

## MANUAL DE CONDUTA ÉTICA DA OAB/DF

### **1. Mensagem do Presidente**

Ciente da importância do tema integridade nos dias de hoje e sempre, a OAB/DF reitera seu compromisso público de investir tempo, recursos e o conhecimento de nossos membros especialistas na elaboração e implementação de um efetivo e completo Programa de Integridade, nos moldes do que preconiza a Lei 12.846/13 e o respectivo Decreto regulamentador 11.129/2022. Para isso, criamos o Comitê de Implementação de *Compliance* para entrevistar setores de nossa estrutura, apresentar diagnóstico com pontos de melhoria, elaborar e revisar políticas internas e promover treinamentos de conscientização com todas as partes interessadas. A iniciativa começou diretamente pela Seccional e pelas Subseções, e foi estendida à Caixa de Assistência dos Advogados – CAA/DF, à Fundação de Assistência Judiciária – FAJ e ao Clube da Advocacia. Não economizamos esforços para levar o programa a todos os setores da instituição, com o treinamento, adesão e comprometimento integral com o tema do corpo diretivo e dos colaboradores diretos e indiretos.

Sabemos que não há obrigação legal para que a Ordem dos Advogados do Brasil – possua Programa de Integridade mas, ao mesmo tempo, temos consciência do papel fundamental que desempenhamos na sociedade civil organizada e da importância que nosso exemplo de compromisso com a ética e a transparência terá nos demais setores e próximas gerações. Não basta cobrar das autoridades que tenham postura íntegra se nós, dentro da nossa casa, e sendo essenciais à administração da justiça, não dermos exemplo. Por isso, mostrando-se mais uma vez na vanguarda e alinhada com as demandas da sociedade, a OAB/DF inicia seu círculo virtuoso de promover o engajamento de todos no combate à corrupção e na promoção das boas práticas de governança nas relações, seja com associados, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço ou com a população. Significa dizer que, em todas as relações, comerciais ou não, buscaremos empresas e pessoas íntegras, que atuem em total obediência às leis e alinhadas com nossos princípios éticos.

Imbuídos do espírito de deixar um legado para as próximas gerações, ampliamos a atuação da nossa Comissão de *Compliance* que, a partir da segunda gestão, passou a se chamar Comissão de *Compliance*, Governança Corporativa e ESG (*Environmental, Social and Governance*), a saber, Meio Ambiente, Social e Governança. Caminhamos bastante no último triênio com a adoção pioneira da paridade entre homens e mulheres e com a inclusão de 30% de negros em nossos quadros, práticas posteriormente adotadas em todo o país. Acreditamos, no entanto, que podemos ir além.

Sabemos que a somatória de nossos esforços, conhecimentos e atitudes fazem da nossa OAB/DF o que ela é: exemplo de trabalho árduo e dedicação na defesa dos direitos dos advogados e da sociedade em geral. Para realizar tudo isso, precisamos de todos e de cada um de vocês. Por isso, reforçamos a necessidade de colaborar com o nosso *Compliance* e de reportar qualquer desconformidade que porventura venha a ocorrer. Certos da vitória, vamos em frente!

Um abraço.

---

Délio Lins e Silva Junior  
Presidente da OAB/DF

### **1.1 Mensagem do *Compliance Officer***

Na oportunidade em que agradeço a honrosa missão a mim conferida pelos Presidente Délio Lins e Silva Junior, Diretores e Conselho, comprometo-me a sempre trilhar, junto com todos do Sistema OAB, o caminho da integridade no exercício das funções inerentes ao *Compliance Officer*. Registro, por oportuno, que os programas de integridade são o reflexo de uma cultura corporativa e uma ferramenta de gestão onde se busca continuamente a melhoria dos processos e internalizam as melhores práticas de governança por intermédio de treinamentos contínuos e sempre amparados em um Canal de Integridade, Informação e Denúncias, onde é garantido o anonimato e não retaliação ao denunciante. O presente manual fora construído com a participação de todos por intermédio de questionários, entrevistas e do profundo conhecimento que os integrantes do comitê de implementação deste programa de *compliance* possuem do Sistema OAB. O trabalho é contínuo e somente demos um primeiro e importante passo em prol da integridade, mas devemos seguir em ritmo constante para que todos os envolvidos se tornem verdadeiros embaixadores da integridade e da ética objetivando um país melhor.

A força cogente (*enforcement*) das legislações é mecanismo essencial para efetiva difusão da cultura da integridade e, via de consequência, implementação dos programas de *compliance* nas corporações. Atualmente no Brasil a Lei Anticorrupção, Lei nº 12.846/2013, não obriga que as organizações possuam programa de integridade apenas o considera como condição atenuante das severas penalidades no momento de responsabilização da pessoa jurídica de forma objetiva nas esferas cível e administrativa. Nas relações público-privadas, digno de destaque que nos âmbitos estadual, municipal e distrital, talvez fruto de maior maturidade quanto ao tema, existem diversas legislações que obrigam que as empresas sagradas vencedoras em certames licitatórios, tenham um programa de integridade ou que o implementem em determinado prazo. No Distrito Federal, por exemplo, de acordo com a Lei nº 6.308/2019, esse patamar mínimo é de R\$5 milhões, ou seja, acima desse valor todos os contratados devem cumprir a exigência e comprovar a adoção de programas de integridade efetivos. Numa gradação ainda maior de *enforcement* e porque não dizer de senioridade surgem os programas de *compliance* voluntários – como o da OAB/DF – onde a iniciativa de implementação parte da alta administração num engajamento com a melhoria da gestão e governança corporativa. Digno de destaque que tal iniciativa gera um círculo virtuoso de integridade que possui forte caráter educativo, grande poder de aculturação ético e valorização da boa-fé, tornando mais efetiva a adoção de medidas mitigatórias a práticas ilícitas e até mesmo reduz a repetição de incidentes ocorridos antes de aplicar as sanções. Em resumo, é inquestionável que o microssistema legislativo anticorrupção brasileiro está tratando o tema com atenção e, a nossa OAB/DF, em um primeiro momento, implementou voluntariamente o Portal da Transparência e agora adequando-se às melhores práticas em gestão e governança lança seu programa de *compliance* o qual seguirá em constante monitoramento e evolução para ser instrumento inequívoco de disseminação e consolidação da cultura da integridade, ética e de governança corporativa, pois atualmente é uma necessidade que tornou-se mais evidente no período pós-pandêmico.

Inácio Bento de Loyola Alencastro  
*Compliance Officer*

## **2. Apresentação deste código**

O presente Manual de Conduta tem o objetivo de comunicar aos públicos interno e externo o compromisso de todo o Sistema OAB/DF com a integridade e retidão nas

relações. A ideia é estabelecer normas de conduta aceitas e reprováveis, deixando as regras mais claras e dirimindo eventuais dúvidas nos limites de atuação.

Até mesmo por sermos uma referência para a sociedade civil em nossa atuação vigilante ao cumprimento de direitos e deveres dos ocupantes de cargos públicos, entidades governamentais e cidadãos em geral sabemos que precisamos dar o exemplo. Nesse sentido, este manual está publicado em nosso site e pode ser acessado por toda a sociedade. As regras aqui contidas estão em plena harmonia com o que preconizam o Regimento Interno da OAB/DF, o Regulamento Disciplinar de Pessoal da OAB/DF e o Regulamento de Compras e Contratações da OAB/DF, além do Estatuto da Advocacia e demais normas correlatas.

Sabemos que é impossível prever todas as situações que podem surgir mas esse manual serve como importante balizador. Caso tenha qualquer dúvida, procure o nosso *Compliance Officer*, ele saberá orientar quanto à melhor forma de agir.

## **2.1 Introdução**

Este manual foi produzido pelo Comitê de Implementação do *Compliance* da OAB/DF, nomeado pelo presidente da Seccional do Distrito Federal, Dr. Délio Lins e Silva Júnior, na resolução publicada no dia 04 de maio de 2022, e é resultado das respostas dos questionários enviados, entrevistas setoriais realizadas com colaboradores e da cultura de integridade que se planeja manter e aprimorar em nossas casas. Para isso, é preciso a participação e conscientização de todos que integram direta ou indiretamente o Sistema OAB/DF.

## **2.2 A quem se aplica**

Este manual aplica-se a todos os públicos que se relacionam com a OAB/DF, incluindo, mas não se limitando, às Subseções, Escola Superior da Advocacia, Clube dos Advogados, Caixa de Assistência dos Advogados e Fundação de Assistência Jurídica. Ficam submetidos às regras aqui contidas presidências, diretorias, colaboradores, funcionários, advogados que atuam de modo voluntário, membros de comissões, prestadores de serviço, fornecedores, etc.

## **2.3 Como utilizar este manual**

Para sua utilização é necessário destacar que este manual é o conjunto de regras e boas práticas que refletem a cultura corporativa da instituição e integram a rotina, ou seja, o dia a dia das pessoas que trabalham na entidade. Para isso, é preciso que todos entendam o que ele diz e quais são os benefícios de estabelecer as regras do jogo de modo claro e inequívoco. Leia e releia este manual sempre que tiver dúvidas quanto aos limites de atuação no exercício diário das funções. Na dúvida, pergunte! O *compliance* efetivo depende das pessoas e deve servir a elas. Procure o *Compliance Officer* e tire suas dúvidas. O e-mail é [integridade@oabdf.com](mailto:integridade@oabdf.com)

## **2.4 A importância do programa de *compliance***

Muitas são as dúvidas quando se fala em *compliance*. Isso porque a palavra em inglês fala pouco sobre as vantagens de se ter e seguir um programa de *compliance*, que pode ser também entendido como um programa de integridade e uma forma de gestão, para facilitar o entendimento.

Para começar vamos ao conceito. *Compliance*, do inglês *to comply*, significa seguir as regras, se adequar e estar em conformidade. Naturalmente a pergunta que se segue é: mas seguir as regras não é uma obrigação? Por que é preciso um programa para lembrar as empresas e pessoas disso?

O fato é que nosso país passou por muitos casos de corrupção nos últimos tempos e, por isso, e também por fortes pressões internacionais, foi editada a chamada Lei Anticorrupção, Lei nº 12.846/2013. Ela fala da responsabilidade civil e administrativa de empresas que fazem contratos com o governo e cometem atos corruptos. As punições são pesadíssimas e ocorrem mesmo que não haja culpa ou intenção de cometer tais atos desconformes. A mesma lei cria incentivos para as empresas que possuem programas de *compliance* e integridade e, por isso, eles ganharam tanto destaque entre as corporações.

Em que pese a Lei Anticorrupção não obrigue nenhuma empresa a implementar o programa de *compliance*, a OAB/DF, objetivando, em síntese, estar alinhada com a transparência, ética e melhores práticas de gestão e governança corporativa, tomou a acertada decisão de aderir ao movimento em prol da integridade.

Um programa efetivo também tem sido utilizado como forma de decidir se uma empresa será ou não contratada pois já existem leis estaduais, distrital e municipais Brasil afora que obrigam que as organizações que querem contratar com os governos possuam programas de integridade. Eles também têm sido critério de desempate em licitações. Com o tempo até mesmo clientes passarão a olhar se as corporações possuem programas de *compliance* e isso será fator decisivo para que sejam ou não longevas.

Como a Lei Anticorrupção é de 2013, de lá para cá, os programas de *compliance* deixaram de ser voltados somente a evitar atos de corrupção e fraude e ganharam outra roupagem: pretendem mapear e evitar riscos sejam eles tributários, trabalhistas, ambientais, de vazamento de dados pessoais e até mesmo garantir a felicidade dos trabalhadores.

Portanto, quando se fala em ter um programa de *compliance*, a ideia é seguir as leis e normas, mas também manter a boa reputação de uma empresa ou instituição evitando riscos desnecessários, melhorando sempre os processos internos e mantendo os talentos. E quem não quer trabalhar num lugar assim?

### **3. Relacionamento Interno (colaboradores, terceirizados e advogados voluntários)**

Prezamos sempre pelo bom relacionamento interno e que atenda a princípios como cordialidade, respeito, gentileza e profissionalismo. Sabemos que uma corporação é feita de pessoas e, por isso, nosso objetivo é valorizar bons profissionais e mantê-los em nossos quadros.

Não concordamos ou seremos coniventes com qualquer atitude que esteja na contramão destes valores e sabemos que se trata de uma via de mão dupla: tratamos a todos com respeito e recebemos o mesmo em troca.

#### **3.1 Princípios e Postura Profissional**

Ética, integridade e respeito são alguns dos valores dos quais não se pode abrir mão no exercício profissional diário. Todos que falam e atuam em nome de nossas instituições devem manter o decoro, zelar pela boa imagem e agir dentro dos limites estabelecidos aqui e nas demais normas que regem nossa atuação.

Nesse sentido, é preciso um ambiente de trabalho saudável e seguro. Por isso, reforçamos o nosso compromisso de cumprir com nossas obrigações trabalhistas enquanto instituição para podermos cobrar profissionalismo de nossos colaboradores, com atenção especial à qualidade dos serviços prestados aos nossos associados e população em geral.

Cumpre ressaltar ainda que não é permitido trabalhar sob o efeito de álcool ou qualquer tipo de droga ilícita. As exceções ao consumo de bebidas alcólicas serão feitas

em ocasiões festivas, com moderação e sempre autorizadas previamente pela Diretoria de cada casa. Lembramos que é proibido fumar em ambientes fechados.

Sabemos que relacionamentos amorosos podem surgir entre colegas de trabalho desimpedidos mas recomendamos que manifestações de afeto sejam deixadas para fora do horário de expediente. Da mesma forma, temos consciência que relações de parentesco e/ou amizade podem ocorrer, mas de forma alguma, podem impactar a rotina de trabalho e a cordialidade entre colegas.

A imagem da nossa instituição passa pela boa imagem das pessoas que a representam e compõem. Nesse sentido, orientamos a todos que não trabalham uniformizados que optem por vestimentas sociais e adequadas ao ambiente corporativo, evitando exageros como roupas rasgadas ou muito informais. Bom senso sempre!

### **3.2 Contratação de Pessoas**

Não há vedação para indicação de colaboradores para compor os quadros do Sistema OAB/DF. A mera indicação, no entanto, não deve ser interpretada como certeza da contratação. Ela será levada em conta mas é preciso deixar claro que todos os candidatos passarão por processo seletivo com envio e análise de currículo e entrevista. A depender do cargo, uma prova de conhecimentos poderá ser aplicada. Todas as etapas estarão descritas antes do início do processo seletivo de forma clara e transparente.

### **3.3 Conflitos de Interesses**

É toda vez que uma escolha pessoal interfere numa decisão profissional e que pode prejudicar a empresa/instituição. Seguem aqui alguns exemplos práticos para facilitar a compreensão.

Exemplo 1: Você é responsável por realizar a compra de cortinas para a sede da OAB/DF. Um amigo pessoal seu possui uma empresa de cortinas e você pede um orçamento. O valor proposto é mais alto que os demais orçamentos realizados e os produtos vendidos são os mesmos em termos de qualidade e durabilidade. Você, sem consultar ninguém e sem revelar a relação de amizade, opta pela empresa do seu amigo mesmo pagando mais caro pelo produto.

No exemplo acima, não seria necessariamente um problema pedir o orçamento ao amigo que é dono da empresa de cortinas mas alguns passos deveriam ser tomados para evitar qualquer problema ou mal entendido na contratação. O correto a ser feito seria (i) revelar a relação de amizade; (ii) pedir a outra pessoa do setor ou mesmo ao superior hierárquico que conduzisse o processo de tomada de preços das cortinas em função da relação de amizade existente; (iii) optar pelo valor mais baixo tendo em vista que os produtos ofertados são idênticos. Caso o produto do amigo fosse superior em termos de qualidade, a simples contratação realizada por outra pessoa e motivada de forma transparente afastaria o conflito de interesses existente.

Exemplo 2: Um colega de trabalho do seu setor e que também é sócio de uma empresa de festas infantis. Ele utiliza parte do tempo em que é pago para trabalhar no Sistema OAB/DF para se dedicar à construção do site da empresa de festas, usa os computadores e impressoras corporativos para fins particulares e ainda vive ao celular fechando contratos. Além disso, deixa tarefas incompletas e sobrecarrega os demais funcionários do setor.

Neste caso acima os interesses particulares estão em conflito direto com os da instituição. Não é permitido utilizar o tempo de trabalho para se dedicar a outras atividades. Para isso, ele deveria usar o tempo de almoço ou o horário fora do expediente e recursos próprios mas nunca a estrutura da OAB/DF. Os colegas deveriam comunicar

o ocorrido aos superiores ou fazer uso do canal de denúncias para impedir que haja prejuízo.

Essas são apenas algumas situações que podem configurar conflito de interesses. O comum a todas elas é que nunca devemos deixar que um motivo pessoal afete nossas decisões de trabalho.

### **3.4 Discriminação e Assédio**

Somos uma organização plural, representativa, inclusiva e preocupada em combater todo tipo de discriminação. Não toleramos condutas discriminatórias de nenhuma natureza, sejam elas motivadas por raça, cor, gênero, religião, orientação sexual, condição física e econômica, idade ou de qualquer outro tipo. Ficam proibidas as exposições de qualquer tipo de imagem ou objetos que possam promover o ódio ou a discriminação. Denúncias nesse sentido serão minuciosamente investigadas e se comprovadas são passíveis de punição conforme decisão do Comitê de Ética da OAB/DF.

O mesmo vale para todos os tipos de assédio. Seja sexual ou moral queremos deixar claro que não toleramos tais práticas em nossos quadros. Para que não haja dúvida é necessário explicar que caracteriza assédio moral a exposição de pessoas a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho de modo repetitivo e prolongado. Ele pode ocorrer de chefe para subordinado, mas também o contrário e até entre colegas. Alguns exemplos de atitudes não aceitas: estipular metas impossíveis; gritar ou falar de forma desrespeitosa; espalhar boatos ou rumores ofensivos; ignorar problemas de saúde; atribuir apelidos pejorativos; impor punições vexatórias; isolar o colaborador e até vigilância excessiva. Nesse momento é preciso fazer uma diferenciação e reforçar que a simples cobrança no cumprimento de metas, aumento na carga de trabalho, exigência de horários ou aferição de produtividade não configuram assédio moral.

Já o assédio sexual pode ocorrer de homem para mulher e vice e versa. Ele se caracteriza pelo constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, quando o agente se utiliza de hierarquia superior ou influência para obter o que deseja. Pode envolver chantagem ou intimidação. Vale lembrar que se trata de crime e como tal não será admitido em nossos quadros.

Se você for vítima ou souber de alguém que está sofrendo com isso, não se cale. Denuncie em nossos canais de forma sigilosa para que possamos investigar e punir eventuais atitudes desconformes.

### **3.5 Utilização de informações privilegiadas**

Todas as informações a que um diretor, colaborador, advogado voluntário, prestador de serviço, fornecedor ou terceirizado venha a ter acesso em função de contrato de trabalho ou prestação de serviços são protegidas por sigilo e não podem ser compartilhadas sem expressa autorização superior, seja em ambientes de trabalho ou de lazer. É proibido gravar, copiar, fotografar ou retirar das instalações da OAB/DF documentos, plantas, projetos, propostas e/ou atividades que envolvam interesses comerciais/institucionais, contratos, estratégias e quaisquer informações. Gravações de reuniões só poderão ser feitas pela equipe de comunicação da casa mediante autorização expressa da Diretoria para fins de registro e memória.

### **3.6 Uso de sistemas e equipamentos**

Todos os equipamentos e sistemas da OAB/DF devem ser usados com zelo e cautela pois possuem custo de aquisição e manutenção e, portanto, devem ser protegidos por todos que os utilizam. Estamos falando de bens e recursos de escritório, equipamentos, móveis, estoques, veículos, combustível, etc. e também telefone, água e

luz. Todas as contas são pagas com a contribuição dos advogados inscritos e, por isso, devemos usar os recursos de forma racional e responsável.

Via de regra não é permitido levar equipamentos para casa e muito menos utilizá-los para fins diversos dos profissionais.

### **3.7 Participação política e em sindicatos**

Somos uma instituição por essência apartidária pois atuamos fortemente no auxílio à sociedade civil na fiscalização do poder público nas esferas federal e distrital. Até mesmo por isso, não oferecemos apoio institucional ou financeiro a nenhum partido político, candidato ou sindicato e não autorizamos nenhum colaborador que o faça em nome da OAB/DF.

De forma individual e privada, no entanto, cada colaborador é livre para fazer escolhas e manifestações desde que sejam dissociadas da OAB/DF e fora do ambiente e horário de trabalho. Da mesma forma fica assegurada a participação sindical de nossos colaboradores.

## **4. Relacionamento Externo (advocacia, poder público e sociedade)**

Os princípios que regem nossa atuação da porta para dentro podem e devem ser utilizados da porta para fora. Cordialidade, respeito, gentileza e profissionalismo são fundamentais em toda interface feita em nome da OAB/DF.

Se por algum motivo, em algum tipo de interação realizada você se sentir desrespeitado, utilize nosso canal de comunicação. Sua crítica será fundamental para que possamos intensificar treinamentos e melhorar nossos processos,

### **4.1 Interface Comercial**

Seja qual for a relação comercial estabelecida todos devemos agir em conformidade com as regras de boa educação, ética, honestidade, gentileza e transparência. Como forma de orientar nossos colaboradores possuímos um Regulamento de Compras e Contratações da OAB/DF, datado de dezembro de 2020, resolução nº 8, de 8 de dezembro de 2020. Nele ficam estabelecidas as melhores práticas de modo a defender os interesses de nossa instituição, primando pelos princípios da moralidade, probidade, impessoalidade, economicidade, eficiência, isonomia, publicidade, legalidade, razoabilidade e busca permanente pela qualidade e durabilidade. O referido manual cria alçadas de aprovação de acordo com o valor a ser gasto e determina o procedimento a ser adotado em cada compra, com o objetivo de padronizar e dar mais lisura ao processo.

A ideia por trás disso, é garantir que as compras e contratações sejam feitas com empresas idôneas e que possuam os mesmos valores da OAB/DF, não dando margem a qualquer tipo de fraude ou ilicitude.

A qualquer tempo e conforme a necessidade poderemos estabelecer a realização de diligência prévia às empresas com as quais nos relacionamos. Tudo para a manutenção de um ambiente ético e seguro de negócios.

### **4.2 Interface com o Poder Público**

Na ocasião de qualquer interface com o poder público sempre respeitamos os princípios da transparência e legalidade, seguindo os ritos estabelecidos em lei e os trâmites normais, sem qualquer uso de interferência externa ou terceiros. Seja com o poder público ou empresas privadas, só podem falar em nome da OAB/DF pessoas autorizadas pela Diretoria e que tenham vínculo de trabalho ou tenham sido eleitas. Os compromissos e reuniões institucionais são, via de regra, previamente agendados e fruto

de divulgação em nosso site e redes sociais, dando transparência e publicidade aos encontros.

Colaboramos com processos de fiscalização por parte dos agentes públicos e, como não poderia deixar de ser, agimos sempre dentro da conformidade com normas como leis, decretos, portarias, etc.

### **4.3 Hospitalidade e Brindes**

Sabemos da gentileza envolvida e do caráter cultural da entrega de brindes e hospitalidade. Ao mesmo tempo temos um compromisso inegociável com a integridade e a ética, o que nos impede, muitas vezes, de aceitar tais presentes. Por isso, decidimos delimitar o valor do que pode ser recebido por todos os que estão sujeitos a este manual de conduta ética a R\$100,00, usando como parâmetro o Código de Conduta da Alta Administração Pública Federal.

Por hospitalidade e brindes entendemos refeições, ingressos para shows, transporte, pequenos itens promocionais e demais amenidades do tipo que podem ser oferecidas por fornecedores, prestadores de serviço e até autoridades.

Não há vedação legal para o recebimento e oferecimento de brindes e hospitalidades, mas, contudo, é preciso observar que tais gentilezas podem dar margem a interpretações equivocadas ou gerar falsas expectativas em representantes das empresas ou órgãos governamentais. É preciso deixar sempre claro que o recebimento de brindes e hospitalidades dentro dos limites aqui estabelecidos configuram meras gentilezas e jamais poderão ser entendidos como certeza da contratação ou qualquer tipo de favorecimento em troca do presente enviado. Receber um brinde ou hospitalidade em troca de benefícios pessoais não é ético e pode vir a manchar a imagem da nossa instituição na medida em que não deve interferir nas relações e na tomada de decisões imparcial quanto à contratação ou não de uma empresa. Cumpre frisar que o recebimento de valores monetários é proibido em qualquer hipótese.

Na dúvida, consulte o *Compliance Officer* e evite mal-entendidos.

### **4.4 Doações e Patrocínios**

Realizamos doações a instituições conhecidas e parceiras que atuam em prol da sociedade no fomento da cultura, educação e desporto, sempre com aprovação prévia de nossa Diretoria ou Conselho Pleno.

Não realizamos doações ou patrocínios institucionais a empresas privadas, partidos políticos ou candidatos a cargos públicos sob pena de alegado conflito de interesses, tendo em vista a função precípua da OAB/DF de fiscalizar o cumprimento de normas e a de assegurar a soberania do interesse público.

Nossos colaboradores, prestadores de serviço, parceiros e fornecedores, no entanto, têm total liberdade para fazê-lo desde que em caráter pessoal e nas horas vagas, sem qualquer vínculo com o Sistema OAB/DF.

Acreditamos que esta postura imparcial nos torna mais aptos a exercer nossa função representativa da classe dos advogados e, de certa forma, de toda a sociedade civil.

## **5. Combate à corrupção**

Esse é um tema muito caro para todos nós da OAB/DF. Por isso ele recebe destaque em nosso manual de conduta ética.

Como parte de nosso compromisso público com a integridade e a ética atuamos e atuaremos sempre no combate à corrupção e em plena harmonia com a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), seu decreto regulamentador (Decreto nº 11.129/2022), na

prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo e demais leis correlatas nacionais e internacionais.

Diante do exposto é proibido a todos que atuam em nome da nossa instituição prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou pessoa a ele relacionada; bem como financiar, custear ou patrocinar a prática de atos ilícitos. Quanto a licitações e contratos é proibido frustrar ou fraudar o caráter competitivo de procedimento licitatório. Também será considerada falta grave a atitude de dificultar a investigação ou fiscalização por parte de órgãos, entidades ou agentes públicos.

Uma forma comum de corrupção é o pagamento de suborno, que inclui o pagamento de dinheiro para obter vantagem para si ou para terceiro. O suborno pode assumir a forma de presentes, viagens, entretenimento, ofertas de emprego, pagamento de contas ou outros favores. Por isso, é tão importante estabelecer limites de valor e consultar o setor de *compliance* como forma de evitar mal-entendidos ou situações embaraçosas que possam vir a manchar a imagem do profissional e/ou da instituição que ele representa. Não esqueça de ler e consultar o item 4.3 deste manual que fala de brindes e hospitalidades.

Não possuímos relacionamento com profissionais, pessoas físicas ou jurídicas, que estejam envolvidos em atividades criminosas. Por isso, escolhemos com rigor nossos parceiros pois acreditamos que precisamos dar o exemplo e trabalhar na criação de uma cadeia produtiva honesta e íntegra, do começo ao fim.

## **6. Segurança da Informação e Proteção de Dados**

A proteção de dados é um dever das nossas instituições. Ela se aplica para dentro e para fora de nossos limites, incluindo colaboradores, voluntários, prestadores de serviço, terceirizados, fornecedores, etc. Para isso, fizemos a adequação à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), investimos em segurança da informação por meio de sistemas e treinamentos e nomeamos um Encarregado de Dados, também conhecido como *Data Protection Officer (DPO)*.

Para que possamos atender à lei e atuar dentro de princípios como adequação, finalidade, necessidade, segurança, transparência e livre acesso precisamos da colaboração de todos com alguns cuidados como: não compartilhamento de logins e senhas, uso apenas de e-mails corporativos, atenção para não clicar em links desconhecidos ou suspeitos e acesso apenas a sites oficiais, entre outros. Lembramos a todos que é proibido copiar, fotografar, gravar, imprimir qualquer documento, dado pessoal, planilha, etc a que se tenha acesso, mesmo que eventual, no exercício da profissão. Esse dever de sigilo consta do nosso termo de ciência e adesão que deverá ser assinado por todos que atuam em nome da OAB/DF e não acaba nem mesmo com o fim do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

É proibido baixar ou instalar programas nas máquinas para que, por algum equívoco, elas venham a ser indevidamente acessadas por pessoas mal-intencionadas. A competência para isso é do setor de tecnologia. Caso precise, solicite apoio.

Também é dever de todos denunciar vazamento ou suspeita de vazamento de dados, instabilidade nos sistemas, ataques cibernéticos e demais anormalidades. O mesmo vale para demandas de autoridades governamentais ou de qualquer pessoa para o envio de informações pessoais. Por elas serem protegidas por lei, antes de enviar, consulte nosso Encarregado de Dados. O meio correto de comunicação para o tema proteção de dados é o e-mail [privacidade@oabdf.com](mailto:privacidade@oabdf.com)

Da mesma forma temos o dever de cuidar dos dados pessoais de colaboradores, terceirizados, prestadores de serviço, advogados associados e fornecedores. Se você tem

alguma dúvida sobre seus dados pessoais e como eles são tratados ou precisa fazer algum tipo de correção ou apagamento procure o nosso Encarregado de Dados. Ele saberá o que fazer. O mesmo vale para qualquer demanda de titular de dados que porventura chegue a você. Ela deve ser encaminhada ao responsável, nosso Encarregado, no e-mail acima.

## **7. ESG (*Environmental, Social and Governance*)**

O acrônimo que em português significa Meio Ambiente, Social e Governança surgiu em 2004 quando o então secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Anan, falou para 50 grandes instituições financeiras sobre como integrar fatores ambientais, sociais e de governança ao mercado de capitais. A iniciativa é parte do Pacto Global da ONU que fala em 10 princípios que estão alinhados às boas práticas e que garantem a sustentabilidade corporativa. Esses princípios foram, posteriormente, desmembrados em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Muitos desses objetivos já fazem parte do dia a dia de instituições sem que elas percebam. É o caso da OAB/DF.

Para se ter uma ideia a paridade entre homens e mulheres, gestada pela Seccional do Distrito Federal em 2019 e que virou regra para as OABs de todo o país, atende diretamente ao objetivo nº 5 que fala de igualdade de gênero. O mesmo ocorre com a criação de cotas de 30% nos cargos de gestão e diretoria para negros, com a contratação de egressos do sistema prisional, doação de cestas básicas para advogados que estiveram em dificuldade durante a pandemia, com o investimento na produção de energia limpa por meio da instalação das placas de energia fotovoltaica e até mesmo com a implementação do programa de *compliance*, um claro e inequívoco investimento em governança. Fora isso, já fazemos e podemos fazer muito mais: economia de água e luz, separação correta do lixo, redução dos resíduos sólidos, diminuição o uso de papel, iniciativas de caráter social, etc. Isso tudo como instituição e cada um de nós dentro de nossas casas.

Além disso, é preciso dizer que não há legislação que obrigue as empresas e instituições a seguirem o Pacto Global. Ele não é um código de conduta e sim uma iniciativa voluntária de diretrizes para o crescimento sustentável. É um movimento do bem e para o bem, principalmente, das futuras gerações.

Já imaginou um mundo formado por empresas comprometidas com a igualdade de oportunidades, sem discriminação, sem trabalho escravo ou infantil, sem pobreza, fome ou corrupção, com saúde, saneamento e educação e qualidade e para todos? Isso pode acontecer se cada dia mais empresas e instituições aderirem à essa ideia adotando essas práticas da porta para dentro e só contratando empresas com as mesmas preocupações e objetivos, num círculo virtuoso.

Como? Criando consumidores mais conscientes, empresários que queiram que suas corporações sobrevivam ao tempo e com cada um de nós fazendo a nossa parte. Vamos juntos.

## **8. Treinamentos e Comunicação**

Um bom programa de integridade pressupõe treinamentos contínuos sobre os mais diversos temas afetos ao *compliance*, seja combate à corrupção, proteção de dados, ambiente saudável de trabalho ou perenidade das corporações, prepare-se para participar ativamente! Esses treinamentos a que nos referimos podem ser palestras formais com participação obrigatória, envio de pequenos textos, vídeos, pesquisas e até mesmo jogos. Tudo vai depender do tema e alcance necessário.

Uma coisa é pré-requisito para que o nosso programa saia do papel: o uso de uma linguagem simples e que todos compreendam. Essa é a verdadeira comunicação eficiente e, por isso, treinamento e comunicação caminham lado a lado, já que um depende do sucesso do outro.

## **9. Canal de Integridade, Informação e Denúncias**

Não há que se falar em *compliance* efetivo sem um canal de denúncias confiável, sério e isento. O nosso se chama Canal de Integridade, Informação e Denúncias pois ele serve para todo tipo de comunicação e pode ser usado até mesmo para tirar dúvidas ou ajudar a dirimir questões do ambiente de trabalho. Muitas vezes falar sobre temas de forma aberta e diretamente para as pessoas que estão causando algum tipo de desconforto pode ser ruim ou causar algum embaraço. Utilize o canal para isso! Ele é sigiloso, ou seja, não é preciso se identificar e nenhum tipo de retaliação a quem fizer uso da ferramenta será admitida. Caso o teor da pergunta, dúvida ou denúncia não seja relacionado à atuação do compliance, enviaremos a demanda para o setor responsável.

É preciso reforçar que todas as manifestações são bem-vindas, mas a denúncia caluniosa é crime previsto no Código Penal, portanto, faça uso consciente e responsável da ferramenta aqui apresentada e nunca acuse ou sugira alguma ação de forma leviana. Denunciar de má-fé e querendo prejudicar alguém inocente é passível de punição não só no Sistema OAB como também na justiça.

Para falar algo basta acessar o site [www.oabdf.com.br](http://www.oabdf.com.br) e buscar pelo formulário online próprio para manifestações, com campos que permitem ou não a identificação, uma descrição detalhada do ocorrido e até para anexar documentos. Tudo o que for enviado será entregue diretamente para o *Compliance Officer* que tem dever de sigilo. Após investigação o resultado será levado ao Comitê de Ética que decidirá o encaminhamento correto e a eventual punição aplicável, mas também a melhoria de processos, treinamentos e outras providências que objetivam o aprimoramento da gestão e da governança.

Caso a denúncia se refira ao *Compliance Officer*, ela deverá ser encaminhada diretamente à Presidência da OAB/DF por intermédio do e-mail [presidencia@oabdf.com](mailto:presidencia@oabdf.com)

### **9.1 Comitê de Apuração de Denúncias**

O *Compliance Officer* poderá convocar especialistas para compor o Comitê de Apuração de Denúncias a depender da especificidade do tema. Por exemplo, um engenheiro será de grande utilidade na análise da condução e precificação correta de uma obra. Já em especialista em tecnologia da informação poderá ajudar na apuração de um crime cibernético.

A atribuição do referido comitê é apurar as denúncias de modo isento e imparcial, sempre respeitando a ampla defesa e o contraditório. Todos que integrem o comitê, seja de forma fixa ou eventual, deverão assinar termos de confidencialidade e sigilo. Aos integrantes é garantido o acesso irrestrito a documentos, informações e pessoas para que possam investigar ocorrências suspeitas.

### **9.2 Fluxograma de Apuração**



## 10. Medidas Disciplinares

Após o processo de apuração, concluída a análise das provas e ouvidas as testemunhas e o(a) acusado(a), as conclusões serão apresentadas para o Comitê de Ética que irá decidir a punição aplicável de acordo com o caso concreto.

As sanções no caso de colaboradores podem ir de uma advertência verbal, passando por uma escrita, suspensão e até demissão sem ou com justa causa, numa gradação que levará em consideração a gravidade do ato, a reincidência, o dano causado, etc.

No caso de fornecedores e empresas parceiras, atitudes desconformes podem ocasionar, a depender da gravidade, até mesmo a rescisão contratual.

### 10.1 Comitê de Ética

O Comitê de Ética do Sistema OAB será formado por 5 integrantes, sendo um deles o *Compliance Officer*, dois diretores e dois colaboradores com mandato coincidente com a gestão (triênio). O mandato é garantido como forma de garantir a não retaliação aos integrantes e até mesmo a isenção nas decisões tomadas. Na escolha serão levados em consideração critérios de representatividade e diversidade com o intuito de garantir diferentes pontos de vista no comitê. Todos os integrantes assinarão termo de sigilo e confidencialidade com a OAB/DF.

## 11. Atualizações deste Código

Este manual entra em vigor a partir de sua divulgação e poderá ser atualizado a qualquer tempo, sempre que necessário por mudança legislativa e/ou da cultura corporativa. Qualquer mudança deverá ser comunicada a todos os públicos envolvidos.

## 12. Termo de Ciência e Adesão ao Manual de Conduta Ética

### TERMO DE CIÊNCIA E ADESÃO AO MANUAL DE CONDUTA ÉTICA DA OAB/DF

Eu, \_\_\_\_\_,  
portador do CPF nº \_\_\_\_\_, declaro para os devidos fins que li e  
conheço o inteiro teor do Manual de Conduta Ética da OAB/DF e estou de acordo com  
todas as normas por ele apresentadas.

Me comprometo ainda a zelar pelo cumprimento de todas as regras nele contidas  
e a denunciar eventuais desconformidades de que tenha conhecimento, evidências ou  
mesmo suspeitas para que possam ser fruto de investigação e não venham a prejudicar a  
imagem da instituição.

Sei, a partir desta data, que a não observância dos termos do Código de Conduta poderá  
implicar na caracterização de falta grave, fato que poderá ser passível da aplicação das  
penalidades cabíveis, inclusive demissão por justa causa.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 202\_\_.

---

Assinatura  
Nome:  
CPF:  
Cargo ou Função: