

**UN Global  
Compact**



**M O R E I R A  
S U Z U K I**  
A D V O G A D O S

---

CICLO  
2021|2022

RELATÓRIO  
**Anual**

---

COMMUNICATION  
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

---



**M O R E I R A  
S U Z U K I**

**A D V O G A D O S**

---

<b>Comunicação de Progresso</b>	<b>03</b>
<b>Declaração de Apoio</b>	<b>04</b>
<b>Instiruição, Propósitos e Porte</b>	<b>05</b>
<b>Dos Princípios de Direitos Humanos</b>	<b>06</b>
<b>Dos Princípios do Trabalho</b>	<b>10</b>
<b>Dos Princípios Ambientais</b>	<b>17</b>
<b>Dos Princípios Anticorrupção</b>	<b>20</b>



**PERÍODO COBERTO POR  
ESTA COMUNICAÇÃO DE  
PROGRESSO**

De 01 de Agosto de 2021 a 31 de Julho de 2022

# Declaração de Apoio Continuado

Maringá, 01 de Agosto de 2022.

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

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

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

Atenciosamente,



**NOROARA MOREIRA GOMES**  
Sócia Administradora



**VICENTE SUZUKI**  
Sócio Administrador

## **INSTITUIÇÃO, PROPOSITOS E PORTE DA ORGANIZAÇÃO**

Neste novo ano nos propusemos a descrever as práticas relacionadas diretamente ao apoio aos Dez Princípios do Pacto Global. Muitas delas vêm sendo executadas em continuidade ao que foi relatado no COP do ciclo anterior (2021). Os novos projetos e atividades, vinculados ao ciclo de 2022, terão, porém, especial relevo.

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

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

As atividades da MSLF foram iniciadas em 01/04/2011. No início de 2018 devido a uma cisão entre os sócios da MSLF houve uma alteração no contrato social da empresa MSLF, que a partir de agora, passa a ser reconhecida como Moreira Suzuki Advocacia para Negócios.

Atualmente (ciclo 2021/2022), a equipe é composta por 07 sócios (advogados) e 07 estagiários. A sede do escritório em 2018, passou por melhorias nas instalações, com a adequação da fachada e recepção a nova identidade visual do escritório. No fim de 2021, a Moreira Suzuki planejou a mudança de sede, que ocorreu em 2022, após a realização das reformas necessárias.

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

## **Descrição da Organização**

## DOS PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

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

Nos COPs anteriores, demonstrou-se que a gestão da Moreira Suzuki vem sendo realizada mediante a implantação efetiva de um Planejamento Estratégico.

Adotamos a metodologia do BSC – Balanced Score Card conjugada às diretrizes da metodologia do MEG (Modelo de Excelência da Gestão), ambas consagradas pelas literaturas específicas. No final de 2019 iniciamos a implantação de OKR's (Objective and Key Results) metodologia de gestão muito utilizada por empresas do vale do Silício.

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

Em nossos valores mostramos que como alfaiates, tecemos multidisciplinariedade, técnica e qualidade; temos advocacia no sangue; ousamos com estratégia; transformamos conhecimento em valor; pensamos o todo; agradecemos e retribuímos; somos íntegros.

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

Recentemente, expusemos nossa preocupação quanto a este valor na pesquisa de clima realizada pela equipe (há uma pergunta especialmente direcionada ao assunto).

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

Na perspectiva Aprendizado & Crescimento, um dos objetivos estratégicos traçados continua a ser: “Cativar e Reter Talentos”. Para cativá-los (os talentos) mantemos planos de ação específicos: descrição de cargos e plano de carreira, com pontuações claras e objetivas para todos (inclusive para estagiários), programa de capacitação e cursos (trimestral), distribuição de lucros (semestral) vinculada ao plano de carreira e desempenho no programa de capacitação. Ao longo de 2021 e 2022, realizamos a revisão desses programas, com o apoio da equipe, para aprimorá-los constantemente. A revisão vem resultando maior transparência e engajamento da equipe.

Na perspectiva Processos Internos, afora à padronização dos processos principais propriamente ditos (ligados ao core business do escritório), estipulamos os seguintes planos de ação: pesquisa de clima anual, elaborada pelo Great Place to Work (não competidores, em razão do número de funcionários); alteração do modelo de trabalho de 100% presencial para híbrido, após implementação e sucesso do trabalho remoto a todos os colaboradores da Moreira Suzuki devido a pandemia de COVID-19; calendário festivo e de ações sociais da Moreira Suzuki (apenas para exemplificar, confraternização com o retorno ao trabalho presencial). Confraternização do fim do ano em dezembro de 2021; café de boas-vindas à nova sede em Junho; a festa julina aconteceu na nova sede (julho).

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

- 01.** Continuidade da atuação subsidiada para o Lar de Cristo Luz Amor de Maringá (desde 2011), associação civil de assistência social, sem fins lucrativos, que tem por finalidade oferecer tratamento geriátrico especializado em Maringá. Por ser uma entidade referência na região (pela atuação e pela lisura de seus dirigentes), que precisa de auxílio em todos os âmbitos para dar continuidade às atividades, os sócios entenderam que poderiam oferecer uma boa assessoria jurídica, cobrando apenas preço simbólico (abaixo do custo).
- 02.** Mediante a continuidade de participação nos grupos de empreendedores de que participam (COPEJEM, Rotary, ACIM Mulher, na cidade de Maringá - Paraná), os sócios trazem aos demais integrantes da equipe projetos sociais que podem ser apoiados.



Em 2014, aderimos à Campanha de Doação de Sangue para o Hospital Universitário de Maringá (divulgamos e muitos da equipe efetivamente doaram sangue, alguns pela primeira vez). Este propósito já faz parte do calendário da Moreira Suzuki (em 2019 realizado em setembro; em 2020, foi adiada devido a pandemia de COVID-19 e sem previsão para 2022).

Dentro da perspectiva “Financeiro”, reforçamos a prática de uma gestão transparente e participativa: divulgamos as metas financeiras para toda a equipe em reuniões remotas semanais.

## Resultados

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

Quanto à retenção de talentos, o corpo de advogados (05) da Moreira Suzuki, que em 2021 vieram a integrar o contrato social, é 80% formado por ex-estagiários da casa. Em 2021, parte deles já em outro status, dentro do plano de carreira.

Em 2021 na análise da pesquisa de clima, 100% dos integrantes responderam ao formulário e 99% indicariam (ou já indicam) um amigo para trabalhar na Moreira Suzuki – o que demonstra a manutenção da imagem positiva que o escritório possui frente aos que dele fazem parte (decorrente, certamente, das práticas voltadas à proteção dos direitos humanos, como o fomento à inclusão).

Quanto às ações sociais, a primeira das nossas métricas é o número de campanhas e de projetos sociais desenvolvidos pela Moreira Suzuki Advogados. Em 2012 realizamos apenas 1 projeto voltado a essa área; em 2013, 7 ações; em 2014, 12 (conforme descrito anteriormente); e, em 2015

e 2016, todos os implementados em 2014 com adição de outros 04 (realização de almoço Outubro Rosa, patrocínio de evento científico diretamente ligado aos direitos da mulher, participação de campanha natalina, execução do projeto Ler Transforma). Em 2017, acrescentamos ao rol a parceria firmada com o Observatório Social de Maringá. Em 2018 participação no evento do núcleo de estudos constitucionais NEC- UEM mediante realização de palestra no enfoque na área tributária.

Ainda que estejamos em franco aumento das práticas destinadas à promoção dos direitos humanos, temos plena consciência de que muito mais podemos contribuir.

O processo informal de benchmarking com outros escritórios de advocacia, igualmente signatários do Pacto Global, continua, mediante a leitura dos materiais por eles divulgados.

## DOS PRINCÍPIOS DO TRABALHO

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

Como exposto, o histórico da Moreira Suzuki, no que se refere a estes princípios, já foi oportunamente explanado nos COPs apresentados em 2015 e em 2016. I Demonstramos que, na fundação, o escritório se resumia a seus quatro sócios (três homens e uma mulher). Em fevereiro de 2012, contratamos nossa sua primeira estagiária. Desde então, estabelecemos algumas regras basilares: somente pessoas que estiverem cursando a graduação de Direito podem se inscrever para as vagas de estágio da área técnica (vedação do trabalho infantil); as atividades são sempre remuneradas (conforme plano de cargos e salários, descrito a seguir), independentemente do grau de dificuldade das tarefas executadas e da escolaridade do candidato/contratado (eliminação de trabalho forçado ou compulsório); prezamos pela delegação de trabalhos intelectuais, em detrimento dos mecânicos, que pouco agregam ao conhecimento (como a tão-só realização de serviços de expediente).

Assumimos, também, o compromisso de desestimular a realização de horas extras: os sócios formalmente controlam a agenda da equipe de trabalho (mediante plataforma específica), para que não haja sobrecarga.

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

Em 2018, a controladoria, já instalada, está sendo objeto de franca estruturação; atualmente, o controller já executa digitalizações, é responsável pelo processo de recebimento

é responsável pelo processo de recebimento e envio de documentos, pela verificação da agenda de atividades dos sócios e pelo gerenciamento de alguns projetos.

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

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

Ainda, para dar maior transparência a todo o processo de contratação de advogados, em julho/agosto de cada ano (incluindo o ciclo de 2017) fazemos reuniões com os quintoanistas do curso de Direito para que sejam dados os reais panoramas quanto à possibilidade de permanência nos quadros do escritório. Esta reunião já está agendada para a semana corrente do ano.

Até 2020 os advogados que integram a equipe eram contratados como associados, formação viabilizada pela Ordem dos Advogados do Brasil (entidade a que a Moreira Suzuki está vinculada). Em 2021 implantamos o Partnership como modelo de trabalho para os advogados. Como forma de aumentar engajamento, incentivar a formação e fortalecer a cultura da Moreira Suzuki e, ainda, garantir que o crescimento dos advogados se dê com base em critérios objetivos de desempenho e indicadores.

A capacitação das pessoas que trabalham conosco é essencial, e esta preocupação permanece no ano de 2022; nossa crença de que somos formadores de pessoas está cada dia mais avivada (até por isso a alocamos dentro dos 10 Objetivos Estratégicos formalizados no Planejamento Estratégico (remodelado no final de 2019) e enumerados no BSC: Perspectiva de Aprendizagem & Crescimento). Este sentimento, então documentado, vem ao encontro dos princípios do Pacto Global ligados ao trabalho.

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

## **01. Programa de Estágio**

Os estagiários são ambientados em todos os aspectos da operação, e também tomam contato com processos de gestão, além de se capacitarem e se tornarem gerentes de projetos da Moreira Suzuki (exemplificativamente, os Projetos de Estudo de Casos, de Incentivo à Leitura, Conhecer descritos neste item, abaixo).

## **02. Pesquisa de Cursos**

Quinzenalmente acompanhamos entidades organizadoras de cursos de capacitação voltados às áreas de interesse da Moreira Suzuki: Direito, Administração, Contabilidade e segmentos de mercado-alvo; havendo cursos de interesse, as informações são colhidas e a participação da equipe, o custeio ou subsídio da Moreira Suzuki nos custos é pautada em reunião administrativa. Além disso, em 2022 os próprios integrantes da equipe (estagiários e advogados) continuam sendo encorajados a solicitar subsídio para a participação de cursos do interesse deles. Aprovada a participação e/ou custeio, o curso é divulgado a toda a organização.

Em 2020 reformulamos o programa de capacitação onde implantamos trilhas de cursos específicas para estagiários, advogados e corpo administrativo. O objetivo é difundir uma base mínima de conhecimento para o desenvolvimento das atividades operacionais na Moreira Suzuki.

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

## **03. Incentivo à Leitura**

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

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

**a.**

Destinação de parcela lucro líquido apurado pela organização para aquisição de livros (indicados pela equipe, em grupo fechado na plataforma do Facebook).

**b.**

A readequação, estruturação e organização de nossa biblioteca, realizada pela CONSET (Consultoria de Secretariado Executivo Trilíngue Junior da UEM).

**04.**

#### **Subsídio para pós-graduação e congressos**

Também abrimos a possibilidade a qualquer membro da equipe de propor o custeio total ou parcial de cursos de pós-graduação, ou de participação em Congressos ou Seminários. Com base nessa iniciativa, a Moreira Suzuki já subsidiou 2 cursos de especialização, um MBA, 3 participações no Seminário EMPRETEC, bem como a participação em diversos Cursos e Congressos.

**05.**

#### **Projeto de estudos de casos**

Sabemos que excelência na advocacia germina sobre um conhecimento técnico-teórico sólido (proporcionado tanto pela formação universitária, como também por outras iniciativas descritas neste critério), mas depende, para desenvolver-se plenamente, da prática em casos complexos

Por isso, semanalmente os membros da equipe se reúnem para discussão de casos concretos/peças processuais realizados no dia-a-dia da operação da Moreira Suzuki. Este projeto vem sendo gerenciado (estabelecimento de cronogramas para o segundo semestre) pela controladoria (ciclo 2022), mas tecnicamente supervisionado por sócios do escritório.

**06.**

#### **Produção de artigos e comentários**

A produção de conteúdo pela equipe Moreira Suzuki, em 2022, continua a ser semanal. Por meio do blog inserido no site [moreirasuzuki.com.br/conteudo](http://moreirasuzuki.com.br/conteudo), criamos a coluna #descortinando, cujo objetivo é o de discutir temas relevantes das áreas em a Moreira Suzuki possui expertise, de uma maneira profunda, mas objetiva e clara.

Em 2020 a Moreira Suzuki solidária aos clientes e à comunidade regional produziu materiais que traçam diretrizes, com olhar estratégico endereçadas ao enfrentamento da COVID-19. A preocupação foi abordar (e dar respostas) a dúvidas jurídicas - trabalhistas, tributárias, contratuais, bancárias e referentes à proteção de dados - e assim auxiliar na avaliação de riscos e

no processo decisório de empresas, empresários e gestores. Esta central pode ser acessada pelo endereço eletrônico [moreirasuzuki.com.br/covid](http://moreirasuzuki.com.br/covid).

## **07. Avaliação de desempenho e acordos de melhoria**

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

Eles continuam (ciclo 2022) sendo individualmente avaliados em cada um dos critérios enumerados, e o resultado da avaliação é comparado aos requisitos do cargo por ele ocupado, e os do próximo nível na evolução do Plano de Cargos e Salários. É, então, realizada uma reunião de feedback entre supervisor e supervisionado (mas revisitada pelos outros sócios), quando é discutida a avaliação e analisada a performance do avaliado no último período. E, especificamente no que contribui para a capacitação, é formalizado um novo acordo de melhoria, pelo qual o avaliado se compromete a se capacitar e melhorar a sua performance em determinados critérios, com a colaboração e subsídio da organização. Importante mencionar que o acordo de melhoria é formalizado mediante a realização de feedback participativo com o avaliado, a fim de que as modificações sejam por ele compreendidas e encampadas.

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

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

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

Num primeiro momento, então, optamos por garantir que os equipamentos de trabalho e móveis fossem ergonômicos: as mesas da sala dos sócios, dos advogados e as dos estagiários

do escritório foram projetadas sob medida por empresa especializada; todos os notebooks possuem monitores com ajuste de altura e são equipados com suporte específico, o que facilita a leitura e ajuda a posicionar corretamente os olhos, cabeça e coluna durante a execução dos trabalhos. Os móveis dos demais cômodos (como salas de atendimento e de reunião) também foram projetados sob medida, para que a recepção dos clientes fosse feita de maneira adequada.

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

Seguindo essa sistemática, no que se refere especificamente à saúde ocupacional (a fim de evitar o segundo risco identificado – o estresse), os sócios desenvolveram e executaram o projeto MSFit.

A ideia surgiu em razão da iniciativa criada, em 2014, pelo COPEJEM, grupo de jovens empresários da Associação Comercial e Empresarial de Maringá, do qual um dos sócios da Moreira Suzuki faz parte. Lá, o projeto mobilizou grande parte dos integrantes; eles deixaram de ser sedentários e perderam peso com acompanhamento de nutricionista. Os resultados foram tão bons que a Moreira Suzuki resolveu adotar a mesma prática, considerando que a equipe era composta de advogados e estagiários que praticamente não realizavam atividade física.

O MSFit, que teve a adesão de todos os integrantes do escritório, trouxe ganhos reais e significativos; por isso o projeto passou a integrar o calendário fixo da Moreira Suzuki (a edição de 2020 foi cancelada devido a pandemia de COVID-19; em 2022 tem previsão de início em outubro – assim como ocorrido nas edições anteriores, o término tem previsão para o início de dezembro e a festa de premiação, também em dezembro, na celebração de encerramento do ano).

Temos convicção, da mesma forma, que o zelo pelos princípios do trabalho passa pela satisfação da equipe em trabalhar na Moreira Suzuki. Por isso a pesquisa de clima organizacional continua a ser realizada anualmente (tanto a interna quanto a produzida e executada pelo GPTW). Neste ano, nossa preocupação voltou-se, inclusive, para a remodelação das perguntas da pesquisa interna, a fim de que as respostas aos anseios pudessem ser mais assertivas. A equipe toda se mobilizou para sugerir melhorias.

A satisfação da equipe continua sendo avaliada por meios mais informais e subjetivos: entendemos que quanto mais os membros da equipe participam de atividades e encontros extra-trabalho (confraternizações, happy hours, cursos externos, projetos voluntários, etc.), e das descontraídas conversas do grupo mantido pela Moreira Suzuki no aplicativo WhatsApp, mais eles estarão satisfeitos com a organização. Afinal, estarão participando dessas atividades sem qualquer obrigatoriedade. Os sócios continuam avaliando a participação de todos os indivíduos da equipe nesse gênero de atividade e, caso notem pouca participação de alguém, reúnem-se com essa pessoa para, antes da próxima reunião semestral de feedback, verificar alguma insatisfação ou alguma oportunidade de melhoria.

No que se refere ao reconhecimento do trabalho realizado pela equipe – que impacta diretamente no clima organizacional – demos sequência a algumas práticas específicas: permanecemos com a divulgação interna de trabalhos que tenham sido feitos de maneira exemplar, tanto técnica quando



formalmente (enviamos e-mail para todos os integrantes da equipe com a hashtag roldafamaMS e/ou os parabenizamos mediante mensagens no grupo geral do aplicativo WhatsApp).

Em 2021 iniciamos o programa Minha História que mensalmente reúne a equipe para conhecer a história de vida de um ou dois integrantes do time. O intuito é fazer com que a equipe se conheça, aproxime (decorrencia do distanciamento físico e o trabalho remoto) e compartilhe de um momento de empatia com a história dos seus pares.

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

## Resultados

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

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

O valor investido em treinamento, no ciclo de 2021 (até agosto), foi de mais de R\$36.300,00, o que demonstra o contínuo interesse da Moreira Suzuki em capacitar toda a equipe (aumento de quase de R\$ 10 mil reais, em comparação ao mesmo período do ano anterior).

Outro indicador de cumprimento aos princípios ligados ao trabalho é a Pesquisa de Clima Organizacional, realizada no 2º semestre de 2021; 99% dos que responderam indicariam um amigo para trabalhar no escritório.

## DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS

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

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

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

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

Os projetos internos desenvolvidos para dar vazão ao estipulado no Planejamento Estratégico, após a revisão comentada, mais especificamente quanto à área ambiental, continuam sendo os seguintes (já explicitados nos COPs anteriores):

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

Em 2012, decidimos cotar preços com nossos fornecedores de

papel reciclado. Essa prática ganhou maior força em 2014, ano que decidimos reduzir a praticamente zero o uso de papel branco.

Em 2021 esta prática continua sendo adotada, com a utilização de um canal específico pela controladoria. Ainda, com a realização de processo interno específico para o recebimento de documentos, tanto a digitalização quanto a devolução de papéis aos clientes foram otimizadas.

- 02.** Reutilização do papel impresso (em ambas as faces, antes de ser descartado) - atividade continuada: para efetivar a ideia, compramos dois dispensers, localizados na sala dos sócios e em uma das salas dos estagiários, o que reduziu o desperdício e criou a cultura da utilização do rascunho.
- 03.** Incentivo ao uso de combustível limpo: criamos um projeto específico para a conscientização da equipe de que o uso do etanol, em detrimento da gasolina, além de colaborar com a proteção ao meio ambiente, também privilegia economicamente o nosso país. Em 2015, para aprimorar a implementação do projeto, firmamos parceria com um posto de gasolina próximo ao escritório, a fim de que os integrantes da equipe ganhassem descontos. A utilização deste incentivo ainda vem rendendo frutos em 2021.
- 04.** Reaproveitamento da água descartada pelos ares condicionados do escritório: a equipe molha as plantas que se encontram nas sacadas;
- 05.** Substituição das lâmpadas convencionais pelas de led (2015) e em 2022, praticamente todas elas obedecem a este novo padrão.
- 06.** Hibernação de computadores da equipe em períodos de inatividade.

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

Em 2017, fomos uma das poucas empresas maringaenses escolhidas a integrar um projeto diferenciado de gestão de indicadores (GIR) do SEBRAE (Sebrae Mais). Serão 127 horas de consultoria e 76 horas de workshops para aprimorar a execução do que já está desenhado internamente. Mantemos nossa plena convicção de que há muito mais a ser feito e estamos finalizando a consultoria no módulo de gestão de pessoas e retenção de talentos. Com resultados expressivos quanto a aplicação dos aprendizados no dia-a-dia da Moreira Suzuki.

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

Como exposto nos COPs anteriores, em 2012 realizamos apenas 1 projeto voltado a essa área (papel reciclado); em 2014, 4 e, no período de 2021/2022, até agosto, mantivemos a média (4).

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

## Resultados

## DOS PRINCÍPIOS ANTICORRUPÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

Em 2016, o sócio da Moreira Suzuki que era integrante do Conselho de Ética da OAB (Maringá) no ciclo de 2015 foi eleito como tesoureiro da diretoria; outros dois sócios passaram a integrar (2016) o corpo diretivo de duas comissões (do Consumidor e de Direito Tributário), também na OAB (Maringá) – situação que permanece também neste ciclo. No ciclo 2020/2021 temos um sócio como vice-presidente da ACIM (Associação Comercial e Industrial de Maringá).

E para este ciclo, como exposto, o compromisso assumido com o Observatório Social de Maringá, especificamente para auxiliar, de forma mais ativa e independente no combate à corrupção. As atividades pautadas são: divulgação de artigos escritos pelos integrantes do Observatório, realização de eventos internos com a participação dos membros do Observatório para a divulgação das práticas por eles assumidas, idealização e execução de evento em conjunto voltado ao combate à corrupção (final do ano de 2018).

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

## Resultados

Ainda não temos indicadores formalizados de combate à corrupção (por esta matéria estar relacionada à perspectiva Sociedade do Planejamento Estratégico, os indicadores referem-se ao cumprimento do Pacto Global, em sentido amplo), mas no próximo ciclo estaremos mais aptos a demonstrar, em números, os avanços que tivemos, mormente em razão da parceria assinada com o Observatório Social de Maringá.

De qualquer maneira, até o momento, apresentamos a realização de 2 projetos internos em continuidade em 2021/2022 (Estudo de Casos e prévia análise de contratações, condutas e práticas operacionais); o apoio/realização conjunta (com a sociedade civil organizada) de dois eventos diretamente conectados ao combate à corrupção; a atuação de sócios da Moreira Suzuki em cargos de direção da Ordem dos Advogados do Brasil, Subseção de Maringá (Paraná) e de diretorias.



MOREIRA  
SUZUKI

ADVOGADOS