

Em setembro, Camila Calais, sócia de Seguros, Resseguros e Previdência, e Jessica Coriolano, auxiliar de Cidadania Corporativa, participaram do evento 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.

## VII. Liberdade religiosa

A liberdade religiosa é garantida pela Constituição Federal de 1988 para brasileiros e estrangeiros residentes no país. Esse 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 preferencialmente 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. Mesmo com apenas um ano de criação, em 2020 o grupo realizou as seguintes ações:

#### a) Política de Liberdade Religiosa

No início de 2020, a fim de realizar ações efetivas para promover a liberdade religiosa

dentro do escritório, o Mattos Filho lançou sua política institucional de liberdade religiosa. O documento foi desenvolvido com o objetivo de garantir que os profissionais possam se ausentar do trabalho e de suas atividades em razão de sua religião ou crença. A partir da sua publicação, o profissional religioso deve comunicar para seu gestor direto e para o consultor interno de RH a sua adesão à política, bem como as datas religiosas pontuais e recorrentes – semanal, quinzenal ou mensal – que pretende se ausentar do trabalho durante o ano.

#### b) Eventos

Em 2020, o Lire organizou diversos eventos para engajar os profissionais do escritório nas discussões relacionadas à diversidade e liberdade religiosa. Dentre os eventos realizados pelo grupo: cinco foram com a participação de personalidades importantes para diferentes crenças e religiões, e promoveram debates com profissionais do escritório sobre a temática da liberdade religiosa por diferentes perspectivas. Os convidados para estes eventos foram o Rabino Dudu Levinzon, integrante da Cabala e Judaísmo; o Reverendo Sergio Presta, integrante da Igreja Anglicana; Alexandre Cumino, integrante da Umbanda; Padre Osvaldo Neves, da Igreja Católica e; Pastor Hélio Carnassale, da Igreja Adventista do Sétimo Dia.

Adicionalmente, o grupo realizou:

- a primeira sessão de Cine debate do escritório, com a discussão do filme “Dois Papas”.

- a sessão de acolhimento para todos os profissionais do escritório para debater a relação entre “vida e morte”, sob diferentes perspectivas e crenças.

### c) Publicações internas

#### INTERNAS

O grupo Lire produziu e circulou para todos os profissionais do escritório, em 2020, matérias informativas sobre datas relevantes para diversas religiões e crenças. As matérias continham dados informativos e depoimentos de diversos profissionais praticantes de cada religião, relatando como celebravam a data em questão.

As matérias ficaram disponíveis para os profissionais durante todo o ano e retrataram a festa de Pessach, festa de Sucot, o Dia de Nossa Sra. Aparecida e Círio de Nazaré, Dia de Finados, Dia de Oxalá e Natal.

#### EXTERNA

O sócio Claudio Oksenberg e a gerente de Diversidade, Inclusão e Cidadania corporativa, Laura Mattar, escreveram um artigo para o veículo **Análise Editorial**, sobre a atenção à liberdade religiosa como prática de diversidade e inclusão. O artigo está disponível [neste link](#).



Claudio Oksenberg e Laura Mattar

## VIII. Comissão de Diversidade e Inclusão

Na busca por promover mais interação e integração entre os pilares do Programa de Diversidade e Inclusão, o Mattos Filho criou a Comissão de Diversidade e Inclusão. O grupo conta com a presença de ao menos dois integrantes de cada grupo de afinidade e, a cada reunião, discute pautas recorrentes como: o olhar estratégico para o Programa de Diversidade e inclusão como um todo, trabalho interseccional e a institucionalização da pauta de Diversidade e Inclusão.

A comissão teve, no ano, apenas uma reunião, mas já traçou objetivos e um calendário ativo de ações para o ano de 2021.

## IX. Reconhecimentos para o programa de Diversidade e Inclusão

O Programa de Diversidade e Inclusão do Mattos Filho foi reconhecido por diversas instituições nacionais e internacionais em 2020.

#### ASSOCIAÇÃO DE MULHERES DO MERCADO DE SEGUROS (AMMS)



Walk the Talk

## CHAMBERS DIVERSITY AND INCLUSION



*D&I Future Leader (Vitor Macabú); Highly Commended: D&I Leader of the year (Lisa Worcman); Highly Commended: D&I firm of the year*

## HEROES – FINANCIAL TIMES



*Reconhecimento póstumo para José Eduardo Carneiro Queiroz*

## INSTITUTO IDENTIDADES DO BRASIL (ID\_BR)



*Prêmio SIM à Igualdade Racial – Categoria “Comprometimento Racial” em empregabilidade*

## ITR AMERICAS AWARDS



*Americas Diversity & Inclusion firm of the year*

## OUT&amp;EQUAL WORKPLACES ADVOCATES



*ERG Excellence Award*

## X. Mova – Programa de voluntariado corporativo

O Mova é o programa de voluntariado corporativo do Mattos Filho que, a partir do trabalho dos profissionais voluntários, promove iniciativas de impacto social positivo que fogem do caráter assistencialista e criam vínculos com as comunidades atendidas. As atividades do programa acontecem nos seis escritórios do Mattos Filho (São Paulo, Campinas, Rio de Janeiro, Brasília, Nova Iorque e Londres) em favor de causas como educação e cidadania, mulheres, população LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, população negra, refugiados, pessoas em situação de rua, idosos, entre outras.

Nos dois primeiros meses de 2020, o programa realizou duas ações presenciais com organizações de São Paulo e do Rio de Janeiro: uma ligada a pessoas com deficiência; outra, ao meio ambiente. A partir de março, em razão da pandemia de Covid-19, visando à segurança de profissionais e dos beneficiados do programa, o Mova foi totalmente adaptado para o universo virtual e passou a ser conhecido como “Mova digital”. Nesse formato, profissionais podem interagir com todas as organizações parceiras do programa, independentemente de onde estejam baseados – ou seja, o novo modelo possibilita que profissionais

conheçam o trabalho e os beneficiados de organizações de outras cidades e tenham seus conhecimentos e habilidades sociocomportamentais aprimorados.

Abaixo, listamos as atividades realizadas, as organizações parceiras e os resultados obtidos no ano.

## a) Resultados

### CAUSAS TRABALHADAS EM 2020

- Criança e Adolescente
- Educação e Cidadania
- Jovens e entrada no mercado de trabalho
- Idosos
- Pacientes em tratamento oncológico
- Pessoas em situação de rua

## b) Atividades realizadas

### ACADEMIA SOCIAL DIGITAL

Nesse projeto, voluntários do Mova ofereceram uma série de *webinars* sobre temas técnicos, culturais e relacionados ao bem-estar e à saúde para as seguintes instituições parceiras: Dream Learn Work, Fundação Gol de Letra e Instituto de Oportunidade Social.

### MOVA AMOR

Voluntárias do Mova participaram da ação com o Hospital de Amor com o objetivo de proporcionar momentos de interação e descontração para crianças, adolescentes

e idosos que estavam em tratamento oncológico e isolados em um alojamento – o qual teve a rotina de alteradas em razão da pandemia de Covid-19.

### SPEAKING BUDDY

Nessa atividade, voluntários do Mattos Filho apadrinharam jovens do Instituto Reação. Durante dois meses, as duplas se encontravam por Zoom semanalmente, durante uma hora, para promover um encontro todo falado em inglês. A ação tinha o objetivo de promover não só o contato e a companhia com os jovens, mas incentivar o estudo e a prática da língua inglesa.

### MENTORIA PROFISSIONAL E PESSOAL

Durante o ano, profissionais do escritório atuaram como mentores de jovens de diferentes organizações com o objetivo de auxiliá-los em decisões e desafios relacionados ao seu ingresso no mercado de trabalho e seu desenvolvimento de carreira. Os 20 beneficiados participavam de projetos das seguintes organizações: CEAP, Dream Learn Work e Instituto Reciclar.

### ADOTE UM AMIGO IDOSO

Em parceria com o Instituto Flor Gentil, realizamos uma ação em que cada voluntário entrava em contato por telefone com um amigo idoso da Casa de Repouso da Vila Mariana. Em 2019, havíamos conhecido presencialmente os idosos em uma ação de entrega de arranjos de flores e, para

continuar o vínculo, fizemos essa ligação para aqueles que estavam em quarentena e sem visitas da família por conta da pandemia de Covid-19.

## DIÁRIO DO FUTURO

No segundo semestre de 2020, 16 voluntários tornaram-se repórteres e contadores de história do Museu da Pessoa. O projeto teve o objetivo de compartilhar relatos de pessoas que estavam passando pela pandemia de Covid-19, registrando a rotina desse momento e guardando a experiência para as próximas gerações. Todos os registros foram reunidos em um único documento, que ficará disponível no acervo do museu e enviado ao Arquivo Ártico Mundial (Artic World Archive – AWA).

## CAMPANHAS DE ARRECADAÇÃO

Todas as campanhas tiveram suas metas superadas:

- **Álcool em gel:** em abril de 2020, arrecadamos 60 frascos de álcool em gel para a Casa de Repouso da Vila Mariana;
- **Campanha do Agasalho:** em junho de 2020, arrecadamos 106 moletons para população em situação de rua em São Paulo, atendidos pelo Moradores de Rua e Seus Cães;
- **Dia das Crianças:** em outubro de 2020, arrecadamos mais de 280 kits de arte e kits de higiene para crianças beneficiadas pelas seguintes organizações: Banho de Gato (SP), Educandário Romão Duarte (RJ) e Associação Nova Canaã (DF).
- **Fim de ano:** em dezembro de 2020, arrecadamos mais de 1,4 mil kits de higiene e panetones que foram entregues para beneficiados das seguintes organizações: Anjos da Cidade e Banho de Gato (SP); Projeto RUAS (RJ); Casa do Candango (DF) e Instituto Ingo Hoffmann.

## Extra! Ação interna: Apoio legal

Para ajudar profissionais do escritório que enfrentaram problemas jurídicos no âmbito pessoal decorrentes da pandemia do novo coronavírus, o Mattos Filho lançou a iniciativa Apoio Legal, que integrou o Mova em 2020. No programa, o escritório estabeleceu um programa de apoio institucional voluntário, em que profissionais com dificuldades em temas jurídicos diversos, relacionados à pandemia, pudessem contar com a orientação de um profissional da área técnica do escritório especializado no assunto.

No total, foram atendidos nove casos relacionados aos temas de direito imobiliário, direito de família e direito do consumidor.





Compromisso  
com o Direito  
do trabalho

## 2. Compromisso 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 da Plataforma de Ação de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global, 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. Como se

verá nas próximas páginas, esses valores foram particularmente reafirmados durante a pandemia de Covid-19, quando: (i) criamos o DH in touch, programa de consultoria interna de acompanhamento de saúde física e mental dos profissionais; (ii) adaptamos todos os processos de atração, desenvolvimento de profissionais e avaliação de desempenho para o meio digital; (iii) oferecemos a possibilidade de flexibilizar benefícios de acordo com a necessidade de cada profissional.

## I. Plataforma de Ação de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global

O apoio e o respeito do Mattos Filho aos direitos humanos e do trabalho podem ser verificados por meio da coordenação da Plataforma de Ação 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 2020, no âmbito da RBPG, participamos de todas as reuniões virtuais da Plataforma de Ação e dos *webinars* relacionados ao tema de direitos humanos. Abaixo, listamos os eventos realizados no ano:

### WEBINARS

- Impacto Covid-19 em Direitos Humanos e Trabalho
- Devida Diligência em Direitos Humanos em tempos de pandemia

### WORKSHOPS

- Anticorrupção e Direitos humanos – Basel Institute e Fundação Getúlio Vargas (FGV)
- Oficina de transparência em Direitos Humanos
- Consulta nacional sobre o ODS 16, relacionado à paz, justiça e instituições eficazes

### EVENTO

- Direitos Humanos: o que as empresas têm a ver com isso?
- V Consulta Regional sobre Empresas e Direitos Humanos na América Latina e Caribe

## II. No escritório: 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.

No início da pandemia, em março, aderimos à Medida Provisória 927 quanto à possibilidade de realizar o trabalho remotamente. Desta forma, todos os profissionais receberam um aditivo contratual oficializando a modalidade de trabalho remoto, o que garantiu a preservação da saúde e bem-estar dos profissionais para execução de suas atividades em segurança.

Em abril, o governo editou a Medida Provisória 936 (que posteriormente virou Lei nº14.020/2020) quanto à suspensão e redução de jornada e salário. O Mattos Filho aderiu

com o intuito de preservar os empregos dos profissionais ativos no período da pandemia e, somado aos demais esforços, não foi preciso realizar nenhum desligamento por motivos econômicos. Desta forma, a partir de maio, todos os profissionais do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) foram impactados com redução de jornada e salário. Uma parte do quadro, que desempenhava atividades operacionais e presenciais, foi colocada em suspensão de contrato. O escritório utilizou-se da medida durante os meses de maio até dezembro, sendo que grande parte dos profissionais retornou à normalidade em outubro.

Vale ressaltar que o Mattos Filho optou em garantir o salário líquido dos profissionais que ganhavam menos de R\$ 3 mil, tendo realizado a compensação monetária, para que não tivessem impacto em suas rendas.

Ao final do ano, após a recuperação econômica do escritório, todos os profissionais impactados receberam a diferença salarial líquida que tiveram durante o período.

No mais, o escritório tem programas de contratação para públicos específicos:

#### a) Programa Jovens talentos

Programa

**Jovens talentos**

Mattos Filho 2020 >

Em 2020, o Mattos Filho teve a sexta 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, contando com mentores do escritório, responsáveis pelo seu acompanhamento e desenvolvimento.

**Recorde!**



**2.700**

estudantes inscritos

**99**

contratados  
como estagiários

**13**

contratados  
como *trainees*

#### b) 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.



### c) 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 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.

### d) Contratação de estrangeiros

Pelo oitavo 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 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 2020, participou do programa uma advogada do México – totalizando mais de 20 participantes desde o seu início.

### III. No escritório: benefícios

#### a) 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 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 longa duração, curta duração e cursos de idiomas.

Dentre os cursos subsidiados, há cursos de pós-graduação/MBA/mestrado ou doutorado (45%), idiomas (33,3%) e cursos de curta duração (21,7%).

#### b) Comitê internacional e estágio

O Comitê internacional auxilia os advogados na busca por oportunidades de estágio internacional em renomados escritórios ao redor do globo. Ao longo de 2020, seis advogados realizaram estágios em escritórios nos Estados Unidos.

#### c) Programa de parentalidade

Em 2020, 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 – que ficou fechado durante o período de isolamento social na cidade;
- **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, diretoras e gerentes 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; e desde 2018, aos pais, inclusive sócios, a prorrogação de 15 dias no período de licença-paternidade, totalizando, ao final, 20 dias de licença;
- **Licença parental**, as licenças maternidade e paternidade estendidas passam a valer para casais homoafetivos biológicos e para pais adotivos, sejam eles heterossexuais ou homossexuais. Assim, além dos 180 dias de licença-maternidade e 20 dias de licença-paternidade, são 180 dias de licença para o cuidador principal e 20 dias para o segundo cuidador.;
- **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;

#### d) Auxílio-creche

Profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) continuaram, em 2020, 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 11 meses 29 dias de idade, os do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) têm para filhos de até 6 anos 11 meses 29 dias 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 59 mães usaram esse benefício.**

#### e) Mattos Filho Bem-estar

O escritório oferece aos seus profissionais diversos benefícios que estimulam a busca de um estilo de vida equilibrado. Contudo, em 2020, as corridas e os jogos de futebol foram suspensos devido a pandemia da Covid-19.

#### f) Política de trabalho *flex* Mattos Filho

A Política de trabalho *flex* Mattos Filho é destinada ao corpo técnico 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 o horário de trabalho às 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. Desde 23/03/2020, por decorrência da pandemia pela Covid-19, o escritório adotou esse formato para todos profissionais, não invalidando a política que se mantém atualmente vigente.
- (3) *day off*, que permite aos profissionais se ausentarem das suas atividades um dia por semestre para resolução de assuntos particulares.

### g) 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

## IV. No escritório: desenvolvimento de pessoas

### 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, desenvolver e reter as melhores pessoas – imprescindível para que o escritório seja bem-sucedido em sua prestação de serviços jurídicos aos clientes.

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 gêneros, têm oportunidades de avançar na carreira a partir de avaliações aplicadas de forma isenta e com critérios pré-definidos.

Em 2020, os profissionais da área técnica passaram pela avaliação de desempenho 360º, realizada com um sistema desenvolvido pela SAP. Na avaliação, as competências “Foco no cliente”, “Forma pessoas”, “É eficiente no trabalho” e “Empreende”, relacionadas ao Perfil profissional Mattos Filho, são amplamente discutidas e os profissionais são relatados por um profissional isento em comitês de avaliação. Para o Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), o modelo de avaliação 360º foi aplicado em 2020 aos analistas II indicados para promoção pelo gestor, analistas III e ao grupo de liderança.

No que diz respeito aos demais profissionais do Grupo de gestão e desenvolvimento, o escritório aplicou a metodologia de avaliação 90º, utilizando as mesmas quatro competências. Neste modelo, o profissional avaliado foi convidado para realizar a sua autoavaliação, com o objetivo de gerar autorreflexão, e foi avaliado diretamente por seu gestor.

---

\* Realizamos a expansão do acesso a telemedicina, em parceria com o Hospital Israelita Albert Einstein, para todos os profissionais e dependentes por meio de aplicativo. O atendimento médico é realizado remotamente, evitando a ida presencial a hospitais e pronto atendimento, reduzindo a exposição à Covid-19.

\*\* Em razão do isolamento social e da atuação dos profissionais à distância, o escritório deu a possibilidade de os profissionais elegíveis transferirem o valor do Vale-refeição para o Vale-alimentação no intuito de ajudar com as despesas de compra de mantimentos. Esta opção ainda continuará vigente enquanto seguirmos no modelo de trabalho remoto.

Para contribuir com a gestão da consequência e desenvolvimento dos profissionais avaliados em 2020, com o apoio da equipe de Desenvolvimento humano, foram aplicados planos de desenvolvimento individual e acompanhamento, voltado para profissionais com pontos importantes de melhoria.

## b) Programa de desenvolvimento de sócios

Desde 2019, o Mattos Filho realiza um 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. Dentre outras frentes, são também oferecidas capacitações voltadas para o desenvolvimento contínuo da liderança, *workshops* relacionados a temas específicos, além do programa *Sponsorship*, que possibilita ao novo sócio o acompanhamento – por um sócio mais antigo na sociedade – durante toda a sua fase de integração, desenvolvimento e amadurecimento.

Os sócios são também avaliados por meio do modelo de avaliação 360º que, neste caso, considera as competências “Inspira”, “Desenvolve talentos”, “Direciona” e “Gestão de trabalho”. As avaliações são consolidadas de forma anônima e o material é compartilhado com cada um dos sócios, dando-lhes oportunidade de se desenvolver. Além desta avaliação, todos os sócios passam por conversas individuais com um Comitê, que discute e avalia a performance individual de cada um, sob várias vertentes, oportunidade também de amadurecimento e constante evolução.

## 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 inicialmente para sócios e advogados IV, seu objetivo é estabelecer uma relação de apoio, orientação e troca 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. A escolha do mentor é sugerida pela equipe de Desenvolvimento Humano, cabendo ao mentorado decidir se participa ou não da ação. O único requisito imprescindível para o sucesso da iniciativa é a garantia da confidencialidade dos assuntos abordados.

**Entre 2017 e 2020, mais de 150 profissionais participaram como mentores e/ou mentorados.**

## d) Academia Mattos Filho e desenvolvimento organizacional

A Academia Mattos Filho tem o intuito de garantir que os profissionais do Mattos Filho atinjam seu potencial e contribuam para os 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 2020, a Academia se solidificou como 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 a área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) –, expandiu sua atuação, enquanto educação corporativa, para promover ações de desenvolvimento contínuo e focar na capacitação dos profissionais.

Houve também implementação de projetos como as Escolas da Academia Mattos Filho para as áreas técnicas e Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), visando 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.**

Por conta da pandemia de Covid-19, as ações focadas no desenvolvimento contínuo de nossas pessoas precisaram ser adaptadas – algumas reinventadas e outras criadas – para que continuássemos agregando valor e conhecimento ao nosso principal ativo: nossos profissionais.

Adaptamos a atuação da Academia Mattos Filho – que era, há nove anos, majoritariamente presencial – para um formato 100% digital. Ao final, contabilizamos mais de 170 treinamentos na plataforma Zoom, 16 treinamentos em média por mês e mais de mil profissionais participando de

ao menos um treinamento no ano. Além de oferecer nossos tradicionais treinamentos técnicos, aproveitamos o momento para criar ações, como a Trilha do Saber, composta por 13 aulas que foram ministradas por nossos sócios para compartilharem os seus “maiores saberes” do Direito. Com um alto índice de participação (média de 79% de presença nas aulas), notamos que o digital fomentou engajamento, participação e aproximação dos profissionais nos treinamentos, ponto que era tido como desafiador no modelo presencial.

Além disso, reinventamos a forma de integrar novos profissionais ao escritório e focamos no acolhimento, de forma digital, para que o profissional se sentisse pertencente desde o início de sua trajetória conosco. No segundo semestre do ano recebemos virtualmente, a segunda turma do programa Soma Talentos. Sabendo que se tratava de jovens em início de carreira, preparamos um mês inteiro de integração com diversas ações para que pudessem ir se apropriando da cultura e valores do escritório por meio de bate-papos com profissionais, sócios, gestores e conteúdo *online* específicos para apoiar no início desta jornada.

Por fim, uma das primeiras ações repensadas por conta da pandemia – e que se mantém em 2021 – foram os Mattos Filho Talks. Um espaço virtual de conversa, troca de vivência e conexão. Por meio desta ação, que em 2020 realizou 49 edições e contabilizou mais de 5 mil participações, convidados externos compartilham suas trajetórias trazendo *insights* importantes sobre formas de fazer negócio, questões relacionadas a gestão de pessoas e diversidade e inclusão.

## RESULTADOS

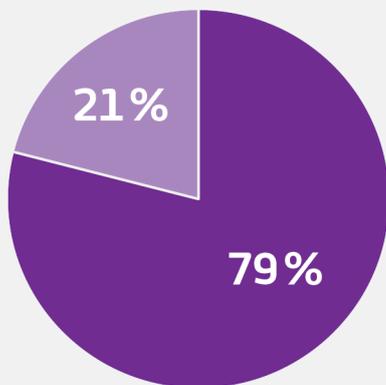
## Overview 2020



**179**  
treinamentos realizados



**8.709**  
inscrições



■ Presenças ■ Ausências



**+1 mil**  
profissionais treinados  
em ao menos um tema



média de **16**  
treinamentos realizados por  
mês (janeiro a novembro)



**+270**  
horas de treinamento  
no ano

## e) DH in touch e DH saúde

Para oferecer o suporte necessário aos profissionais durante a pandemia de Covid-19, a equipe de Desenvolvimento Humano do Mattos Filho criou duas iniciativas que visam promover sua segurança, saúde e bem-estar.

O DH in touch foi um acompanhamento à distância realizado para entender as percepções dos profissionais em relação ao regime de trabalho home office, suas dificuldades e desafios durante o distanciamento social, além da percepção sobre os pontos positivos que essa nova forma de trabalhar oferece. Até julho de 2021, mais de 190 profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) já haviam sido contatados.

O DH saúde foi criado em março de 2021 com o objetivo de monitorar profissionais que, de alguma forma, foram expostos a Covid-19 ou que fossem do grupo de risco.

A iniciativa foi composta por um grupo que realiza acompanhamento de profissionais:

- que testaram positivo;
- sintomáticos ou assintomáticos em contato com pessoas que testaram positivo;
- que viajaram ao exterior em um período próximo ao da pandemia;
- que se enquadram no grupo de risco;
- que apresentaram qualquer outro tipo de demanda relacionada a saúde física ou mental.

Até julho de 2021, haviam sido realizadas mais de 120 conversas de acompanhamento.

## V. Segurança do trabalho

O Mattos Filho conta com uma brigada de incêndio composta por 102 **brigadistas** treinados e capacitados para combater incêndios e prestar primeiros socorros (33 na Alameda Santos e 69 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.

Os treinamentos e capacitações são realizados anualmente com novas turmas de profissionais. Contudo, em 2020, os treinamentos de brigada foram suspensos por conta da pandemia de Covid-19.

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.

Temos 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*.\*

**Pandemia de Covid-19:** em 2020, por conta da pandemia de Covid-19, a equipe de Segurança do trabalho realizou campanhas informativas e educativas por meio de comunicados regulares sobre saúde e bem-estar, além da intensificação das orientações sobre ergonomia e segurança no trabalho.

---

\* 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.

## VI. 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 2020, mesmo durante a pandemia, o escritório continuou a oferecer palestras com especialistas, *workshops* de *mindfulness*, além de aulas de meditação *online*.

## VII. PPR – Plano de Participação nos Resultados

Como forma de incentivar a produtividade, o escritório manteve em 2020 o plano de participação dos profissionais nos resultados obtidos em 2019. 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 pelos próprios profissionais. Os frutos das negociações havidas em cada comissão são os planos de participação nos resultados, aplicáveis, respectivamente, para cada uma das áreas do escritório.

The background features a complex, abstract geometric pattern. It consists of various shapes including circles, squares, and semi-circles, some of which are filled with colors like purple, orange, and white. Some shapes contain patterns of small dots or concentric lines. The overall composition is balanced and modern.

Compromisso  
com o meio  
ambiente

### 3. 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, apoia 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.

Ainda que diante de uma pandemia sem precedentes, o Mattos Filho pôde reafirmar o seu compromisso ao: (i) aderir a duas campanhas de sustentabilidade – uma nacional; outra, internacional; (ii) continuar com seu programa de destinação adequada de resíduos; (iii) alcançar níveis inéditos de combate ao desperdício de recursos entre seus profissionais.

#### I. Participação em campanhas e programas de sustentabilidade

#### BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C



Em 2020, aderimos à campanha de *advocacy* do Pacto Global, da ONU, e firmamos o compromisso de zerar nossas emissões de

carbono até 2050 em três escopos: emissão do próprio escritório, de nossos profissionais e de nossa cadeia de fornecedores.

## PROGRAMA COMPROMISSO COM O CLIMA



Integramos este programa brasileiro que contribui com o desenvolvimento de uma economia de baixo carbono no Brasil, além de compensar a emissão de gases de efeito estufa. Ao lado de grandes empresas (como B3, Instituto Ekos Brasil, Itaú Unibanco, Lojas Renner, MRV, Natura e RaiaDrogasil), contribuimos com a avaliação jurídica dos projetos que reduzem emissões e geram impactos socioambientais positivos.

## 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 2020, 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 em redução do número de impressões geral, vide as **453 mil impressões** deletadas ou expiradas. Em termos financeiros, a impressão segura representou uma **economia de mais de R\$ 100 milhões**.

### Impressão segura



### VALORES (R\$)

|                          |                         |                        |
|--------------------------|-------------------------|------------------------|
| 181.606,48<br>realizadas | 12.951,84<br>canceladas | 99.625,90<br>expiradas |
|--------------------------|-------------------------|------------------------|

### c) 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.

#### d) Digitalização do arquivo

No Mattos Filho, temos uma área responsável pela gestão da documentação eletrônica e física de documentos, o que garante segurança na recuperação de informações confidenciais do escritório e de seus clientes. Como parte do programa de redução de papel do Mattos Filho, em 2020:



Digitalizamos 962 mil folhas e descartamos 625 mil evitando a guarda de **2 mil pastas**, com cerca de 300 folhas cada uma.

### III. Grupo Menos é mais

## menos é mais

grupo de combate  
ao desperdício

Criado em junho de 2019, **Menos é mais** é o 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.

Mesmo em um ano de pandemia, em que não estavam no escritório os profissionais da área técnica e parte daqueles que trabalham no Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), o **Menos é mais** pôde cumprir o seu objetivo por meio de campanhas de conscientização e ações para garantir a redução do consumo de recursos. Com a atuação do escritório à distância, com toda a sua atividade feita de modo digital, conseguimos atingir um patamar inédito de contribuições para a minimização de impactos ambientais.

Confira, a seguir, o levantamento sobre as principais economias de recursos (comparativo 2019/2020), resultados alcançados também em razão da pandemia e ausência de pessoas nos prédios.

## REDUÇÃO DO CONSUMO DE ÁGUA

Economia de **80.579 m<sup>3</sup>** =**32** piscinas olímpicas

## REDUÇÃO DO CONSUMO DE PAPEL

Economia de **894 mil folhas sulfite** =**89** árvores poupadas

## REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA

Economia de **2.054.085 kWh** = consumo de energia de:**24** escritórios de Brasília por um ano; **ou****04** escritórios do Rio de Janeiro por um ano; **ou****08** escritórios do prédio da JEL (São Paulo) por 1 mêsREDUÇÃO DA EMISSÃO DE CO<sup>2</sup> EM VIAGENS DE AVIÃOConsiderando que um voo de classe econômica de São Paulo a Nova Iorque emite aproximadamente 1,3 ton de CO<sup>2</sup> por passageiro:queda de **82,1%** em viagens nacionais; equeda de **73,6%** em viagens internacionais

## REDUÇÃO DA PRODUÇÃO DE LIXO



Ao longo do ano, tivemos redução de, pelo menos,

**32%** da produção de lixo em nossos escritórios

## IV. Doação e reciclagem

Como mencionado, o Mattos Filho é comprometido com a disposição correta dos seus resíduos. Por isso, destinamos uma série de materiais para doação e outros para reciclagem.

## a) Doação

Em 2020, destinamos à doação:

- **Orquídeas e bromélias:** 267 orquídeas, bromélias e mini bromélias das salas de reunião e recepções.

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.

## b) Reciclagem

Para a reciclagem de papeis, lâmpadas e bitucas de cigarro, cápsulas de café e esponjas, o Mattos Filho trabalha com uma cooperativa de catadores cuja missão é garantir a coleta, gestão e destinação de cada um dos resíduos. Assim, em 2020, foram reciclados:

- 7,1 mil kg de papeis
- 524,2 kg lâmpadas fluorescentes compactas
- 6,7 kg de pontas de cigarro
- 6,3 kg cápsulas de café
- 364 unidades de esponjas de louça

## V. Emissões de CO<sup>2</sup>

Desde 2011, o escritório de São Paulo utiliza, em perímetros próximos, serviços de entrega expressa com bicicletas – ao invés de motos. Cada quilômetro rodado por um ciclista “sequestra” 116 gramas de CO<sup>2</sup>, comparado ao uso de motocicletas.



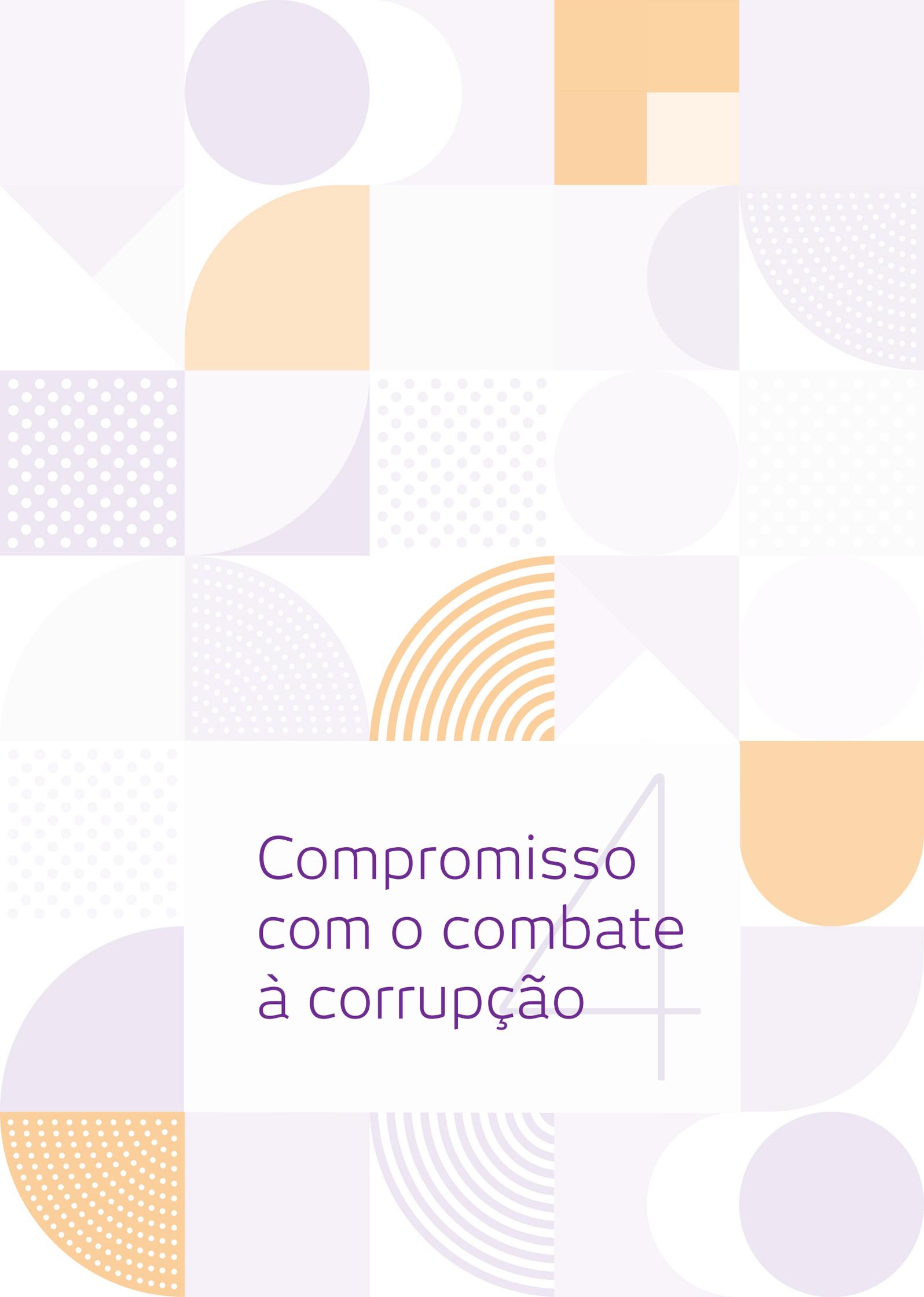
Com isso, em 2020, foram **pedalados mais de 3,5 km** para entregas do Mattos Filho, **deixando de emitir 438,8 kg de CO<sup>2</sup>**.

Em 2021, planejamos realizar um diagnóstico das emissões de carbono em todos os nossos escritórios (São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Campinas, Londres e Nova Iorque), com o objetivo de traçar metas para a redução das emissões de carbono, conforme compromisso assumido perante o Pacto Global.

## VI. 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 à presença de sistemas de redução do consumo de energia e de água nos vestiários e sanitários, bem como no paisagismo; ao programa de desvio de resíduos de aterro; à utilização de materiais reciclados e regionais; e ao uso de madeira reciclada.

The background features a complex, abstract geometric pattern. It consists of various shapes including circles, squares, and semi-circles, some of which are filled with colors like purple, orange, and white. Some shapes contain patterns of small dots or concentric lines. The overall composition is a dense, layered arrangement of these elements.

Compromisso  
com o combate  
à corrupção

## 4. Compromisso com o combate à corrupção



### PRINCÍPIO 10 INCENTIVAR

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

#### ODS RELACIONADOS



O Mattos Filho se compromete a combater e prevenir a corrupção, por meio da aplicação rigorosa de seu Código de conduta; do treinamento de seus profissionais; 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 ética e conduta Mattos Filho

O Código de conduta do Mattos Filho foi elaborado por uma equipe multidisciplinar, atualizado em 25 de outubro de 2017, e se aplica a todos os nossos 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 documento formaliza o nosso compromisso em manter os mais elevados padrões de governança e ética, de conformidade com as leis e regulamentos, além de valores de integridade e honestidade no trato com todos. O objetivo do Código é prevenir e combater atos de corrupção pelos nossos 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, que está disponível em sua *intranet*. Os novos profissionais, ao ingressarem em nosso escritório, são apresentados ao documento

e recebem um treinamento sobre seu conteúdo, para que saibam das melhores práticas e sobre como são conduzidos os nossos negócios.

Como parte de uma iniciativa de revisão do programa de integridade do Mattos Filho, o Código está em fase de atualização e deve ter uma nova versão divulgada em 2021.

## 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 nossos contratos com prestadores de serviços e terceiros têm cláusulas anticorrupção, e nossos advogados auxiliam os clientes na inserção de cláusulas semelhantes em contratos a serem por eles firmados. Como parte da iniciativa de revisão do programa de integridade do Mattos Filho e adequação à Lei Geral de Proteção de Dados, o escritório está elaborando uma nova minuta padrão de contrato a ser utilizada nas relações com correspondentes de serviços jurídicos.

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

violações de nossas políticas e sugestões a respeito do tema. Eventuais relatos poderão ser enviados de forma anônima à Ouvidoria, sendo inteiramente resguardada a confidencialidade da identidade do autor, caso opte por se identificar.

Além disso, participamos ativamente de discussões envolvendo a tramitação de projetos de lei e propostas de regulamentação das leis voltadas ao combate à corrupção no Brasil, a exemplo da nova Lei de Licitações e do Projeto de Lei nº 5.236/2020, a respeito da imprescritibilidade dos crimes de corrupção ativa e passiva e lavagem de dinheiro.

## III. Participação em eventos anticorrupção

Ao longo de 2020, nossos sócios e advogados da prática de Compliance e Ética Corporativa, que são referências nacionais e internacionais na temática, promoveram a discussão da importância do combate à corrupção e das relações profissionais éticas em palestras e cursos internacionais no Brasil e no exterior, como, por exemplo:

- **2020 Latin American Compliance Conference:** em novembro de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella participou como palestrante da Conferência organizada pelo escritório americano McDermott Will & Emery.
- **AMCHAM:** em outubro de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella participou do “Webinar Gestão de Riscos e o Cenário Pós-pandemia”.

- **American Bar Association:** o sócio Thiago Jabor foi palestrante na Conferência Anual da International Law Section da American Bar Association, em painel sobre a evolução do combate à corrupção na América Latina.
- **Argentina:** ao longo de 2020, o sócio Thiago Jabor ministrou aulas em universidades argentinas sobre *compliance* anticorrupção.
- **Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB):** em julho de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella e a associada Gabrielle Graziano participaram do painel “Diálogos da Infraestrutura: desafios do *compliance* nos tempos atuais no setor de infraestrutura e indústrias de base”. Em agosto de 2020, Renato Tastardi Portella, Gabrielle Graziano e o associado sênior Marcel Ribas participaram do painel “Diálogos da Infraestrutura – Os Desafios do Compliance no Setor de Infraestrutura”.
- **Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental (ABES):** em abril de 2020, nossos sócios Thiago Jabor e Thiago Sombra palestraram no evento *online* “Medidas de Compliance em tempos de Crise”.
- **Centro de Direito Bancário da Universidade de São Paulo (USP):** em novembro de 2020, a associada Gabrielle Graziano ministrou palestra sobre a Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Dados de Atuação do COAF em encontro do Centro de Direito Bancário da USP.
- **ComplianceLab:** em abril de 2020, o sócio Thiago Sombra e o associado sênior Vinícius Giron participaram como palestrantes do evento *online* “Doações – Orientações e Cuidados para Realização”. Em junho de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella e Vinícius Giron palestraram em *webinar* sobre Programas de Integridade. Em novembro de 2020, Renato Tastardi Portella participou como palestrante do I Laboratório Internacional do ComplianceLab.
- **FGV Ethics:** em novembro de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella participou do painel “Advocacia, ética profissional e lavagem de dinheiro: diálogos necessários”.
- **Grupo de Debates TMA Brasil:** em março de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella participou de painel acerca de acordos de leniência, recuperação judicial e indisponibilidade de bens.
- **Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (IBCCRIM):** no curso de Investigações Corporativas oferecido pela entidade, Renato Portella ministrou aula sobre “Acordos de Leniência”; Vinícius Giron, sobre “Pesquisas Independentes: Afastando-se do parceiro indesejado”. O sócio Thiago Jabor também ministrou aulas em cursos de pós-graduação ou extensão.
- **International Chamber of Commerce (ICC):** em maio de 2020, o sócio Thiago Sombra participou como painelistas do evento *online* “Webinar ICC sobre Compliance e Cybersecurity”.
- **KPMG:** em dezembro de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella participou da semana internacional de combate à corrupção promovida pela KPMG, o Compliance Summit, como palestrante no

painel “Compliance, Corrupção Corporativa e Direito. Tendências e Desafios da Advocacia em Compliance”. Ao longo do ano, o sócio Thiago Jabor ministrou aulas em cursos de extensão oferecidos pela KPGM.

- **Legal Ethics & Compliance (LEC):** em agosto de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella palestrou no 8º Congresso Internacional de Compliance da LEC, o “LEC Experience LATAM”, com o painel “Avanços no combate à corrupção nos países da América Latina”. No mesmo evento, o sócio Kevin Altit e a associada Luiza Cattley participaram de painel sobre os acordos de leniência na vigência da Lei Anticorrupção. Também em agosto, Renato Tastardi Portella participou do evento internacional Hangout sobre a execução de acordos de leniência sob a Lei nº 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção”).
- **LEPHS:** o associado sênior Vinicius Giron ministrou curso *online* de “Investigações Corporativas”.
- **Mattos Filho Collab:** em maio de 2020, o sócio Thiago Sombra palestrou no evento *online* “Mattos Filho Collab: Doações em tempo de COVID-19 – modalidades e incentivos às doações”. Em junho de 2020, o sócio Thiago Sombra participou do “Webinar Plano de Retomada ao trabalho (Nacional)”, promovido pelo Mattos Filho, que cobriu aspectos de Compliance.
- **Semana de Compliance e Riscos Allianz:** em dezembro de 2020, o sócio Renato Tastardi Portella participou do painel “Prevenção à Lavagem de Dinheiro – Olhos atentos à Integridade Corporativa”.

- **Universidade de Fortaleza (UNIFOR):** na especialização LLM Compliance e Integridade Corporativa, o associado sênior Vinicius Giron ministrou três aulas sobre “Investigações Corporativas” e Marcel Ribas sobre “Fusões e Aquisições”.

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

No final de 2020, o escritório deu início a uma revisão de suas políticas internas de integridade, iniciativa que está em andamento e tem o objetivo de garantir que seu programa de integridade seja atualizado e de acordo com as melhores práticas.

Dentre as políticas do Mattos Filho recentemente revisadas e aprovadas, destaca-se a Política de Interação com Agentes Públicos ou Pessoas Politicamente Expostas, cujo objetivo é garantir que a interação dos nossos profissionais com agentes públicos ou pessoas politicamente expostas ocorra de forma ética, leal, transparente e de acordo com todas as leis, regulamentos e melhores práticas aplicáveis, em especial na representação de interesses de clientes perante tais agentes.

Como parte do plano de revisão do programa de integridade do Mattos Filho, iniciativa coordenada pelos sócios Marcelo Mansur e Thiago Jabor, foram realizadas reuniões periódicas entre os meses de fevereiro e dezembro de 2020, envolvendo representantes de todas as quatro diretorias do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa). Durante as reuniões, discutiu-se a revisão de múltiplas

iniciativas e normativas internas voltadas à integridade corporativa.

No âmbito da iniciativa, discutiu-se ainda a expansão dos controles sobre contratação de fornecedores, mediante ampliação da aplicação de tais regras e implementação um novo Código de Conduta para Fornecedores, além da já citada minuta padrão de contrato para correspondentes de serviços jurídicos.

## V. Participação em Comitês e Comissões

### ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS (ABBI)



O sócio Renato Tastardi Portella e a associada Gabrielle Graziano 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.

### CÂMARA DE COMÉRCIO BRASIL-CANADÁ



O sócio Renato Tastardi Portella é membro da Comissão de Compliance e Integridade da Câmara de Comércio Brasil-Canadá.

### INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE CONCORRÊNCIA, CONSUMO E COMÉRCIO INTERNACIONAL (IBRAC)

# IBRAC

INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS  
DE CONCORRÊNCIA, CONSUMO E  
COMÉRCIO INTERNACIONAL

A associada Laura Carneiro Senra participou das reuniões do Comitê de Investigações Corporativas do IBRAC durante o ano de 2020.

### INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC)



Desde 2019, o sócio Thiago Jabor compõe a Comissão de Ética na Governança do IBGC.

### INSTITUTO DOS ADVOGADOS DE SÃO PAULO (IASP)



# IASP

INSTITUTO  
DOS ADVOGADOS  
DE SÃO PAULO

O sócio Renato Tastardi Portella e o associado sênior Vinicius Giron participam da Comissão Permanente de Estudos de Compliance do Instituto dos Advogados de São Paulo. Os encontros da Comissão contam com a participação de profissionais

renomados e especialistas na área de Compliance e de integridade, e são promovidos com o objetivo de discutir novidades e temas polêmicos relacionados ao assunto.

**ORDEM DOS ADVOGADOS  
DO BRASIL (OAB-DF)**



A associada Izabela Telles é membro da Comissão de Compliance e Ética Corporativa da OAB-DF, acompanhando as reuniões mensais e iniciativas institucionais.

**MATTOS FILHO** >

Mattos Filho, Veiga Filho,  
Marrey Jr e Quiroga Advogados

# COP 2021

São Paulo | Campinas | Rio de Janeiro | Brasília | Nova Iorque | Londres

[www.mattosfilho.com.br](http://www.mattosfilho.com.br)