



COP 2022

Sumário COP 2021

Mensagem do sócio-diretor	3
1. Compromisso com os Direitos Humanos	5
I. Acesso à justiça e a prática Mattos Filho 100% Pro Bono	5
II. Investimento Social Privado	10
III. Comissão de Diversidade e Inclusão	15
IV. Adesão a iniciativas da ONU	16
V. Participação em fóruns empresariais	17
VI. Equidade de Gênero	18
VII. Direitos LGBTQIAP+	23
VIII. Equidade Racial	26
IX. Direitos das pessoas com deficiência	29
X. Liberdade religiosa	31
XI. Reconhecimentos	33
XII. Mova - Programa de Voluntariado Corporativo	33
2. Compromisso com o Direito do trabalho	40
I. Plataforma de Ação de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global	41
II. No escritório: contratação	41
III. No escritório: benefícios	43
IV. No escritório: desenvolvimento de pessoas	45
V. Segurança do trabalho	48
VI. Mind - Programa de Atenção à Saúde Mental	49
VII. PPR - Programa de Participação nos Resultados	49
3. Compromisso com o meio ambiente	51
I. Participação em campanhas e programas de sustentabilidade	52
II. Redução de Consumo – institucional	53
III. Grupo Menos é Mais	54
IV. Doação e reciclagem	54
V. Emissões de CO2	55
VI. Certificação	56
4. Compromisso com o combate à corrupção	58
I. Código de conduta Mattos Filho	58
II. Disseminação da cultura de combate à corrupção	59
III. Participação em eventos anticorrupção	59
IV. Revisão das políticas, processos e procedimentos de compliance	61
V. Participação em Comitês e Comissões	61

Mensagem do sócio-diretor

O Mattos Filho reitera o seu apoio ao Pacto Global das Nações Unidas e renova o seu compromisso com os dez princípios relativos aos direitos humanos, direitos trabalhistas, preservação do meio ambiente e combate à corrupção. O escritório aderiu à iniciativa em 2008, sendo esta nossa 13ª Comunicação de Progresso.

Nesta edição, apresentaremos as atividades realizadas entre janeiro e dezembro de 2021, desenvolvidas com o objetivo de comunicar e reafirmar nosso engajamento com o Pacto Global para profissionais, clientes, parceiros, estudantes de Direito e prestadores de serviço e, também, para a sociedade em geral.

Estamos presentes em seis cidades, sendo: São Paulo (Alameda Joaquim Eugênio de Lima, Alameda Santos, Avenida Brigadeiro Faria Lima); Campinas, recentemente lançado (Cambuí); Rio de Janeiro (Praia do Flamengo); Brasília (Asa Sul); e temos dois escritórios internacionais, um em Nova Iorque, nos Estados Unidos; e outro em Londres, no Reino Unido. Temos uma equipe técnica formada por 116 sócios e sócias, 583 advogados e advogadas, 130 estagiários e estagiárias, além de 149 auxiliares e assistentes jurídicos – portanto, um total de 978 profissionais do Direito. O Grupo de gestão e desenvolvimento, nossa área administrativa, por sua vez, conta com 593 profissionais divididos entre as diretorias de Comunicação e Marketing, Desenvolvimento humano, Financeiro e Operações, e Tecnologia e Conhecimento.

Em 2021, 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, fomos reconhecidos nas últimas edições do Chambers and Partners Global em 15 categorias; Chambers and Partners Brazil em 27 categorias; The Legal 500 em 34 categorias; LACCA na pesquisa “Who Represents Latin America’s 100 Largest Companies”; e Latin Lawyer Elite Firms 2021, como Leading Law Firm. Além disso, recebemos o prêmio Joan Guggenheimer de Diversidade, Equidade e Inclusão; tivemos 39 profissionais ranqueadas na Análise Advocacia Mulheres e fomos reconhecidos pelo Prêmio Lumen na categoria “Boas práticas de Gestão” pelo desenvolvimento do programa [Soma Talentos](#).

Preparamos um relatório que consolida nossos resultados do ano, adicionando a descrição de novos projetos, com destaque para: **(i)** nova política de licença parental; **(ii)** lançamento do programa Conecta; **(iii)** produção do primeiro diagnóstico de emissão de carbono do escritório; e **(iv)** revisão de nossas políticas internas de integridade.

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



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 nos direitos humanos de suas atividades e relações.

No mercado jurídico brasileiro, o escritório tornou-se referência em razão de sua responsabilidade social corporativa - especialmente pelo trabalho direcionado à promoção e proteção dos direitos humanos: o Mattos Filho é o único escritório de advocacia brasileiro a ter, além de um programa *pro bono*, uma prática 100% *Pro Bono*, com profissionais contratadas exclusivamente para prestar serviços jurídicos gratuitos. Esta característica alinhou a causa de direitos humanos ao investimento social privado do escritório, que possui consolidados programas de voluntariado corporativo e de diversidade e inclusão, inovando assim na promoção de direitos humanos e também no 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

Diante do cenário de acesso à justiça no Brasil, o Mattos Filho, em uma análise crítica da responsabilidade dos advogados e dos escritórios de advocacia, renova anualmente,

e há mais de 20 anos, o seu compromisso em trabalhar para reduzir a falta de acesso à justiça e as violações de direitos humanos no país, com vistas a retornar à sociedade o que nós, advogados, recebemos em termos de conhecimento jurídico.

Desde 1999, o Mattos Filho atua de forma *pro bono* em casos de interesse público e impacto social, oferecendo assistência jurídica gratuita a organizações da sociedade civil dedicadas à promoção dos direitos humanos, à melhoria das políticas públicas e à defesa da democracia.

Após a regulamentação da advocacia *pro bono* pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o escritório iniciou uma reestruturação com relação a oferta de serviços jurídicos gratuitos, de modo que, em 2016, passou a contar com uma coordenadora dedicada em tempo integral ao trabalho *pro bono*. No mesmo contexto, o escritório passou a atuar no atendimento individual de 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*, em casos de referência, com repercussão 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 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 de profissionais envolvidos.

Atualmente, a prática Mattos Filho 100% Pro Bono conta com oito profissionais de dedicação exclusiva ao trabalho *pro bono* – com previsão de aumento do time ainda em 2022. Nossa equipe está baseada em São Paulo e tem dois sócios de dedicação parcial e uma advogada sênior, coordenadora de dedicação integral, que trabalha com uma equipe de cinco advogadas e duas estagiárias. A prática 100% Pro Bono é moldada para combinar o trabalho de uma equipe especializada em temas de direitos humanos e exclusivamente dedicada aos casos de interesse público com a expertise dos demais profissionais do escritório, de modo a melhor atender às necessidades do cliente.

b) Dados relativos ao trabalho *pro bono* do escritório em 2021



16,3 mil
horas dedicadas a
clientes *pro bono*



22
práticas do escritório
envolvidas



162
novos casos

c) Principais casos da prática 100% Pro Bono em 2021

ATUAÇÃO EM DIREITOS DAS MULHERES

Em 2021, os casos relativos à atuação com direitos das mulheres representaram 35% das horas *pro bono* dedicadas pelos profissionais do escritório. Ao todo, atendemos 19 organizações que atuam com a temática e 36 mulheres em situação de vulnerabilidade econômica e social.

Um dos principais casos em que atuamos diz respeito a uma estudante da Universidade de São Paulo (USP) que foi assediada sexualmente por seu orientador de mestrado. Mesmo diante de tal conduta, o professor não foi afastado de suas funções acadêmicas, de modo que foi necessária a judicialização do caso, que resultou em recente condenação do professor em primeira instância pelo crime de lesão corporal grave. Considerando o desequilíbrio hierárquico entre professor e aluna, a sentença representou uma conquista emblemática no tema.

Outro exemplo com resultado relevante foi o caso Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil, relativo ao assassinato de uma mulher paraibana negra, jovem estudante de 20 anos de idade à época dos fatos, por um deputado estadual em 1998, no qual o Estado Brasileiro ficou-se inerte por todos esses anos, deixando de investigar e punir o responsável, sob a justificativa de haver imunidade parlamentar relativa ao deputado.

Neste caso, produzimos um memorando a respeito do tema de imunidades parlamentares no Brasil para subsidiar a argumentação das vítimas perante a Corte

Interamericana de Direitos Humanos, que proferiu sentença reconhecendo a violação pelo Estado Brasileiro às garantias judiciais, à igualdade ante a lei e à proteção judicial, bem como à integridade pessoal.

ATUAÇÃO EM DIREITOS DOS MIGRANTES E REFUGIADOS

Os casos relativos à temática de direitos dos migrantes e refugiados representaram, em 2021, 11% da dedicação *pro bono* do escritório. Neste ano, atendemos a 25 demandas individuais, relacionadas a pessoas de nove diferentes nacionalidades.

Dentre esses casos está o caso de Yexelin e Heide, migrantes venezuelanas que foram impedidas de solicitar refúgio pela Polícia Federal, que também as autuou a pagar multa por alegada entrada irregular no país. O caso está inserido em um contexto maior, de reiteradas violações de direitos migratórios pelo Governo Federal desde o início da pandemia. Nesse sentido, a obtenção de decisão liminar neste caso, garantindo-lhes o direito de solicitação de refúgio e a proibição de a Polícia Federal colocar qualquer empecilho no processamento do pedido, reforça a obrigação de o Brasil voltar a observar e cumprir os tratados internacionais e as legislações brasileiras sobre a matéria.

Em parceria com organizações que trabalham com o tema, como a Organização Internacional das Migrações e a Defensoria Pública da União, atuamos também na elaboração de um memorando de atendimento jurídico a refugiados e migrantes. Além disso, produzimos, em conjunto com escritórios de toda a América

Latina, memorando sobre procedimentos para pessoas venezuelanas buscarem regularização migratória, via residência ou refúgio, ou asilo político no Brasil.

ATUAÇÃO EM DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+

A atuação do Mattos Filho com relação aos direitos LGBTQIAP+ representou 11% do número total de horas *pro bono* do escritório.

Representamos o Grupo Dignidade, uma das principais organizações que atuam com o tema de direitos da população LGBTQIAP+, perante o Supremo Tribunal Federal, em ação civil pública que busca a condenação de Ana Paula Valadão – famosa cantora gospel brasileira – por suas manifestações homofóbicas e sorofóbicas em um canal aberto de televisão cuja cobertura e alcance é nacional.

Também atuamos recentemente em caso em que um ex-vereador da cidade de São Paulo fez declarações transfóbicas em suas redes sociais, criticando a instalação de banheiros para pessoas trans em escolas públicas. Em representação do denunciante, obtivemos a condenação do ex-vereador ao pagamento de uma multa administrativa a um fundo de promoção aos direitos humanos e à cidadania. Junto a este caso, atuamos em defesa de outros dez denunciante de violações de direitos LGBTQIAP+ ante a Secretaria de Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo, consolidando atuação administrativa sobre o tema.

ATUAÇÃO EM DIREITOS ÉTNICO-RACIAIS

O escritório renovou em 2021 o acordo de cooperação com a Defensoria Pública do Estado de São Paulo para o encaminhamento de (i) casos de pessoas físicas em situação de vulnerabilidade social e financeira, (ii) atuação em audiências de custódia, e (iii) pareceres e memorandos para compor o desenvolvimento de teses inovadoras em direitos humanos. A parceria mostrou-se, ao longo de seus dois anos de duração, uma forma inédita e inovadora de advogados da iniciativa privada contribuírem ativamente com a ampliação do acesso à justiça no Brasil.

No último ano, como resultado dessa parceria, atuamos em sete casos que envolviam o tema de discriminação racial perante a Comissão Racial da Secretaria de Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo, desenvolvendo e aplicando teses sobre a temática. Caso a Comissão reconheça a ocorrência de conduta discriminatória, poderá aplicar multas administrativas de até 1000 UFESPS (Unidade Fiscal do Estado de São Paulo), o que equivale a aproximadamente R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Ademais, atuamos em prol da Federação das Organizações Indígenas do Rio Negro, em ação de obrigação de fazer e não fazer contra a União em caso que discutia a impossibilidade de inscrição do nome da organização em cadastros de inadimplentes antes do trânsito em julgado de Tomada de Contas Especial em trâmite no Tribunal de Contas da União, no âmbito da qual se discutia o débito judicial que gerou as inscrições indevidas contra a entidade. O Tribunal Regional Federal da Primeira Região,

acolheu a nossa tese e proferiu sentença dando integral provimento à ação, o que garantiu que a organização pudesse receber recursos para subsidiar suas atividades durante a pandemia.

Em razão da atuação *pro bono* nesta frente o Mattos Filho passou a compor a *Law Firm Antiracism Alliance*.

ATUAÇÃO COM ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL

No ano de 2021, o trabalho *pro bono* com organizações da sociedade civil teve como marcas a prestação de consultoria jurídica a 60 entidades e, ainda, a constituição de 20 novas organizações.

Trabalhamos com diversas associações e institutos, subsidiando-os em ações de *advocacy* relacionadas a temas importantes para a garantia de distintos direitos humanos. A título de exemplo, atuamos em prol do Instituto Rodrigo Mendes, admitido como *amicus curiae* na ADI 6590, que discute política nacional que pretende segregar crianças com deficiência das escolas comuns.

Também representamos a Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down em seu pedido de habilitação como *amicus curiae* em ação civil pública que visava à análise de lei estadual que subtraiu a isenção das pessoas com deficiência ao Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), direito antes amplamente garantido.

Na mesma linha, apoiamos o Instituto Vladimir Herzog na elaboração de seu pedido de ingresso como *amicus curiae* na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 320, que objetiva a declaração de não recepção da Lei de Anistia pela Constituição Federal Brasileira de 1988 com base em decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos que demonstram a incompatibilidade da lei com o combate à impunidade de graves violações de direitos humanos. Recentemente, o Instituto logrou sua admissão na ação, cuja discussão representará um importante marco na legislação infraconstitucional do país.

d) Reconhecimentos em 2021

LATIN LAWYER – PRO BONO LEADING LIGHTS



JANEIRO DE 2021: Reconhecido pelo *Latin Lawyer* na pesquisa “*Pro Bono Leading Lights 2020*” como escritório referência em *pro bono* no Brasil;

LATIN LAWYER



MARÇO DE 2021: Reconhecido pelo guia *Latin Lawyer 250 2020* na área *pro bono*;

II. Investimento Social Privado

Com forte DNA social e empenhado em atuar, cada vez mais, como agente transformador em prol de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária, o Mattos Filho apoia projetos sociais e culturais de grande impacto positivo na sociedade. Essas parcerias são realizadas por meio de leis de incentivo fiscal, isto é, o montante investido pode ser descontado do valor do imposto de renda devido do escritório, e de verba direta, com o uso de recursos próprios previstos no orçamento do escritório.

Em 2016, o Mattos Filho começou a contar com uma coordenação exclusiva para Responsabilidade Social Corporativa, dedicada a desenvolver e implementar estratégias e ações de impacto social. 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 que foi ampliada em 2021, e passou a contar com seis profissionais. Esse time, além de criar e administrar os programas internos de voluntariado corporativo e Diversidade e Inclusão, é responsável pela curadoria de

projetos sociais e culturais a serem apoiados pelo escritório.

Ainda vivenciando as consequências da pandemia de COVID-19, tais investimentos mostraram-se extremamente necessários para que as instituições parceiras seguissem atuando ao longo de 2021. Conheça cada uma delas:

a) Instituições apoiadas com recursos de incentivo fiscal

> LEI DE INCENTIVO À CULTURA

FUNDAÇÃO ORQUESTRA SINFÔNICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (OSESF)



Em 2021, apoiamos três projetos da principal orquestra do país: a Temporada Osesf, que apresentou concertos sinfônicos e não sinfônicos, oferecendo uma ampla gama de possibilidades da música erudita, obras de compositores brasileiros e obras de compositores contemporâneos (sec. XX e XXI); a Osesf Itinerante 2021, que levou os concertos da orquestra para importantes cidades do interior do Estado de São Paulo; e o Concerto em Homenagem aos Profissionais da Saúde, realizado em outubro, como forma de agradecer o trabalho realizado por esses profissionais durante a pandemia de Covid-19.

PINACOTECA DO ESTADO DE SÃO PAULO (PINA)

Pina_

Entre abril e outubro de 2021, a Pina recebeu a exposição *Enciclopédia Negra*. A mostra, produzida em parceria com os renomados historiadores Lília Schwarcz e Flávio Gomes, e o artista Jaime Lauriano, reuniu retratos ilustrativos de mais de 250 personagens afro-brasileiros que se destacaram na história do Brasil.

MASP – MUSEU DE ARTE DE SÃO PAULO ASSIS CHATEAUBRIAND

MASP

Em 2021, o escritório realizou apoio institucional ao Masp, auxiliando no custeio das despesas necessárias à manutenção de objetos estatutuários do museu, colaborando para a produção cultural, bem como para a preservação do museu e da sua programação.

MUSEU DA LÍNGUA PORTUGUESA



O Museu da Língua Portuguesa, reaberto em 2021, apresentou a exposição *Sonhei em Português*. A mostra contou a história de imigrantes que vivem no Brasil e como seus traços linguísticos foram incorporados ao jeito de falar português no país.

MAM RJ – MUSEU DE ARTE MODERNA DO RIO DE JANEIRO



Museu de Arte Moderna
Rio de Janeiro

O MAM RJ, uma das mais importantes instituições culturais da América Latina, foi reaberto no segundo semestre de 2020 com um novo objetivo: promover um museu mais diverso e inclusivo. Em 2021, o Mattos Filho apoiou o MAM RJ institucionalmente, compreendendo a produção e a manutenção de suas exposições e acervos.

CAROLINA: O FILME

A Raccord Produções, em parceria com Maria Produtora e Buda Filmes, produzirá *Carolina: o filme*, baseado na impressionante história de vida de Carolina Maria de Jesus, mulher negra e mãe solteira, que catava papel para se sustentar, e se tornou uma das escritoras mais importantes do país.

COMO ELA FAZ: LIVRO



O livro *Como ela faz?* reúne depoimentos e fotografias do documentário homônimo, produzido pela Tocha Filmes, sobre a questão de gênero no mercado de trabalho, com o olhar para seus múltiplos desdobramentos. O livro menciona também a participação de José Eduardo Carneiro Queiroz, nosso sócio-diretor de 2015 a 2020, em razão de sua importante

atuação em prol da equidade de gênero no mercado jurídico.

> LEI DE INCENTIVO AO ESPORTE

ASSOCIAÇÃO DESPORTIVA PARA DEFICIENTES (ADD)



O Programa de iniciação ao esporte adaptado proporcionou a aquisição de valores esportivos educacionais por meio da prática de atividades físicas adaptadas para crianças, adolescentes e jovens com deficiência.

INSTITUTO CESAR CIELO



O projeto *Clínicas de Nataação* promoveu a prática do esporte para crianças e adolescentes, por meio da aprendizagem e aperfeiçoamento de quatro estilos de nado. O próprio nadador Cesar Cielo ministrou aulas de nataação, oferecendo a oportunidade de os jovens conhecerem e aprenderem sobre essa modalidade olímpica.

INSTITUTO FUTEBOL DE RUA



Em 2021, o escritório abriu um núcleo exclusivo do Futebol de Rua em Campinas - SP. O projeto proporciona a prática esportiva e atividades pedagógicas para crianças e adolescentes durante o contraturno escolar.

INSTITUTO REAÇÃO



O Projeto *Reação Olímpico - Ano IX* promoveu a prática e o aperfeiçoamento de judô nos núcleos do instituto no Rio de Janeiro. Beneficiando diretamente 200 adolescentes e adultos, a iniciativa buscou garantir condições adequadas para o treinamento de alto rendimento com atendimento multidisciplinar..

INSTITUTO SUPERAÇÃO



O projeto do *Instituto Superação* contribuiu com a formação pessoal de crianças e adolescentes, desenvolvendo competências socioemocionais, por meio da educação e

do esporte nas cidades de São Paulo e Belo Horizonte.

> ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

ASA - ASSOCIAÇÃO SANTO AGOSTINHO



O projeto *Previna-se* promoveu o conhecimento sobre saúde sexual e reprodutiva, questões relativas à sexualidade, violências e abusos, DSTs, gravidez precoce e temas correlatos. O projeto também atuou no acolhimento e atendimento especializado de casos críticos, além de uma rede de proteção às crianças e adolescentes.

CIAM – CENTRO ISRAELITA DE APOIO MULTIDISCIPLINAR



O Grupo de Famílias no Direito a Convivência Familiar e Comunitária, apoiado pelo Mattos Filho este ano, capacitou, empoderou e ampliou as trocas sociais das famílias com bebês prematuros e/ou com crianças com deficiência intelectual.

FUNDAÇÃO GOL DE LETRA



O projeto *Arte e identidade* contribuiu para o desenvolvimento integral de adolescentes e jovens por meio de atividades multidisciplinares, estimulando habilidades técnicas, capacidades socioemocionais e cognitivas, além do estímulo à expressão cultural e artística.

INSTITUTO RECICLAR



O Programa de Formação de Socioeducadores contribuiu com o processo de capacitação de profissionais envolvidos na educação formal e informal de crianças e adolescentes. O programa atua em escolas, organizações sociais e espaços socioeducativos no estado de São Paulo, beneficiando mais de 1,2 mil jovens em situação de vulnerabilidade social.

> ESTATUTO DO IDOSO

HOSPITAL ANGELINA CARON



O projeto apoiado dedicou-se à *Ampliação de Ensino e Pesquisa para Melhoria do Atendimento* no Hospital Angelina Caron, aprimorando o

tratamento e as variáveis sociodemográficas, por meio de atendimentos multidisciplinares aos pacientes idosos.

HOSPITAL DE AMOR



O projeto custeou o tratamento de pacientes idosos nas unidades do Hospital de Amor. Além do tratamento oncológico, o hospital dá suporte às famílias dos pacientes, fornecendo alojamento, refeições diárias e atividades de humanização.

PRONAS (PROGRAMA NACIONAL DE APOIO À ATENÇÃO DA SAÚDE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA)



FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ



O projeto *O futuro no tratamento das doenças neurodegenerativas* estudou a utilização de células-tronco para ampliar os conhecimentos sobre os mecanismos de patogênese que possibilitem o desenvolvimento de novas

abordagens terapêuticas em doenças neurológicas como autismo e microcefalia.

b) Instituições apoiadas com verba livre

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 agosto e dezembro de 2021. Os conferencistas do ano foram: Jared Diamond, Steven Pinker, Anne Applebaum, Niall Ferguson, Margaret Atwood, Yuval Noah Harari, Carl Hart e Pavan Sukhdev.

PARCEIROS DA EDUCAÇÃO



Desde 2019, o escritório apoia essa organização, que busca promover maior envolvimento da sociedade civil na melhoria da educação pública brasileira, por meio de parcerias com escolas e secretarias estadual e municipais. O objetivo 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 sobre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a Agenda 2030 da ONU e palestras sobre direito do trabalho e cibersegurança.

Em 2020 e 2021, 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 Escolar e Apoio Pedagógico, que foi fundamental para as aulas virtuais e processos de aprendizagem remotos.

III. Comissão de Diversidade e Inclusão


No final do ano de 2020, na busca por promover maior sinergia entre os pilares do Programa de Diversidade e Inclusão representados pelos grupos de afinidade, o Mattos Filho criou a Comissão de Diversidade e Inclusão, que reúne dois integrantes de cada grupo e a liderança do escritório. Seu objetivo é discutir as estratégias, acompanhar métricas e principais iniciativas do programa.

Além disso, pela segunda vez, o escritório participou do Censo da Diversidade, realizado em parceria com a consultoria Diversidade

Corporativa e com o apoio do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT). A iniciativa busca mapear raça, etnia, orientação afetivo-sexual, identidade de gênero, possíveis deficiências e religião de profissionais do escritório, preservando o anonimato dos respondentes e contribuindo para a criação de iniciativas que tornem o ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor. O primeiro censo foi aplicado em 2018.

Em 2021, um dos focos do programa de Diversidade e Inclusão foi investir em ações de sensibilização para aspectos interseccionais, pois mesmo entre grupos minorizados existem diferentes marcadores sociais que podem fazer com que as pessoas sejam discriminadas de duas ou mais maneiras, por estarem representadas em grupos diferentes.

É fundamental que o programa de Diversidade e Inclusão mantenha um olhar atento para as interseccionalidades, trabalhando para a equidade e a garantia real de inclusão para mulheres, pessoas LGBTQIAP+, negros e negras, pessoas com deficiência e profissionais religiosos no escritório.

Ao longo das ações descritas em cada pilar do programa de Diversidade e Inclusão neste documento, você notará este selo , que indica que a ação descrita foi trabalhada sob aspectos interseccionais.

IV. Adesão a iniciativas da ONU

O Mattos Filho desde 2015 aderiu a inúmeras iniciativas da ONU, sendo elas:

MOVIMENTO HEFORSHE (ONU)



HeForShe
UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality

Lançado pela ONU Mulheres em 2014, nasceu como um movimento de solidariedade para envolver toda a sociedade, inclusive os homens e meninos, na promoção da igualdade gênero. Em 2021, o convite foi para que instituições, empresas, sociedade civil e associações sejam aliadas estratégicas e agentes na ampliação do diálogo sobre ferramentas e ações que possam efetivamente acelerar o alcance da equidade de gênero.

PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES (ONU)



Ciente do papel das empresas para o crescimento das economias e para o desenvolvimento humano, a ONU Mulheres

e o Pacto Global criaram os Princípios de Empoderamento das Mulheres. Os Princípios são um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres.

LIVRES E IGUAIS (ONU)



LIVRES & IGUAIS
NAÇÕES UNIDAS

O Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos desenvolve, desde 2013, uma campanha de informação pública, global e sem precedentes, com o objetivo de promover direitos iguais e tratamento justo para pessoas LGBTQIAP+.

PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS (ONU)

O documento, elaborado pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), visa fortalecer o envolvimento das empresas na promoção da igualdade de direitos e tratamento justo da população LGBTQIAP+.

EQUIDADE É PRIORIDADE - GÊNERO



Iniciativa do Pacto Global que visa aumentar a quantidade de mulheres em cargos de alta liderança (a partir de gerência-sênior). Para isso, as empresas assinam um documento que estabelece como metas: ter 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025, ou; ter 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030.

EQUIDADE É PRIORIDADE - ÉTNICO RACIAL



Parceria entre o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e o Pacto Global, tem por objetivo auxiliar as empresas a terem metas individualizadas para pessoas negras em cargos de gestão.

V. Participação em fóruns empresariais

O Mattos Filho integra diversos fóruns e movimentos empresariais que buscam discutir e fomentar melhores práticas de diversidade e inclusão. Participamos dos seguintes fóruns:

MOVIMENTO MULHER 360



O MM360 tem como objetivo contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira em uma visão 360 graus. Em fevereiro, a equipe de Cidadania Corporativa do Mattos Filho foi convidada para apresentar, no Diálogos de Associados do MM360, a criação do grupo de afinidade *EmFamília* como uma boa prática.

COALIZÃO EMPRESARIAL PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E MENINAS

Uma iniciativa privada e colaborativa que une esforços e recursos corporativos para gerar impacto social por meio da conscientização e mobilização, diária e constante, em favor de uma causa comum: o fim da violência contra mulheres e meninas.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT+



Criado em março de 2013, o Fórum é um movimento empresarial com atuação permanente, que reúne grandes empresas em torno de 10 Compromissos com a promoção dos direitos humanos LGBTI+. Espera-se que cada empresa busque cumprir com os Compromissos no relacionamento com seus diferentes *stakeholders* e que juntas as

empresas possam influenciar positivamente o ambiente empresarial e a sociedade.

ALIANÇA JURÍDICA PELA EQUIDADE RACIAL



Criada em novembro de 2017, por iniciativa e liderança do Mattos Filho, reúne os doze principais escritórios de advocacia *full-service* do Brasil. Seu objetivo é promover, por meio de uma ação coordenada, a equidade racial no mercado jurídico de modo a contribuir para o combate ao racismo estrutural presente na sociedade. A iniciativa é essencial para a troca de boas práticas na promoção da equidade racial entre os escritórios. O presidente da Aliança Jurídica pela Equidade Racial até dezembro de 2023 é o sócio-diretor do Mattos Filho, Dr. Roberto Quiroga, e sua Secretária Executiva é Laura Davis Mattar, gerente de Diversidade, Inclusão e Cidadania Corporativa do Mattos Filho.

COALIZÃO EMPRESARIAL PELA EQUIDADE DE RAÇA E GÊNERO



O escritório participa da 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, e do Banco Interamericano

de Desenvolvimento (BID). Seu objetivo 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 promover a inclusão e a diversidade nas organizações.

REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL



O Mattos Filho aderiu ao fórum na categoria de membro e, a partir de então, passou a ter acesso aos eventos mensais que debatem temas importantes para a inclusão da pessoa com deficiência.

REDE TEMÁTICA DE EQUIDADE RACIAL DO GIFE

EQUIDADE RACIAL

A iniciativa busca promover a equidade racial e inseri-la nos programas e projetos dos investidores sociais privados, reforçando a temática como um princípio de reflexão central e transversal sobre a sociedade.

VI. Equidade de Gênero

A igualdade entre homens e mulheres é garantida na carta de fundação da Organização das Nações Unidas (ONU) e na

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

O artigo 11 da Cedaw garante o direito de homens e mulheres às mesmas oportunidades e condições no ambiente de trabalho. De fato, o escritório tem garantido os mesmos direitos e as mesmas oportunidades de desenvolvimento, remuneração e métricas de avaliação para homens e mulheres – que representam, em dezembro de 2021, 58% de nossos profissionais.

No âmbito do Programa de Diversidade e Inclusão, o primeiro pilar criado no escritório foi o de equidade de gênero. O Mattos Filho vem realizando ações institucionais – como apoios e parcerias, políticas de Recursos Humanos, campanhas de comunicação – e incentivou a criação de dois grupos de afinidade.

O primeiro deles, chamado **4Women**, surgiu em 2016 e foi, de fato, a primeira iniciativa de diversidade do escritório. Seu objetivo é promover um ambiente de trabalho equânime com as mesmas oportunidades para mulheres e homens de modo a atrair, desenvolver e reter os talentos femininos. O grupo promove ações, sensibilizações e debates sobre equidade de gênero no mundo corporativo e em nossa sociedade em geral, de modo a

aumentar a consciência dos profissionais sobre o assunto e mobilizar aliados homens, essenciais para a promoção da equidade de gênero.

O segundo grupo de afinidade do pilar de equidade de gênero do escritório é o **EmFamilia**. Criado em 2020, com o objetivo específico de criar uma cultura organizacional que promova o exercício da parentalidade e que contribua para a equidade de gênero, promovendo a corresponsabilidade pelo cuidado com a família, o EmFamilia promove inúmeras ações internas sobre parentalidade, entre elas pesquisas e debates.

Entre as ações realizadas pelo escritório no pilar de Equidade de gênero em 2021, destacam-se:

> MARÇO - MÊS DA MULHER

O Mattos Filho promoveu uma série de iniciativas para pautar o protagonismo feminino no escritório:

HISTÓRIAS DE MULHERES, HISTÓRIAS FEMINISTAS

Isabelle Rejeille, curadora do MASP, falou sobre a exposição realizada no museu, em 2019. A partir de aspectos da história e da arte, foi possível dialogar sobre narrativas femininas que se mantêm atuais e urgentes de transformação. Adriana Simões, sócia da prática de Infraestrutura, mediu o evento.

LIDERANÇA FEMININA COMO AGENTE DE MUDANÇA PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS JUSTO E PLURAL

A vice-presidente de Marketing da PepsiCo Brasil Alimentos, Daniela Cachich, conversou sobre o tema com profissionais do escritório. Daniela Cachich é referência por trabalhar com marketing inclusivo e pautar a temática de mulheres na liderança.

4WOMEN NO ÚNICO, O PODCAST DO MATTOS FILHO

Lançamento do podcast [4Women](#) dedicado à jornada de desenvolvimento profissional das mulheres.

- [Mulheres no mercado de Trabalho: perspectiva histórica e desafios atuais para a equidade de gênero](#): episódio analisa o papel e o espaço das mulheres no mercado de trabalho nos dias atuais, especialmente em um momento de pandemia, e também a partir de um recorte de raça e classe. Participam Bila Sorj, doutora em Sociologia pela Manchester University, professora titular da Universidade Federal do Rio de Janeiro e especialista em estudos de gênero, com foco em trabalho, família e políticas públicas; e a diretora da área de Desenvolvimento humano do Mattos Filho, Renata Maiorino. A conversa é conduzida pela sócia Paula Moreira Indalecio, da prática de Direito Penal empresarial.
- [Representatividade das mulheres negras no cenário cultural brasileiro](#): no mês em

que é comemorado o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha (25 de julho), o [4Women](#) e o [Soma](#) – grupos de afinidade do escritório voltados para a equidade de gênero e racial – promoveram um bate-papo sobre a presença das mulheres negras no cenário cultural brasileiro, comentando desafios, avanços e contribuições desta representatividade para combater o racismo e o sexismo. Para debater o tema, foram convidadas Eliane Dias, advogada, empresária e produtora musical, e Maria Gal, atriz, apresentadora e produtora. A conversa é mediada por Patrícia Nogueira Soares, gerente da área de Desenvolvimento Organizacional do Mattos Filho.

- [Dia da Visibilidade Lésbica: Estratégias para combater o machismo, sexismo e heteronormatividade](#): neste episódio, realizado pelo [4Women](#) e [Mfriendly](#), grupos de afinidade para a equidade de gênero e direitos LGBTQIAP+, a assistente de serviços jurídicos Gabriela Leão e a advogada Lorena Robinson recebem Lais Kovac, senior account manager de serviços financeiros do Facebook, para um debate sobre a presença das mulheres lésbicas em diferentes esferas da sociedade. A partir de suas próprias experiências, elas discutem os desafios, avanços e maneiras de contribuir ativamente para combater o sexismo, o machismo e a heteronormatividade, especialmente no ambiente de trabalho.

CLUBE DE LEITURA

O comitê 4Women lançou um Clube de leitura que promove encontros bimestrais para discutir livros (ficcionais ou acadêmicos) relacionados à temática de equidade de gênero. No ano, foram realizados os seguintes encontros:

- **Fevereiro:** O Feminismo é para todo mundo – Bell Hooks
- **Abril:** A filha perdida – Elena Ferrante
- **Junho:** Mulheres, Raça e Classe – Angela Davis
- **Agosto:** Se Deus me chamar, não vou – Mariana Carrara
- **Outubro:** O Conflito: a Mulher e a Mãe – Elizabeth Badinter
- **Dezembro:** Ponciá Vivêncio – Conceição Evaristo

#I AM REMARKABLE

O Google criou um movimento global chamado [#I Am Remarkable](#), com foco em equidade de gênero. A iniciativa tem o objetivo de levar às mulheres workshops sobre as conquistas dentro e fora do local de trabalho, praticando a autopromoção e, assim, desenvolvendo a autoconfiança. O workshop foi promovido para diferentes grupos de mulheres no escritório e, sob aspectos interseccionais, com participantes do Mfriendly, do Soma e do EmFrente, grupos de afinidade dos direitos LGBTQIAP+, de equidade racial e dos direitos das pessoas com deficiência. Os encontros foram mediados pelas advogadas Giovanna Ventre e Taís Tesser, representantes do Google.

EMPREENDEDORISMO SOCIAL E EQUIDADE DE GÊNERO

O encontro com Gabriele Garcia, diretora presidente e cofundadora do Instituto Think Twice Brasil, realizado em agosto, abordou temas de empreendedorismo social e a atuação da mulher neste seguimento. A Think Twice Brasil é uma organização sem fins lucrativos que desenvolve programas educacionais sobre direitos humanos, igualdade de gênero e construção da paz usando a empatia como principal ferramenta.

VIESES INCONSCIENTES E BARREIRAS DE GÊNERO

Realizado em outubro, a iniciativa consistiu em um treinamento, realizado pela TREE Consultoria, e abordou as barreiras e vieses de gênero que mulheres encontram no ambiente organizacional e formas de romper esses paradigmas.

SAÚDE INTEGRAL DAS MULHERES

Evento pautou os cuidados com a saúde integral das mulheres, abordando, especialmente, aspectos relacionados à sua saúde mental. Para tal, contou com a participação de Alessandra Prado, psicóloga da Care Plus, como palestrante

NOVA POLÍTICA DE LICENÇA PARENTAL

O Mattos Filho lançou uma nova política de licença parental, que tem como diretriz:

- Licença de 180 dias (120 dias, conforme legislação vigente, mais 60 dias) para mulheres ou primeiros(as) cuidador(as);
- Licença de 60 dias para homens e segundos(as) cuidadores(as) (5 dias, conforme legislação vigente mais 55 dias), sendo os primeiros 5 dias obrigatórios logo em seguida ao nascimento do(a) filho(a), conforme previsto em Lei e os outros 55 dias podendo ser utilizados integralmente em algum período até os 12 meses completos do(a) filho(a), inclusive na sequência aos primeiros 5 dias;
- Licença de 180 dias após processo de adoção para todos os profissionais indicados como adotantes ou guardiões principais, desde que a criança tenha, no máximo, 12 anos (120 dias, conforme legislação vigente mais 60 dias);
- Licença de 5 a 10 dias, conforme demanda do processo de FIV - Fertilização In Vitro, para todas as mulheres elegíveis.

PREPARANDO O NINHO

Como parte do novo Programa de parentalidade do escritório, foram realizadas duas edições do curso "Preparando o Ninho", oferecido pelo Primeiras Histórias, para que pais, mães, primeiros(as) e segundos(as) cuidadores(as) se preparem para esta nova etapa na vida.

ENCONTROS DE PAIS E MÃES, COM PRIMEIRAS HISTÓRIAS

Como parte do novo Programa de Parentalidade, o escritório, em parceria com a consultoria Primeiras Histórias, passou a oferecer encontros de acolhimento para pais, mães, primeiros(as) e segundos(as) cuidadores(as) do Mattos Filho sobre temas relacionados ao trabalho do cuidado com crianças pequenas. Em 2021 foram eles:

- Saúde mental de pais, mães e seus filhos na pandemia;
- Conciliando vida profissional e cuidado com a família;
- Importância de políticas organizacionais para pais e mães em ambientes de trabalho.

IMPACTOS POSITIVOS DO EXERCÍCIO DA PATERNIDADE RESPONSÁVEL NAS CRIANÇAS E NOS HOMENS

O encontro foi voltado à discussão e reflexão sobre a promoção da equidade de gênero por meio do exercício da parentalidade e da corresponsabilidade nos cuidados com a família. O encontro foi mediado por Nilton Mattos, sócio de Infraestrutura e *sponsor* do *EmFamília*, e Marcelo Catania, advogado de Contencioso e Arbitragem.

PARENTALIDADE HOMOAfetiva, COM EMFAMÍLIA E MFRIENDLY

Realizado em junho, o evento promoveu o debate interseccional sobre as diferentes

construções de família e os desafios da parentalidade homoafetiva. O encontro contou com Marcela Tiboni, autora do livro “Mama: um relato de maternidade homoafetiva”, como palestrante, e Anderson D’Avila, advogado de Societário/M&A, como mediador.

GUIA DE PARENTALIDADE - NOVAS PERSPECTIVAS DO TRABALHO DO CUIDADO E POLÍTICAS DE PARENTALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

O Guia de Parentalidade tem como objetivo ajudar profissionais do escritório a se prepararem para a chegada de uma criança à família, seja pela gestação, fertilização *in vitro* ou adoção, bem como acompanharem o passo a passo do desenvolvimento do seu bebê. Para o seu lançamento, o escritório convidou Vera Iaconelli, doutora em psicologia pela USP e especialista em parentalidade.

CONCILIANDO PAPEIS EM HOME OFFICE

O evento apresentou as boas práticas para superar os desgastes do home office e melhorar o clima dentro de casa. A antropóloga Renata Lima, mestre em Antropologia, foi convidada para falar sobre o tema.

QUERO TER FILHOS - COMO SE PREPARAR PARA A PARENTALIDADE

O evento teve o objetivo de atingir profissionais que querem ser pais ou mães, mas se sentem inseguros. Participaram Thomaz Kastrup, sócio da prática de Seguros, Resseguros e Previdência privada, além de

Tamy Tomita, gerente de Comunicação e Marketing.

VII. Direitos LGBTQIAP+

Em 2019, a Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais (ILGA), considerada a maior organização em defesa dos direitos LGBTQAIP+ 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 LGBTQAIP+ 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 seis 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 LGBTQAIP+, tampouco menção à orientação sexual e ou à identidade de gênero em convenções e 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, que diz que “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 Programa de Diversidade e Inclusão, o escritório conta com um pilar LGBTQIAP+ cujo respectivo grupo de afinidade é o [Mfriendly](#). Em 2021, o grupo realizou diversas ações, como é possível ver abaixo:

INCLUSÃO TRANS E NÃO BINÁRIA

O evento do Fórum Brasil 2021, organizado pelo *Out&Equal* Brasil em março, abordou a inclusão trans e não binária no mercado de trabalho. Entre os palestrantes estavam Mikkel Mergener Mendes, então estagiário da prática de Contencioso e Arbitragem do Mattos Filho e membro do [Mfriendly](#), e Daniele Botaro, responsável na Oracle pela estratégia D&I de oito países na América Latina.

SITUAÇÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+ NEGRA NO BRASIL

Realizado em abril, o evento trabalhou aspectos interseccionais e discutiu a situação da população LGBTQIAP+ negra no Brasil, a partir do relatório [Qual a cor do invisível?](#), produzido pelo Instituto Internacional sobre Raça, Igualdade e Direitos Humanos e apresentado por Isaac Porto, consultor LGBTQIAP+ e representante do instituto.

REPÚDIO AO PROJETO DE LEI Nº 504/20

Em abril, o Mattos Filho, em conjunto com demais escritórios de advocacia signatários do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, manifestou repúdio ao Projeto de Lei nº 504/20, que tramitava na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. A proposta visava estabelecer proibição à publicidade que fizesse alusão à orientação sexual e movimentos sobre diversidade sexual relacionados a crianças.

LINHA DO TEMPO - DIREITOS LGBTQIAP+ NO BRASIL E NO MUNDO

Lançado em maio, o material desenvolvido por integrantes do [Mfriendly](#) aborda fatos históricos, partindo da insurgência de Stonewall, na Nova York de 1969, à decisão do Supremo Tribunal Federal, de 2020, que permite que homossexuais e bissexuais doem sangue no Brasil. Disponível [neste link](#).

INFOGRÁFICO - DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS

Lançado em junho, o material apresenta os direitos sexuais e reprodutivos, apontando as garantias fundamentais para que todas as pessoas possam ter saúde sexual e reprodutiva, com autonomia sobre o exercício da sexualidade e da parentalidade, livres de qualquer discriminação. Disponível [neste link](#).

MASTERCLASS MASP "HISTÓRIAS DA SEXUALIDADE"

O evento, realizado em julho, apresentou obras da mostra "Histórias da sexualidade", realizada pelo MASP em 2017, propondo reflexões críticas, a partir das múltiplas histórias da sexualidade que as artes podem contar. A apresentação comentada foi realizada por Guilherme Altmayer, doutor e mestre em Arte e Design pela PUC-Rio.

PROJETO EQUIDADE – DIREITOS LGBTQ+

Parceria do Instituto Mattos Filho com o Politize! e a Civicus, o projeto Equidade busca divulgar de forma simples e didática conhecimentos sobre direitos humanos. Integrantes do [Mfriendly](#) participaram do tema Direitos LGBTQ+, por meio de entrevistas nos episódios:

- **"Direitos LGBTQ+: o que são?":** Divulgado em agosto, o [episódio de estreia](#) do tema Direitos LGBTQ+ contou com entrevista do profissional Lucas Henrique de Lucia Gaspar.
- **"A história dos direitos LGBTQ+?":** Divulgado em agosto, o [episódio](#) contou com a participação do profissional Caio Ortega.
- **"Diversidade sexual no mundo e os direitos LGBTQ+":** Divulgado em agosto, o [episódio](#) contou com a participação da profissional Carina Odjfell.

SENSIBILIZAÇÃO TRANS

Com mediação de Pri Bertucci, da consultoria LGBTQAIP+ Diversity Box, os dois encontros realizados em agosto e outubro focaram na sensibilização de um grupo de profissionais para promover um ambiente seguro para pessoas trans que trabalham no escritório. Dr. Daniel Mori, especialista em saúde da população trans, tratou da complexidade do processo de transição e como a equipe pode contribuir com o profissional durante este processo.

OUT&EQUAL WORKPLACE ADVOCATES SUMMIT

Em outubro, o Mattos Filho apresentou o painel *"Call to equality: the importance of interseccionality for LGBTQIAP+ people"*, que contou com a participação dos profissionais Laura Mattar, gerente de Cidadania corporativa, e Frederico Martins, advogado de Contencioso e arbitragem; e, ainda, da advogada e integrante do Conselho de Diversidade da OAB, Luanda Pires. A palestra também apresentou depoimentos de Vitor Martins, mulher trans negra que atua no NuBank, e de Paulo Ferle, homem gay e com deficiência, que atua na Thomson Reuters.

CINEDEBATE - DOCUMENTÁRIO LIMIAR

Em mais uma ação interseccional, os grupos de afinidade [Mfriendly](#) e [EmFamília](#) organizaram o evento para conversar sobre a história de uma mãe que acompanha a transição de gênero de seu filho adolescente, narrada em um documentário. Realizado

em novembro, o encontro contou com a participação de Coraci Ruiz, diretora e mãe do jovem protagonista do filme, e Rodrigo Diaz Diaz, coordenador de distribuição do documentário.

VIII. Equidade Racial

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

Além disso, a disparidade entre brancos e negros no ambiente de trabalho é grande. De acordo com o Censo da Diversidade, realizado pela Aliança Jurídica pela Equidade Racial (grupo do qual o Mattos Filho faz parte) em 2018, os advogados negros representavam menos de 1% do corpo jurídico das maiores bancas do país.

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

Entre as atividades em 2021, destacam-se:

SOMA TALENTOS



Ação afirmativa com foco em equidade racial, lançada em 2019, cujo objetivo é promover a inclusão de estudantes autodeclarados(as) negros(as) dos dois primeiros anos de quaisquer faculdades de Direito no Mattos Filho e no mercado jurídico em geral. Os jovens são contratados como estagiários(as) para um programa de dois anos, em que participam de iniciativas de desenvolvimento técnico-comportamental (aulas de inglês e português jurídico, trilha de desenvolvimento focada em soft-skills, mentoria e acompanhamento próximo do time de Desenvolvimento Humano), que buscam preencher eventuais *gaps* de formação e incentivar o protagonismo de suas carreiras. Em suas três edições foram contratados 44 jovens.

PROGRAMA DE TROCAS DE EXPERIÊNCIAS ENTRE PROFISSIONAIS PRETOS E PARDOS

No segundo semestre de 2021, em parceria com a consultoria “Da Cor ao Caso”, o escritório realizou um programa de troca de experiências entre profissionais pretos e pardos de diferentes áreas e cargos do Mattos Filho. O programa, nomeado “Exchange Lab”, possibilitou uma aproximação dos participantes para tratar dos desafios da inclusão da pessoa negra no

mercado de trabalho e especificamente no mercado jurídico.

TREINAMENTO DE RHS | ALIANÇA JURÍDICA PELA EQUIDADE RACIAL

Nos dias 23 e 25 de fevereiro, profissionais selecionados da área de Desenvolvimento Humano do Mattos Filho, bem como profissionais de RH de outros escritórios, participaram do treinamento com o CEERT, no âmbito da Aliança Jurídica pela equidade racial. No treinamento foi possível identificar desafios comuns da promoção da equidade racial no âmbito de escritórios de advocacia. Além do conteúdo teórico rico em informações, também foram realizados exercícios conjuntos entre os participantes.

ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA, SEUS CLIENTES E DESAFIOS DA EQUIDADE RACIAL NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS

O Mattos Filho, em parceria com o escritório Milbank, realizou, em março, um evento sobre equidade racial no Brasil e nos Estados Unidos, com a presença do professor Adilson Moreira, especialista em Direito Antidiscriminatório; Maira Oltra, fundadora do movimento Black Tax Matters; Amanda Colturato, que atua no setor jurídico da empresa Credit Suisse; John Mbiti, diretor na empresa Credit Suisse e nosso sócio, Amadeu Ribeiro. O evento contou com mais de 120 participantes e trouxe discussões relevantes relacionadas ao tema.

SENSIBILIZAÇÕES | ALIANÇA JURÍDICA PELA EQUIDADE RACIAL

No mês de junho, os escritórios da Aliança Jurídica pela Equidade Racial iniciaram uma série de eventos mensais com foco em sensibilização de seus profissionais sobre a temática da equidade racial. A cada mês, um escritório da Aliança organizou um evento, e o Mattos Filho abriu a série em 17 de junho, com o evento “Branquitude e Privilégios”, conduzido por Lia Vainer, uma das principais especialistas do país no tema e no debate público sobre a branquitude.

DIA INTERNACIONAL DA MULHER NEGRA, AFRO-LATINO-AMERICANA E CARIBENHA

Para marcar a data, o Mattos Filho realizou duas ações para os profissionais do escritório:

- **Mulheres negras no exercício da profissão:** em parceria com o escritório Milbank, o Mattos Filho realizou em 14 de julho, um evento para dar visibilidade à discussão sobre racismo e sexismo que mulheres negras enfrentam na carreira jurídica. O evento foi conduzido por Isadora Brandão e Sheila de Carvalho, e mediado por Thais Arza Monteiro, sócia do Mattos Filho.
- **Cultura e Mulheres Negras:** em julho, o Soma promoveu um evento sobre a presença das mulheres negras no cenário cultural brasileiro, com a presença de Maria Gal e Eliane Dias. O encontro foi gravado e tornou-se um podcast, permitindo que a discussão

fosse divulgada também externamente, conforme detalhado no pilar de Equidade de Gênero.

CINEDEBATE SOMA

No segundo semestre de 2021, o **Soma** iniciou debates bimestrais sobre filmes e séries que abordam equidade racial no Brasil e no mundo:

- **Julho de 2021** - “M8 – Quando a morte socorre à vida” - conta a história de Maurício, o único jovem negro de sua turma de medicina, que vive os reflexos do preconceito em seu cotidiano.
- **Setembro de 2021** - “Olhos que condenam” - representa o caso real de cinco jovens negros que, em 1989, foram presos no Central Park de Nova Iorque (EUA) por um crime que não cometeram.
- **Novembro de 2021** - “Dois Estranhos” - curta-metragem vencedor do Oscar pela categoria “Melhor Curta-Metragem em Live Action”, conta a história de um cartunista que tenta voltar para casa várias vezes, mas revive sua morte que sempre se passa em um confronto policial.

MÊS DA CONSCIÊNCIA NEGRA

O **Soma** organizou, em novembro, uma série de sensibilizações para os profissionais do escritório:

- **Enciclopédia Negra – história, arte e representatividade:** O evento abriu a série de ações do **Soma** para o período, e foi conduzido por Ana Maria Maia, curadora da Pinacoteca de São Paulo, junto a Flávio Gomes, Jaime Lauriano e Lilia Schwarcz, autores do livro “Enciclopédia negra: Biografias afro-brasileiras”. O evento foi realizado em parceria com a Pinacoteca de São Paulo, que hospedou em 2021 a exposição [Enciclopédia Negra](#), patrocinada pelo Mattos Filho.
- **Masterclass | Histórias Afro-atlânticas:** Em parceria com o MASP, o encontro contou com a presença de Glaucia Britto, curadora do MASP para uma masterclass sobre a exposição [História afro-atlânticas](#).
- **A dinâmica das relações raciais no contexto de trabalho e o compromisso de todas as pessoas na pauta antirracista:** O evento tratou do compromisso de todos na pauta antirracista especialmente no ambiente de trabalho e foi conduzido por Winnie Nascimento dos Santos, doutoranda do Programa de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP), pesquisadora de relações raciais e a sociedade contemporânea, e mestra pelo programa de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).
- **Artigo - A inserção que ainda não veio:** No dia da Consciência Negra, o jornal O Globo publicou um artigo escrito por integrantes do Comitê **Soma**, nomeado “A inserção que ainda não veio”. O artigo reflete sobre a emancipação e a inserção

social justa e equitativa buscada há tanto tempo para a população negra no Brasil. Disponível [aqui](#).

- **Infográfico - Violência Policial e Racismo Estrutural:** Desenvolvido por participantes do [Soma](#), o material reuniu informações de pesquisas e estudos que ilustram a realidade de pessoas negras mortas em intervenções policiais. Disponível [aqui](#).

IX. Direitos das pessoas com deficiência

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

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

Em dezembro de 2018, o Mattos Filho criou o [EmFrente](#), grupo de afinidade para profissionais com deficiência, com o objetivo de lhes dar visibilidade, além de promover um local de trabalho acolhedor e acessível. Suas atividades, embora incipientes, concentram-se em educar os profissionais aliados sobre as vidas e experiências de pessoas com deficiência e em incluí-las efetivamente no escritório, promovendo seu desenvolvimento profissional. Conheça algumas das atividades realizadas em 2021:

CENSO DA INCLUSÃO PCD

Iniciada em março, a pesquisa foi realizada pelo [EmFrente](#), em parceria com [ilgual](#), e buscou promover as melhores condições de trabalho para profissionais com deficiência e identificar possíveis pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida no escritório.

REUNIÃO ABERTA DO EMFRENTE

Realizada em março para os profissionais conhecerem as atividades realizadas pelo grupo desde o seu lançamento, em 2018. A reunião contou com a intermediação de pessoas com deficiência do escritório, além dos sócios *sponsors* Camila Calais, Flavio Pereira Lima e Pedro Eroles.

CINEDEBATE - HOJE EU NÃO QUERO VOLTAR SOZINHO

Os grupos de afinidade [Mfriendly](#) e [EmFrente](#) se uniram para organizar um Cinedebate sobre o filme “Hoje eu não quero voltar sozinho”. O evento, realizado em abril, deu

sequência às ações interseccionais e contou com mediação de Paulo Pereira, do [Mfriendly](#), e Camila Rolim, do [EmFrente](#).

ADVOCACY – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A fim de contribuir com o conhecimento e consequente criação de políticas públicas que beneficiem as pessoas com deficiência, enviamos a vereadores e deputados distritais de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília, a Cartilha de direitos das pessoas com deficiência, preparada pelo [EmFrente](#). Na carta de encaminhamento, o grupo ressalta a maior vulnerabilidade das pessoas com deficiência em razão da pandemia e reforça os conhecimentos dispostos na cartilha sobre os direitos dessa população.

ENTRADA DO MATTOS FILHO NA REIS (REDE EMPRESARIAL PELA INCLUSÃO SOCIAL)

Em agosto de 2021, o Mattos Filho realizou um evento aberto a todos os profissionais para celebrar o ingresso do escritório à Rede Empresarial pela Inclusão Social, instituição que se dedica à empregabilidade das pessoas com deficiência. Outros profissionais integrantes do [EmFrente](#) deram seus depoimentos sobre as iniciativas desenvolvidas pelo escritório.

MÊS DE SENSIBILIZAÇÃO DA LUTA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Em setembro, para marcar o Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência, o [EmFrente](#) realizou uma série de ações de sensibilização

para os profissionais do escritório. Dentre as ações realizadas estão:

- **Cinedebate | Meu nome é Daniel:** Mediado por integrantes do [EmFrente](#), e com a participação de Daniel Gonçalves, diretor e protagonista que nasceu com uma deficiência sem diagnóstico. Por meio de imagens de arquivo da família, cenas atuais, histórias e reflexões de Daniel, o filme mostra toda a vivência de uma pessoa com deficiência.
- **Curso MAM | Estéticas da experiência: deficiência e acessibilidade nas artes:** Carolina Teixeira, curadora do MAM-RJ - Artista e pesquisadora que, em seus 26 anos de carreira, apropria-se da experiência estética com a deficiência em seu corpo e como projeto político para a arte que propõe, apresentou durante o evento características sobre suas obras, além de mostrar fatos históricos, assim como a sua construção, da arte e a relação com as pessoas com deficiência.
- **O autorreconhecimento da pessoa com deficiência:** Samuel Olavo de Castro, advogado de Infraestrutura e Energia do Mattos Filho, contou como foi o processo de se reconhecer uma pessoa com deficiência em diferentes espaços e momentos de sua vida (especialmente no mundo do Direito), abordando os desafios enfrentados e experiências positivas que obteve a partir desse autorreconhecimento.

X. Liberdade religiosa

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

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 acontecem de forma recorrente e impossibilitam o profissional de trabalhar.

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 dois anos de criação, em 2021 o grupo realizou diversas ações, priorizando o aspecto interseccional, que pautou o ano.

TRABALHO INTEGRADO COM PRO BONO E LIRE NO CASO CONTRA A ANA PAULA VALADÃO

Em fevereiro, a equipe da prática 100% Pro Bono organizou uma conversa com membros dos grupos de afinidade [Mfriendly](#) e [Lire](#), para liberdade religiosa, sobre a Ação Civil Pública movida pelo Grupo Dignidade, em razão de manifestação homofóbica proferida pela cantora Ana Paula Valadão. Na reunião, os participantes discutiram os limites da liberdade de expressão e da liberdade religiosa, especialmente sobre o dano coletivo à comunidade LGBTQIAP+.

CONVERSA INTERSECCIONAL SOBRE LIBERDADE RELIGIOSA E LIBERDADE DE EXPRESSÃO

O [Lire](#) e o [Mfriendly](#), em fevereiro deste ano, realizaram uma conversa sobre os limites da liberdade de expressão em detrimento da liberdade religiosa. A discussão trabalhou em

cima de um caso real, em que uma pastora e cantora gospel proferiu, em rede nacional, um discurso de ódio sobre a comunidade LGBTQIAP+ e das pessoas que vivem com HIV/Aids.

LIBERDADE RELIGIOSA - DATAS COMEMORATIVAS

A fim de disseminar conhecimento sobre efemérides e datas celebradas por religiões distintas, ao longo do ano, o [Lire](#) publicou no veículo de comunicação interna do escritório, curiosidades e depoimentos de profissionais praticantes sobre algumas datas importantes para determinadas religiões. Dentre as datas que ganharam uma matéria estão o Dia de Purim, a Páscoa Cristã e o Pessach, também conhecido como a Páscoa Judaica, Ramadã, Corpus Christi, Rosh Hashaná, Yom Kipur.

ENFRENTAMENTO AO RACISMO RELIGIOSO NO BRASIL

Realizado em maio, o evento foi organizado pelo [Soma](#) e pelo [Lire](#), grupos de afinidade do escritório para a promoção da equidade racial e da liberdade religiosa, respectivamente, e discutiu o enfrentamento ao racismo religioso no Brasil. Foram convidados Ariovaldo Ramos, pastor, teólogo, escritor e cofundador da Frente de Evangélicos pelo Estado de Direito, que já presidiu a organização Visão Mundial no Brasil, e Hédio Silva Junior, advogado, Mestre e Doutor em Direito, ex-secretário de Justiça do estado de São Paulo e coordenador executivo do Instituto de Defesa dos Direitos de Religiões Afro-brasileiras. A mediação do evento ficou por conta do sócio

da prática de direito trabalhista do Mattos Filho, Domingos Fortunato.

CINEDEBATE - NADA ORTODOXA

Contando com a mediação de Karin Szapiro, psicóloga e psicanalista, mestre em Psicologia Clínica pela PUC-SP, o evento proporcionou um debate sobre a série “Nada Ortodoxa”. Trata-se da história de uma jovem judia que foge do Brooklyn para Berlim, tentando escapar de um casamento arranjado para se juntar a um grupo de músicos. O evento foi realizado, em maio, de maneira interseccional com o [4women](#), grupo de afinidade do pilar de equidade de gênero do escritório.

VAMOS FALAR SOBRE LUTO?

Buscando contribuir para as discussões sobre o enfrentamento do luto, principalmente em tempos de pandemia, o evento contou com a participação de Gisela Adissi, co-fundadora do “Vamos falar sobre o Luto?”, para compartilhar experiências e visões acerca do tema. O evento foi avaliado de maneira positiva pelos colaboradores do Mattos Filho que tiveram a oportunidade de participar, descrevendo a ação como acolhedora, sensível e necessária.

DIA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Para marcar o Dia Internacional dos Direitos Humanos, celebrado em 10 de dezembro, o [EmFrente](#) e o [Lire](#), grupos de afinidade do

Mattos Filho dedicados, respectivamente, aos [direitos das pessoas com deficiência](#) e à [liberdade religiosa](#), lançaram infográficos sobre marcos jurídicos relacionados aos pilares do Programa de Diversidade e Inclusão do escritório que representam. Estes materiais fazem parte de um conjunto de infográficos que retratam marcos jurídicos sobre os [direitos das mulheres](#) (4women); [direitos da população LGBTQIAP+](#) (Mfriendly); [direitos étnico-raciais no Brasil](#) (Soma).

XI. Reconhecimentos

O trabalho realizado pelo escritório por meio do Programa de Diversidade e Inclusão foi reconhecido por diversas instituições nacionais e internacionais em 2021.

- **Março de 2021:** Prêmio Lumen na categoria “Boas práticas de Gestão”, pelo desenvolvimento do programa [Soma Talentos](#).
- **Junho de 2021:** Selo da Educação Inclusiva, pelo Instituto Rodrigo Mendes.
- **Julho de 2021:** Prêmio Joan Guggenheimer do JP Morgan, na categoria de Diversidade e Inclusão.
- **Setembro de 2021:** Reconhecimento de 13 sócias pelo Expert Guides – Women in Business Law 2021
- **Novembro de 2021:** Reconhecimento do sócio diretor Roberto Quiroga e de advogados na The Outstanding Role Model Lists 2021

- **Novembro de 2021:** Prêmio Escritório ESG pelo Brazil's Leading Lawyers Awards
- **Dezembro de 2021:** Prêmio Sou Segura, categoria Foco Nela.

XII. 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 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, entre outras.

Em 2020, 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 puderam interagir com as organizações parceiras do programa, independentemente de onde estejam baseadas – ou seja, o novo modelo possibilitou que profissionais conhecessem o trabalho de organizações de outras cidades; se relacionassem com beneficiados diferentes; e tivessem suas habilidades e conhecimentos ainda mais aprimorados.

Em 2021, 364 profissionais totalizaram mais de 500 horas dedicadas a iniciativas

voluntárias e participaram de sete campanhas de arrecadação.

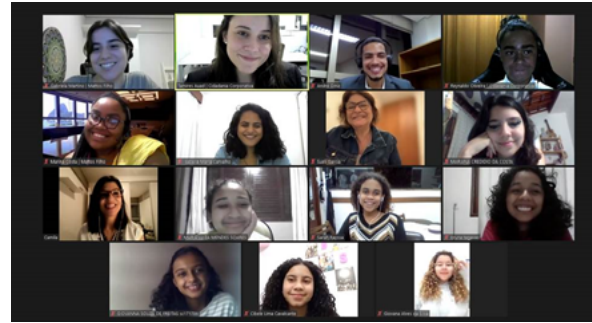
Abaixo, listamos as atividades realizadas, as organizações parceiras e os resultados obtidos:

ACADEMIA SOCIAL DIGITAL

Considerando o novo cenário do MOVA Digital, criamos a Academia Social Digital, que consiste em oferecer webinars de assuntos diversos para instituições parceiras, seja para o público beneficiado por elas, ou para educadores que atuam nessas instituições. Os profissionais Mattos Filho que se voluntariam para conduzir as apresentações têm familiaridade ou são especialistas nos temas lecionados.

Em 2021 a Academia Social Digital foi um sucesso. A iniciativa engajou 35 voluntários, que ministraram palestras sobre 14 temas distintos. Alguns dos temas escolhidos foram Orientação e escolha profissional; Feminismo, machismo e o papel do homem na equidade de gênero; Técnicas gerais de oratória; Racismo, suas tipologias e branquitude; e Privacidade e Segurança nas redes.

Cada webinar contou com uma média de 20 participantes, dentre alunos e educadores das instituições parceiras. São elas: [Instituto Sol](#), [Associação Hurra!](#) e [Instituto de Oportunidade Social](#).



Academia Social Digital sendo realizada com beneficiados do Instituto Sol

PROGRAMAS DE MENTORIA

A parceria com o Instituto Reciclar possibilitou que profissionais Mattos Filho doassem tempo e conhecimento, atuando como mentores de jovens que trabalham para superar desafios do mercado de trabalho. Por meio de sessões online, 18 voluntários participaram de programas de mentoria, dedicando, pelo menos, 180 horas de trabalho ao longo do ano.

Além das turmas contínuas formadas pelo Instituto Reciclar, a instituição realizou uma parceria com a Mais Unidos, que permitiu que os voluntários participassem como mentores também no programa Access E2C, que oferece ensino de inglês para jovens negros e indígenas de todo o Brasil.



Marina Brito e Ana Keiko durante mentorias do Access E2C.

REDE APOIO LEGAL

Para ajudar os profissionais do escritório que enfrentam problemas jurídicos no âmbito pessoal decorrentes da pandemia de Covid-19, o Mattos Filho criou, em maio de 2020, a Rede Apoio Legal, que reúne advogados do escritório atuando voluntariamente na orientação e esclarecimento de dúvidas jurídicas relacionadas, por exemplo, ao direito do consumidor, em razão de cancelamentos de passagens aéreas e eventos, dentre outros.

Em 2021, três advogadas dedicaram pelo menos 10 horas apoiando em três casos distintos.

> CAMPANHAS DE ARRECADAÇÃO

OXIGÊNIO PARA MANAUS

Em fevereiro de 2021, foram arrecadados R\$ 35.581,00, colaborando com a compra de uma usina de oxigênio de 20m, utilizada para abastecer cerca de 12 leitos no município de Santo Antônio do Itá, interior do Amazonas, durante o período de escassez de cilindros de oxigênio no estado. A ação foi realizada por meio de parceria com a União BR.



Profissionais e voluntários se reúnem para ajudar a levar oxigênio para o Amazonas.

OVOS DE CHOCOLATE

Em março de 2021, foram arrecadados R\$ 18.852,95, que possibilitaram a compra de 611 ovos de chocolate para distribuir, na Páscoa, às pessoas atendidas pelas instituições Dream Learn Work, Associação Nova Canaã, Instituto Ingo Hoffmann, E.M.E.I Heitor Villa Lobos e Centro de Acolhida Especial para Mulheres – Casa Brigadeiro, localizadas no Rio de Janeiro, Brasília, Campinas e São Paulo.



Crianças beneficiadas por ovos de chocolates, entregues na Páscoa.

ROUPAS SOCIAIS

Em março de 2021, foram arrecadados 463 itens, entre roupas, calçados e bolsas, que foram doados a estudantes de Direito atendidos pelo Instituto Semear - organização que tem como objetivo diminuir a evasão universitária e oferecer a jovens condições para que se desenvolvam durante a graduação.

CASA DO CANDANGO

Em abril de 2021, foram arrecadados R\$ 3.610,00, destinados à compra de água sanitária, desinfetante, papel higiênico, sacos de lixo, detergentes, limpadores multiuso, sabão em pó e em barra, palha de aço e álcool gel 70% para a organização Casa do

Candango, um lar de idosos, parceiro do Mova em Brasília.

DOAÇÃO DE SANGUE

Em setembro de 2021, foram doadas 64 bolsas de sangue para a Fundação Pró-Sangue, em uma ação *in company* no escritório de São Paulo, cumprindo todos os protocolos de distanciamento e segurança exigidos durante a pandemia da Covid-19.

DIA DAS CRIANÇAS

Em outubro de 2021, foram arrecadados mais de 300 brinquedos novos ou em ótimo estado, que foram destinados ao C.A.E Brigadeiro; Instituto Ingo Hoffmann; Associação Corrente Pelo Bem e; Associação Nova Canaã, localizadas em São Paulo, Campinas, Rio de Janeiro e Brasília.



Parte dos brinquedos arrecadados no escritório de São Paulo, durante a campanha.

MOVA-SE CONTRA A FOME

Em dezembro de 2021, os profissionais de todos os escritórios do Mattos Filho doaram 1.700 cestas básicas e panetones, o que corresponde ao valor de R\$ 141.455,00. Para cada cesta e panetone doados por um profissional, o escritório doou outros dois.

Assim, no final do ano, o escritório, por meio do Mova, beneficiou 5.100 famílias de Belém do Pará (PA), de Recife (PE) e de Campo Grande (MS) com uma cesta básica e um panetone para celebrar as festas de final de ano.

> DOAÇÃO DE ITENS DE ESCRITÓRIO

Além das ações da Academia Social Digital e das campanhas de arrecadação, o Mattos Filho consultou ao longo do ano diferentes parceiros do Mova, para verificar se tinham interesse em receber itens doados pelo escritório. Assim, destinaram os seguintes itens para organizações sociais:

- **Computadores:** em janeiro e setembro de 2021, foram doados 27 computadores para a Dream Learn Work, localizada no Rio de Janeiro, e dois computadores para a Associação Nova Canaã, localizada em Brasília.
- **Lápis:** em novembro de 2021, foram doados mais de 2.000 lápis para a organização Parceiros da Educação.
- **Uniformes:** em novembro de 2021, foram doadas 126 peças de roupas para a organização Anjos da Cidade, que tem como objetivo reinserir socialmente pessoas em situação de rua.
- **Livros:** em novembro de 2021, foram doados livros jurídicos para estudantes do curso de Direito, atendidos pelo Instituto Semear.

Instituições apoiadas pelo Mova.

Clique nas imagens abaixo e conheça mais sobre as instituições.



C.A.E
BRIGADEIRO



2 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.

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 o ano de 2021, quando: (i) lançamos o Conecta, o novo jeito de trabalhar do Mattos Filho; (ii) adaptamos todos os processos de atração, desenvolvimento de profissionais e avaliação de desempenho para o meio digital; e (iii) mantivemos nossos processos de seleção e contratação de profissionais no escritório.

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, sócia da prática de Organizações da Sociedade Civil, Negócios Sociais e Direitos Humanos.

Este ano foi um ano de transição da coordenação do grupo. Por isso, nos seis primeiros meses de 2021, pudemos participar da organização e lançamento da publicação ["Implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos"](#) – um marco para a RBPG, já que nunca foi feito em português.

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.

Desde o início da pandemia de Covid-19, em março de 2020, quase todos os nossos profissionais estão trabalhando remotamente – exceto para cargos que exigem a presença do profissional no escritório. Desta forma, garantimos a preservação da saúde e

bem-estar dos profissionais para execução de suas atividades em segurança.

Ainda que em meio à pandemia de Covid-19 e ao trabalho remoto, o escritório contratou novos profissionais, aumentando o seu quadro em 16% em relação a dezembro do ano anterior.

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

a) Programa Jovens talentos

Programa

Jovens talentos

Mattos Filho 2021 >

Em 2021, realizamos a 7ª edição do Programa Jovens talentos Mattos Filho. O programa é voltado para estudantes de Direito do 3º e 4º anos, com formação prevista entre dezembro de 2023 e dezembro de 2024, que terão a oportunidade de atuar como estagiários.

Além do ambiente fértil para projetos e oportunidades, da exposição a casos complexos e do ganho de experiências em um escritório full service, o Mattos Filho incentiva a inovação e o empreendedorismo e valoriza o pensamento livre, a criatividade e novas ideias.

Durante a primeira semana de trabalho, os Jovens talentos realizam uma série de encontros e treinamentos exclusivos de integração em que fazem uma imersão na cultura organizacional, estratégia e valores do escritório. Os contratados receberão

acompanhamento profissional do time de Desenvolvimento humano e terão a oportunidade de receber capacitações técnicas e comportamentais por meio da Academia Mattos Filho, bem como de participar de ações de voluntariado e de grupos de afinidade.

Recorde!



3045
estudantes inscritos

140

contratados como estagiários

pré-determinado e recebem capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

18

jovens aprendizes



Atuação no Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa): Arquivo, Facilities, Biblioteca, Compras, Desenvolvimento humano, Comunicação, Financeiro e Tecnologia da Informação

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

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 seus profissionais tenham registro em carteira de trabalho, com o respectivo pagamento de salário e demais direitos e benefícios. Caso seja notado o descumprimento das regras trabalhistas, o contrato de prestação de serviços é imediatamente rescindido.

d) Contratação de estrangeiros

O escritório realiza um programa de intercâmbio com associados internacionais

com o objetivo de ampliar experiências culturais e profissionais não só dos estrangeiros contratados, como também de todo o seu corpo técnico.

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

Desde o início do programa, já tivemos a participação de mais de 20 profissionais.

III. No escritório: benefícios

a) Política educacional

Como forma de valorizar e investir em seus profissionais, o escritório oferece, aos profissionais, 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.

Em 2021, 105 profissionais foram beneficiados pelo incentivo, sendo 52% da área técnica e 48% do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), o que representava cerca de 6,6% do total de empregados do escritório. Dentre os cursos subsidiados, há cursos de pós-graduação/ MBA/mestrado ou doutorado (56%*), idiomas (35%*) e cursos de curta duração (9%*).

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 2021, em razão da pandemia, somente seis advogados realizaram estágios em escritórios nos Estados Unidos.

c) Programa de parentalidade

Em 2021, o escritório manteve os benefícios oferecidos para os profissionais que são mães e pais:

- **Espaço Mãe**, no escritório de São Paulo, dedicado exclusivamente às gestantes e lactantes, voltado para descanso, coleta e armazenamento adequado do leite materno.
- **Programa de apadrinhamento**, em que os profissionais que se tornarão mães e pais têm a oportunidade de trocar experiências, tirar dúvidas e falar sobre questões de maternidade com sócias(os),

* Data base: novembro/2021

diretoras(es) e gerentes que já tiveram filhos;

- **Programa Empresa Cidadã do Governo Federal**, que concede às profissionais, inclusive às sócias, a prorrogação de 60 dias no período de licença-maternidade, totalizando, ao final, seis meses de licença;
- **Licença parental** que, como mencionado no capítulo 1, aumenta a licença paternidade e a amplia essa e a licença-maternidade para casos de adoção tanto para casais heterossexuais como homossexuais. Assim, além dos 180 dias de licença maternidade, são 60 dias de licença paternidade, 180 dias de licença para o(a) cuidador(a) principal do filho adotivo e 60 dias para o(a) segundo(a) cuidador(a) do filho adotivo;
- **Outros benefícios:** cuidado e bem-estar das gestantes durante o período da gravidez, concessão de um vale-presente para compras, presente de nascimento, 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 2021, 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 e 29 dias de idade, os do

Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) têm para filhos de até 6 anos 11 meses e 29 dias de idade. Vale mencionar que, por lei, o escritório é obrigado a conceder esse benefício somente para as profissionais que são mães, mas por liberalidade concede também aos profissionais que são pais.

52 pais e 69 mães usaram esse benefício.

e) Conecta



O jeito Mattos Filho de trabalhar

Impulsionados pelas necessidades que surgiram durante a pandemia de Covid-19 e o trabalho remoto imediato, criamos o Conecta - um projeto que visa repensar o jeito de trabalhar do Mattos Filho, buscando concretizar um modelo de atuação pautado no bem-estar, na flexibilidade, na eficiência e na conexão. O objetivo é trazer um viés ainda mais humano para a nossa experiência profissional – por exemplo, reduzindo o impacto de distâncias físicas, otimizando o tempo de colaboradores, clientes e parceiros, e estreitando nossas relações.

- **Modelo híbrido:** a diretriz do escritório para o modelo híbrido é de *home-office* duas vezes por semana, valendo para todos os profissionais (com exceção de equipes de Atendimento presencial). Estagiários, trainees, auxiliares de serviços jurídicos e jovens aprendizes terão direito a um dia de home office por semana. Neste modelo de trabalho, os

profissionais recebem apoio financeiro do escritório para realizar mudanças necessárias.

- **Conecte-se:** para que nossos profissionais tenham condições de exercer suas atividades, o escritório oferece um apoio financeiro àqueles que utilizam internet para trabalho por, no mínimo, seis horas diárias.
- **Desconecta:** o escritório incentiva a adesão de práticas que visam maior bem-estar e equilíbrio entre demandas e entregas. A proposta é seguir com: sextas-feiras sem reuniões internas; agendamento de reuniões com clientes nas sextas-feiras somente até 16h; envio de e-mails fora do horário de trabalho apenas para casos urgentes.
- **Respira Conecta:** do mesmo modo que o Desconecta, essa iniciativa busca promover maior bem-estar dos profissionais, envolvendo: agendamento de *short Fridays* nos meses de janeiro e julho, *day off* nos meses em que não há feriado; e *happy day* no dia do aniversário.
- **Dress code Conecta:** implementamos um novo *dress code*, válido para todos os profissionais e aplicável ao trabalho presencial e remoto. A proposta é utilizar vestimentas mais casuais, mantendo o tom formal do Mattos Filho e adequando o traje conforme ambiente e necessidade do cliente e/ou da atuação.

f) Outros benefícios

- a. Plano de saúde
- b. Plano odontológico
- c. Plano de previdência privada
- d. Seguro de vida
- e. Vale-refeição**
- f. Vale-alimentação**
- g. Gympass – academias e prática de atividades esportivas
- h. Telemedicina, com Hospital Israelita Albert Einstein
- i. Happy day – *day off* no aniversário

IV. No escritório: desenvolvimento de pessoas

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. Todos os profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), têm oportunidade de avançar na carreira a partir

** A partir do início das atividades remotas, 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.

de avaliações aplicadas de forma isenta e com critérios pré-definidos.

Em 2021, os profissionais da área técnica passaram pela avaliação de desempenho 360°, 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 360° foi aplicado em 2021 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 (área administrativa), o escritório aplicou a metodologia de avaliação 90°, utilizando as quatro competências acima descritas. Neste modelo, o profissional avaliado foi convidado a realizar a sua autoavaliação - com o objetivo de gerar autorreflexão - e foi avaliado diretamente por seu gestor.

Para contribuir com a gestão da consequência e desenvolvimento dos profissionais avaliados em 2021, por meio do apoio da área de Desenvolvimento Humano, foram aplicados planos de desenvolvimento individual (PDI) e acompanhamento para profissionais com necessidades específicas de desenvolvimento.

a) Programa de desenvolvimento de sócios

Desde 2019, o Mattos Filho possui 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 *Being Partner*, que tem como objetivo apoiar os novos sócios na integração à sociedade e na transição do perfil de advogado para o perfil de sócio e 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 360° que, neste caso, considera as competências "Gestão de Pessoas e Liderança", "Gestão do Trabalho", "Desenvolvimento de Negócios e Colaboração" e "Gestão do Escritório e Atuação Institucional". 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.

b) 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, diretores, gerentes 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 2021, mais de 180 profissionais participaram como mentores e/ou mentorados.

c) Academia Mattos Filho

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

Em 2021, a Academia completou 10 anos de existência e 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 para o Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa) -, expandiu sua atuação, enquanto educação corporativa, para que pudesse promover ações de desenvolvimento contínuo e focar na capacitação dos profissionais. Houve também implementação de projetos como as Escolas da Academia Mattos Filho para a área técnica e para o 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 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 longo dos 10 anos de existência, contabilizamos mais de 1.137 aulas oferecidas, mais de 6.816 horas aula (tanto para a área técnica quanto administrativa). Hoje em nosso portal contamos com mais de 7 mil conteúdos ativos entre gravações de

aulas, trilhas de aprendizagem e materiais complementares para a formação profissional.

V. Segurança do trabalho

O Mattos Filho conta com uma brigada de incêndio composta exclusivamente por seus profissionais que são treinados e capacitados para combater incêndios e prestar primeiros socorros – no prédio da Alameda Santos e na Alameda Joaquim Eugênio de Lima*. Além disso, o escritório tem disponível os itens necessários para realizar um primeiro atendimento e equipamentos para combate ao fogo - como extintores, hidrantes e sinalização especial para saída de emergência.

O escritório mantém uma Comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa), que zela pela integridade dos profissionais e os representa junto à Segurança do trabalho do escritório. O seu principal objetivo, como o nome já diz, é atuar na **prevenção de acidentes** e doenças ocupacionais, identificando tais situações e aplicando medidas para eliminar ou reduzir o perigo.

O escritório mantém uma equipe de **segurança privada** terceirizada que está em todas as entradas dos nossos prédios de

São Paulo. Ademais, desde 2014, mantém um contrato com a Valpamed que oferece ao escritório de São Paulo a preferência em chamados de ambulância em casos de urgência, dispondo um atendimento médico completo, inclusive remoto, por telefone, 24 horas por dia.

Temos, ainda, 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, o 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.

Em 2021, 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 - Programa de Atenção à Saúde Mental



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:

1. **Gestão:** incentivar o conhecimento da liderança sobre temas de gestão do trabalho, do tempo e de pessoas;
2. **Protagonismo:** incentivar o auto-conhecimento de todos os profissionais.

Em 2021, mesmo durante a pandemia de Covid-19, o escritório continuou a oferecer palestras com especialistas, encontros sobre temas relacionados e aulas online de meditação guiada. Além disso, criamos um Comitê para discutir as melhores condutas e abordagens de assuntos relacionados, bem como lançou o Guia Mind, com os objetivos e as iniciativas do programa.

VII. PPR - Programa de Participação nos Resultados

Como forma de incentivar a produtividade, o escritório manteve em 2021 o plano de participação dos profissionais nos resultados obtidos em 2020. 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 para as duas áreas do escritório.



3 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 decorrentes das nossas atividades. 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 reduzam emissões e gerem impactos socioambientais positivos.

> NOVAS PARCERIAS

PLATAFORMA DE AÇÃO PELO CLIMA, DA REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL



Em setembro de 2021, passamos a integrar esta plataforma, que tem como objetivo mobilizar seus membros para que integrem a Agenda Climática nas suas estratégias organizacionais, de modo a contribuir para a construção de uma economia resiliente e carbono neutra de forma transparente, socialmente justa e inclusiva.

GRUPO DE TRABALHO DE MEIO AMBIENTE DO INSTITUTO ETHOS



O Mattos Filho integra, desde março de 2021, este grupo de trabalho do Instituto Ethos. Os encontros mensais buscam estabelecer, entre os participantes, metodologias de análise de dados e de implementação dos indicadores ASG/ESG.

NET ZERO LAWYERS ALLIANCE



Lançada em junho de 2021 durante a *London Climate Action Week*, esta coalizão é formada por mais de 30 escritórios de advocacia

full-service internacionais e busca incentivar seus membros a construir um caminho para a economia de carbono zero por meio de adesão a compromissos, capacitações e desenvolvimento sistêmico.

II. Redução de Consumo – institucional

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 2021, mais de 27 mil impressões seguras, isto é, impressões que requerem a liberação pessoal, por meio de senha.

O uso desse recurso implica a redução do número de impressões geral, vide as mais de **422 mil impressões** deletadas ou 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 a 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, 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 2021:



Digitalizamos 200 mil folhas e descartamos 150 mil evitando a guarda de 750 pastas, com aproximadamente 200 folhas cada uma.

e) Biblioteca

O Mattos Filho tem um grande acervo jurídico para atender às necessidades de seus advogados: são mais de 10 mil livros físicos e 50 assinaturas de revistas online. Além disso, conta com um acervo de 530 livros de literatura, ou seja, não jurídicos, doados pelos profissionais e disponíveis a todos para empréstimo. Vale dizer que, no final de 2020, iniciamos o projeto de biblioteca híbrida e atualmente contamos com mais de 4 mil livros digitais; reduzimos a compra de livros físicos e deixamos de receber jornais físicos.

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.

Em mais um ano de trabalho essencialmente remoto, 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 atuou de maneira virtual e pôde cumprir o seu objetivo por meio de campanhas de conscientização e ações para garantir a redução do consumo de recursos.

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 2021, destinamos à doação:

- **Orquídeas e bromélias:** 622 orquídeas, bromélias e mini bromélias das salas de reunião e recepções.

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

- **Uniformes:** 119 peças de uniformes sem logo doadas à ONG Anjos da Cidade que atende pessoas em situação de rua.
- **Mobiliário:** 69 mobiliários doados à Igreja Evangélica Templo de Restituição (CNPJ 23.410.126/0001-30) entre eles: 46 gaveteiros; 5 estantes grandes; 4 estantes; 2 mesas; 9 cadeiras; 1 banco; 2 freezers (danificados); 1 armário baixo.

b) Reciclagem

Para a reciclagem de papeis, lâmpadas e bitucas de cigarro, capsulas de café e esponjas, o Mattos Filho conta com uma cooperativa de catadores cuja missão é garantir a coleta, gestão e destinação de cada um dos resíduos. Assim, em 2021, foram reciclados:

- 6,6 mil kg de papeis
- 5,3 kg de pontas de cigarro
- 4,7 kg de garrafas

V. Emissões de CO2

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 CO₂, comparado ao uso de motocicletas.



Com isso, em 2021, foram pedalados mais de **9.420,9 km** para entregas do Mattos Filho, deixando de emitir **1.196,5 kg de CO₂**.

DIAGNÓSTICO DE EMISSÕES DE CARBONO

Em 2021, o Mattos Filho produziu o seu primeiro inventário de emissões de carbono – documento de extrema importância para tornar ciente o impacto das atividades do escritório no meio ambiente e como afetam a sociedade em que está inserido.


Uma vez que possui diferentes sedes, o inventário levou em consideração as atividades de todos os escritórios (São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Campinas, Londres e Nova Iorque), a fonte de energia utilizada para as operações, além das emissões de seus profissionais no deslocamento casa-trabalho-casa.

A partir dos resultados obtidos, o Mattos Filho vem produzindo um plano de ação para minimizar e neutralizar as suas emissões.

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 se deve a presença de: sistemas de redução do consumo de energia e de água nos vestiários e sanitários, bem como no paisagismo; programa de desvio de resíduos de aterro; utilização de materiais reciclados e regionais; e uso de madeira reciclada.



4 Compromisso com o combate à corrupção

4. Compromisso com o combate à corrupção



PRINCÍPIO 10 COMBATER

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

ODS RELACIONADOS



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

O escritório requer que todos os seus profissionais realizem suas funções e obrigações em conformidade com os mais elevados padrões de governança, ética e honestidade, e de acordo com a legislação anticorrupção nacional e estrangeira.

Ademais, adota uma política de tolerância zero frente a condutas ilícitas e desonestas e garante a todos os seus profissionais, clientes, fornecedores e outros stakeholders, indistintamente, relações de trabalho éticas e moralmente íntegras.

I. Código de conduta Mattos Filho

O Código de conduta do Mattos Filho foi elaborado por uma equipe multidisciplinar e atualizado em fevereiro de 2021. Ele se aplica a todos os profissionais da área técnica e do Grupo de gestão e desenvolvimento (área administrativa), em especial àqueles que lidam diretamente com agentes governamentais, funcionários públicos e de empresas privadas. O documento formaliza o nosso compromisso em manter os mais elevados padrões de governança, ética, conformidade com as leis e regulamentos, além de valores de integridade e honestidade no trato com todos. O objetivo do Código é prevenir e combater atos de corrupção pelos nossos profissionais ou aos quais eles estejam expostos.

Ademais, 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 na 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.

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 2021, nossos 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 em eventos no Brasil e no exterior, como, por exemplo:

- **RiskMap 2021:** em fevereiro, o sócio Renato Portella participou de um evento da Control Risks sobre os cinco principais riscos para os negócios, juntamente com mapas que abrangem risco político, risco de segurança e risco cibernético.
- **ABRABE:** em março, o sócio Renato Portella participou do treinamento Compliance Concorrencial e Anticorrupção.
- **Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM):** em abril, o sócio Thiago Jabor participou

como palestrante no seminário sobre a Carta de Compromisso do Setor Mineral, compromisso setorial de ética nos negócios.

- **Instituto Brasileiro de Estudos de Concorrência, Consumo e Comércio Internacional (IBRAC):** em maio, o sócio Thiago Jabor ministrou uma aula sobre Entrevista de Investigação como parte do curso “Investigações Internas e Negociações de Acordos – Aspectos Teóricos e Práticos”.
- **Cámara de Sociedades de Buenos Aires, Argentina:** em maio, o sócio Thiago Jabor participou como palestrante no painel “Qué pasa en Estados Unidos, Brasil, y Colombia: recomendaciones para directores y síndicos”, como parte da Jornada de Actualización organizada pela Cámara.
- **Charles Rivers Associates:** em junho, o sócio Thiago Jabor participou como palestrante no webinar “Multilateral Development Banks Enforcement, the Private Sector, and Government Authorities – What to expect?”, organizado pela consultoria.
- **Associação Brasileiro de Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB):** em julho, o sócio Thiago Jabor participou como palestrante no webinar “The Importance of Compliance Programs in World Bank Projects”.
- **Ethos:** em agosto, o sócio Renato Portella participou da roda de diálogo “Como as Ciências Comportamentais podem tornar os programas de Compliance Anticorrupção mais efetivos”.
- **Ethos:** em outubro, o sócio Renato Portella participou da roda de diálogo “Uso de Inteligência Artificial no Compliance/ Acompanhamento de Políticas Públicas – Patri - compartilhamento de experiências no uso de programas e ferramentas de inteligência artificial nos programas de integridade”.
- **4th Marval Annual Summit on Compliance, Anti-Corruption and Investigations:** em setembro, o sócio Thiago Jabor participou como palestrante no painel “Brazil and Mexico: Compliance Trends and Developments” do evento organizado pelo escritório argentino.
- **6ª Semana de Ética e Compliance da Beneficência Portuguesa de São Paulo:** em novembro, o sócio Marcel Ribas participou como palestrante sobre “Riscos e Cuidados nas Relações com Agentes Públicos”.
- **KPMG Compliance Summit:** em dezembro, o sócio Marcel Ribas participou como palestrante no painel “Compliance, Corrupção Corporativa e Direito. Tendências e Desafios da Advocacia em Compliance”.
- **Semana de Riscos Superdigital:** em dezembro, o sócio Marcel Ribas participou como palestrante no tema de integridade corporativa e anticorrupção no evento promovido pelo banco Superdigital sobre o tema “Como você pode combater a corrupção”.

- **Conferência Ethos 360°:** em dezembro, o sócio Marcel Ribas ministrou palestra sobre governança, compliance e prevenção a conflito de interesses na Lei das Sociedades Anônimas do Futebol.
- **8º Congresso Internacional de Compliance da LEC:** em dezembro, o sócio Marcel Ribas participou como palestrante no painel “M&A e Compliance Due Diligence”.

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 esteja de acordo com as melhores práticas aplicadas às suas atividades.

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.

Além disso, no início de 2021, com o lançamento da nova versão do Código de Ética e Conduta, também foi criado o Comitê

de Ética e Conduta, órgão permanente que tem como finalidade assessorar o Comitê Executivo com relação ao funcionamento, supervisão e orientação do programa de integridade do escritório, podendo emitir opiniões e recomendações sobre a aplicação adequada deste Código e das demais normas internas relacionadas.

No âmbito da iniciativa, discutiu-se ainda a expansão dos controles sobre contratação de fornecedores, mediante ampliação da aplicação de tais regras e implementação de 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)



Em 2021, os sócios Renato Tastardi Portella e Pedro Eroles 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 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)



O sócio Renato Tastardi Portella participa da Comissão Permanente de Estudos de Compliance do IASP. 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 relacionados ao assunto.

INSTITUTO ETHOS



O sócio Marcel Ribas e a associada Jacqueliney Guimarães participam do Grupo de Trabalho de Integridade do Instituto Ethos.

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.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB-SP)



A associada Marcela Reis é membro da Comissão de Compliance e Ética Corporativa da OAB-SP, acompanhando as reuniões mensais e iniciativas institucionais.



COP 2022

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

www.mattosfilho.com.br