



Comissão de  
Governança  
e Integridade

# MANUAL 2023



**Governança e Integridade** para  
Escritórios de Advocacia Unipessoal  
e de Pequeno e Médio Porte

# SUMÁRIO

<b>1. DEFINIÇÕES</b>	<b>6</b>
1.1. QUEM SÃO OS DESTINATÁRIOS DESTES MANUAIS?	6
<b>2. MISSÃO, VALORES E CÓDIGO DE CONDUTA</b>	<b>7</b>
2.1. POR QUE A TRANSPARÊNCIA É IMPORTANTE?	7
2.2. QUAL O PAPEL DA “CONFIANÇA” NA RELAÇÃO CLIENTE-ADVOGADO(A)?	7
2.3. O QUE É EXCELÊNCIA NA ADVOCACIA?	8
2.4. O QUE É INTEGRIDADE PARA A PRÁTICA DA ADVOCACIA?	8
2.5. POR QUE A SUSTENTABILIDADE É IMPORTANTE PARA A ADVOCACIA?	8
2.6. POR QUE É NECESSÁRIA A TRANSFORMAÇÃO DOS ESCRITÓRIOS?	9
2.7. DIVERSIDADE E ADVOCACIA: QUAIS OS DESAFIOS?	9
2.8. CRIATIVIDADE	10
<b>3. CONFLITO DE INTERESSES</b>	<b>11</b>
3.1. COMO IDENTIFICAR UM POTENCIAL CONFLITO DE INTERESSES?	11
<b>4. ADVOCACIA PRO BONO</b>	<b>12</b>
4.1. É POSSÍVEL EXERCER A ADVOCACIA PRO BONO – PRESTAÇÃO GRATUITA, EVENTUAL E VOLUNTÁRIA DE SERVIÇOS JURÍDICOS – SEM FALAR EM CONFLITO DE INTERESSES?	12
4.2. PEQUENOS E MÉDIOS ESCRITÓRIOS PODEM EXERCER A ADVOCACIA PRO BONO?	12
4.4. COMO DEFINIR QUAIS AS CAUSAS PRO BONO DE INTERESSE DO ESCRITÓRIO?	13
4.5. AS HORAS DOS COLABORADORES E ESTAGIÁRIOS DISPENDIDAS NAS CAUSAS PRO BONO DEVEM SER CONSIDERADAS PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL?	13
4.6. QUAL A DIFERENÇA ENTRE ADVOCACIA NOMEADA, CONVENIADA OU DATIVA E ADVOCACIA PRO BONO (DEFESA DE CAUSAS ESPECÍFICAS, DE GRANDE REPERCUSSÃO)?	13
<b>5. BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA</b>	<b>14</b>
5.1. COMO PROTEGER O SIGILO PROFISSIONAL E A SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL?	15
5.2. COMO IMPLEMENTAR UMA CULTURA DE SIGILO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL?	15
5.3. QUAIS AS VANTAGENS DE MANTER OS LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS ATUALIZADOS?	15
5.4. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS?	16
5.5. QUAIS AS OBRIGAÇÕES SOCIOECONÔMICAS DA ADVOCACIA DIANTE DOS STAKEHOLDERS?	16
5.9. COMO CRIAR UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL, DE ACORDO COM AS BOAS PRÁTICAS?	16
<b>6. POSICIONAMENTO POLÍTICO-PARTIDÁRIO</b>	<b>17</b>
6.1. O ADVOGADO OU O ESCRITÓRIO PODE APOIAR PUBLICAMENTE PARTIDO POLÍTICO OU CANDIDATO A CARGO POLÍTICO?	17
6.2. É POSSÍVEL USAR A MÍDIA PARA APOIO POLÍTICO-PARTIDÁRIO A PARTIDO E/OU CANDIDATO?	17
<b>7. COMUNICAÇÃO TRANSPARENTE</b>	<b>18</b>
7.1. COMO USAR AS REDES SOCIAIS?	18
7.2. QUAL A PREOCUPAÇÃO COM AS INFORMAÇÕES CONSTANTES DO SITE INSTITUCIONAL?	19
7.3. QUAL A IMPORTÂNCIA DA MÍDIA TRAINING?	19
<b>8. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO</b>	<b>19</b>
<b>9. SANÇÕES E PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO</b>	<b>20</b>
9.1. QUAIS SERIAM EXEMPLOS DE SANÇÕES E PENALIDADES?	20
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>23</b>

## **PALAVRA DA PRESIDÊNCIA**

É com grande alegria que a Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo, Seção de São Paulo (OAB SP), lança o Manual de Governança e Integridade para Escritórios de Advocacia Unipessoal e de Pequeno e Médio Portes, elaborado pela Comissão Permanente de Governança e Integridade (Manual). É importante dizer que a OAB SP sempre atuou de forma conjunta com seus associados para recomendar soluções e melhorias para a prestação de serviços jurídicos, norteados pela atuação dos profissionais do direito com os mais modernos recursos, bem como compartilhando conhecimento para lidar com os desafios do dia a dia da advocacia.

A governança e a integridade são valores fundamentais para a gestão ética, sustentável e inclusiva para os escritórios de advocacia. Para os escritórios de pequeno e médio portes e para a advocacia unipessoal, que lidam com informações sensíveis e confidenciais de seus clientes, a adoção desses valores ajudará a proteger a credibilidade e reputação de seus escritórios, bem como estabelecer uma cultura de integridade e ética para a sociedade como um todo.

A utilização deste Manual, no dia a dia dos escritórios de advocacia unipessoal e dos escritórios de pequeno e médio portes, pode garantir a confiança e a credibilidade dos clientes, bem como protegerá a própria reputação e integridade da firma.

A leitura deste Manual deve ser sempre realizada em conjunto com as outras regras da OAB e da OAB SP, garantindo o adequado trato com a sensibilidade dos assuntos que já foram debatidos por outras instâncias e comissões sobre governança e integridade.

Desejamos a todas e todos, uma ótima leitura e esperamos que este Manual seja útil.

**Patricia Vanzolini**

Presidente da OAB SP

**Leonardo Sica**

Vice-Presidente da OAB SP

## PALAVRA DA COMISSÃO PERMANENTE DE GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

Olá!

É uma honra para a Comissão Permanente de Governança e Integridade da OAB SP apresentar este Manual de Governança e Integridade para Escritórios de Advocacia Unipessoal e de Pequeno e Médio Portes (Manual).

Neste Manual, discutimos a importância da governança e da integridade para pequenos e médios escritórios de advocacia e para a advocacia unipessoal. A integridade é um valor ético que deve orientar todas as ações da advocacia, desde a honestidade e transparência à responsabilidade social nas relações com clientes, fornecedores, colaboradores e com a sociedade como um todo, enfim todos os *stakeholders*. E, a governança é um conjunto de práticas e processos, que visam garantir aos escritórios de advocacia uma administração eficiente, com transações íntegras, éticas, transparentes e inclusivas. A adoção de práticas de governança e integridade traz diversos benefícios aos escritórios, como a melhoria da imagem do escritório perante o mercado e a sociedade, o fortalecimento da relação de confiança com clientes e colaboradores, a redução de riscos jurídicos e o aumento da eficiência operacional, além de estar em linha com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

O objetivo deste Manual é trazer orientações práticas para facilitar a busca de respostas no enfrentamento das questões do dia a dia sobre integridade e governança dos advogados. Por isso, o Manual é construído tendo por base perguntas e respostas para as dúvidas usualmente enfrentadas, em particular, pelos advogados e escritórios de advocacia de pequeno e médio portes, mas por que não, também, pelos grandes escritórios.

Ele contém diretrizes para o enfrentamento das dúvidas suscitadas mais frequentes sobre integridade e governança suscitadas, em particular da advocacia unipessoal e dos pequenos e médios escritórios. É, contudo, impossível exaurir todas as dúvidas e situações práticas de governança e integridade a que os profissionais do direito e os escritórios de advocacia estão sujeitos, mas este Manual pode auxiliar nessa árdua batalha. Aqui trazemos algumas ferramentas para ajudar na adoção de uma cultura de governança e integridade.

A estrutura organizacional deste Manual é a seguinte:

1. Definições
2. Missão, Valores e Código de Conduta
3. Conflitos de Interesses
4. Advocacia *Pro-Bono*
5. Boas Práticas para os Escritórios de Advocacia
6. Posicionamento Político-Partidário
7. Comunicação Transparente
8. Treinamento e Capacitação

## 9. Sanções e Penalidades de Descumprimento

O Manual foi estruturado pelo Grupo de Trabalho Governança e Integridade para Advocacia Unipessoal e Escritórios de Pequeno e Médio Portes, coordenado por Guilherme Henrique Traub, com a participação de Luciana Betiol e Cristina del Pilar Pinheiro Busquets. Posteriormente, o Manual foi objeto de consulta e comentários dos integrantes da Comissão Permanente de Governança e Integridade. A esse título, citamos, em especial, a colaboração de José Maurício Linhares e Carlos Borgonovi.

Esperamos que este Manual possa ajudar aos pequenos e médios escritórios e ao exercício da advocacia unipessoal a compreenderem a importância da governança e da integridade e a adotarem práticas que contribuam para o sucesso profissional e para a sustentabilidade inclusiva a longo prazo.

Com orientações sobre a importância de implementar ações de melhoria na governança e na integridade, em especial para os escritórios de pequeno e médio porte e advocacia unipessoal, em suas relações com todos os *stakeholders*, este Manual é para aqueles que querem contribuir para um País mais ético e mais íntegro.

Se preza por uma sociedade mais íntegra, este Manual é para você!

### **Ligia Maura Costa**

Presidente da Comissão Permanente de Governança e Integridade

### **Roberto di Cillo**

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Governança e Integridade

### **Luciana Stocco Betiol**

1ª Secretária da Comissão Permanente de Governança e Integridade

# 1. DEFINIÇÕES

## 1.1. Quem são os destinatários deste Manual?

Este Manual tem por objetivo contribuir para o fortalecimento e a disseminação das boas práticas de governança, ética e integridade em escritórios de advocacia unipessoal e de pequeno e médio portes, bem como de todos que com eles se relacionam. O Manual é apresentado de maneira simples, objetiva e didática. Seu propósito é ser uma ferramenta educativa e de conscientização, contribuindo para um cenário de maior integridade, ética e melhoria da governança no cenário jurídico.

As ideias e diretrizes aqui visam estimular a reflexão sobre possíveis práticas a serem implementadas por escritórios de advocacia unipessoal, pequenos e médios, tendo em conta a realidade de cada organização, partindo de princípios que são o alicerce sobre o qual se desenvolve uma governança com integridade e ética.

Para facilitar a compreensão, abaixo estão separados os principais destinatários das diretrizes deste Manual:

**Sócio(a):** Sócio(a) é o advogado(a) *senior* responsável por gerar a receita do escritório e conduzir as práticas daquela respectiva atividade econômica, sejam unipessoais, pequenos ou médios escritórios. Espera-se dele(a) a implementação das ações de integridade em suas atividades jurídicas, administrativas e relacionais, sinalizando aos colaboradores, clientes, terceiros e às comunidades onde atuam os valores que nortearão as relações e a execução das atividades jurídicas, dignificando a profissão do advogado e agregando valor aos diversos atores envolvidos com a prática da advocacia.

**Colaborador(a):** Profissional que atua em escritório como advogado(a), associado(a), consultor(a), estagiário(a), equipe administrativa etc. Além de serem destinatários das ações de integridade, têm, também, o papel de fortalecer e/ou aprimorar a cultura de integridade nos escritórios em que atuam e em suas relações profissionais e, por que não, nas relações pessoais.

**Cliente:** Cliente é um “personagem” essencial num escritório de advocacia. Sem clientes, a atuação do advogado perde parte de sua importância. Vale lembrar, que tanto a captação de clientes quanto a sua manutenção e, inclusive, o encerramento da relação profissional, precisam respeitar, especialmente, o Código de Ética da OAB, e o Estatuto da OAB, além de outras disposições sobre o tema.

**Terceiros Interessados (também chamados de *stakeholders*):** Escritórios são parte de um sistema de relações que engloba pessoas físicas e jurídicas, públicas e privadas, nacionais e estrangeiras que com eles se relacionam e atuam em seu

nome. É importante ter em conta, ao pensar em integridade e governança, as relações com fornecedores, parceiros, doadores, patrocinadores, entidades apoiadas e qualquer outro público de interesse.

## 2. MISSÃO, VALORES E CÓDIGO DE CONDUTA

As organizações íntegras são construídas sobre uma base sólida de missão, valores e código de conduta. A missão representa a razão de existir e o impacto que deseja causar no mundo. Os valores são os princípios orientadores que norteiam as ações e decisões, refletindo a identidade e a cultura. Já o código de conduta estabelece as normas éticas, de integridade e de governança que devem ser seguidos por todos, garantindo a integridade, o respeito, a transparência e a responsabilidade social em todas as interações internas e externas. Esses elementos criam uma direção clara e alinham todos os *stakeholders* na busca de objetivos comuns.

### 2.1. Por que a transparência é importante?

Nos dias atuais é imprescindível a adoção clara, objetiva e transparente da missão e valores pelos quais tanto o profissional isoladamente como os escritórios conformarão sua atuação em sociedade. E por que é importante? Porque a adoção de paradigmas será o fundamento para a melhoria e o estímulo ao “clima” organizacional em prol da integridade, como, também, criará identidade no mercado. Todas as partes saberão o que esperar umas das outras. A comunicação será, então, mais transparente e proativa. Uma boa comunicação, hoje, é um dos maiores ativos para o sucesso profissional. Sendo assim, é essencial à advocacia unipessoal e aos escritórios de pequeno e médio portes deixar públicos seus princípios norteadores, com o intuito de transparecer os valores pelos quais atuam e que lhe são caros.

### 2.2. Qual o papel da “confiança” na relação cliente-advogado(a)?

A “confiança” é o principal fator para fomentar a relação cliente-advogado. Mas esse ingrediente não é encontrado no mercado com facilidade e deve ser construído por meio de um trabalho de qualidade, refletindo experiência que pode ou não vir acompanhada do fator tempo.

O fortalecimento da parceria profissional entre cliente e advogado não nasce pronta. São necessárias estratégias que distingam o trabalho realizado pelo profissional e/ou sociedade de advogados como o mais adequado aos interesses de cada cliente. Possibilitar que clientes e funcionários usufruam de trabalho de qualidade e comprometido com o melhor resultado “*custo x benefício*” é um valioso acréscimo à fidelidade, ao recrudescimento da clientela, à pessoa do profissional, ao escritório e à marca, apenas para citar esses.

### ***2.3. O que é excelência na advocacia?***

Excelência é antecipar ações para solução das angústias e preocupações de clientes e encontrar, no sistema legal vigente e nos claros limites éticos, saídas para problemas aparentemente insolúveis pela prestação de serviços qualificados.

### ***2.4 O que é integridade para a prática da advocacia?***

Em quais valores éticos um profissional do direito ou uma sociedade de advogados baseia sua atuação? Por que o cliente escolhe determinado prestador de serviços? Essas questões precisam ser pensadas pelos operadores do direito na busca por integridade na profissão jurídica. Para a advocacia e os escritórios, a integridade é como a adesão a um conjunto de princípios e valores éticos e morais que orientam o comportamento dos profissionais que atuam na advocacia unipessoal e os integrantes do escritório de advocacia. Integridade envolve ética, honestidade, transparência, confidencialidade, imparcialidade, responsabilidade e respeito aos direitos e deveres de todos os *stakeholders*. Além disso, existe uma presunção de legalidade e legitimidade dos atos realizados por advogados, sendo esse um fator determinante para a construção de uma banca jurídica respeitada.

O direito protege não só a aparência e a integridade dos atos processuais, mas principalmente a confiança que os clientes nele depositam. É necessário, portanto, uma mudança cultural, ou seja, de cultura organizacional. E isso, sabe-se, não é fácil. São condutas facilmente perceptíveis pelo mercado e que indicam integridade na prática jurídica: o recrutamento de colaboradores pautados em critérios de integridade; a comunicação e capacitação de todos em matéria de governança e integridade; o relacionamento cordial e íntegro entre sócios, parceiros e terceiros; o respeito aos horários de descanso dos colaboradores e pessoal administrativo, em alinhamento com a legislação trabalhista, dentre outras.

### ***2.5. Por que a sustentabilidade é importante para a advocacia?***

Ajudar o planeta, ser referência para o próprio ramo profissional e economizar nos custos do escritório são algumas das bases de sustentabilidade, parabéns! A atividade econômica sustentável não é relevante só para a advocacia, mas para a sociedade como um todo!

Para acompanhar os novos tempos e tornar-se referência no meio jurídico, é fundamental a atenção para as questões socioambientais, dentre elas a redução da produção de lixo, consumo de materiais recicláveis, economia de papel, energia, água e outros recursos naturais, bem como para o crescimento da consciência socioambiental de todos os *stakeholders* que compõem direta ou indiretamente o universo profissional. Medidas para o aparelhamento tecnológico do escritório, visando à redução e utilização de papel, aumento de processos digitais, instalação de postos de coletas de materiais recicláveis, instalação de placas solares, respeito à legislação trabalhista, dentre outras,



resultam no aumento da sustentabilidade socioambiental, além da redução de custos de manutenção do escritório.

Advogados que prezam pelo meio ambiente de trabalho saudável e renovável se alinham com a clientela que preza igualmente por tais valores e que hoje vêm crescendo fortemente. Muitos já estão cientes dessa nova fonte de recursos econômicos, e vêm, reiterada e conscientemente, construindo sua marca de atuação nessa área, inclusive por meio de obras bibliográficas, seminários, congressos, cursos, palestras etc.

## ***2.6. Por que é necessária a transformação dos escritórios?***

Transformar é fazer diferente ou fazer a diferença, dependendo da perspectiva. Não sem razão, estudantes se tornam advogados para mudar o que consideram passível de mudança, ou o que se revela injusto e contrário aos valores reconhecidos e defendidos pela sociedade.

Nos dias de hoje, os escritórios têm continuamente se modernizado, com novas tecnologias, profissionais, *expertise* de ponta, gestão organizacional e planejamento estratégico. No mundo contemporâneo, o profissional do direito não sobrevive sem colocar mãos à obra e transformar o que está obsoleto. Planejamento e boa governança são vetores de transformação e garantia de que o escritório tem lastro para se tornar uma banca de respeito no mercado, fortalecida junto a colaboradores, parceiros e clientes.

Transformar é, portanto, ampliar a capacidade competitiva, é atender, com presteza e qualidade, às necessidades dos clientes e proporcionar um meio ambiente de trabalho respeitoso, íntegro e agradável. É estar no mundo corporativo e ser exemplo para ele.

## ***2.7. Diversidade e Advocacia: quais os desafios?***

A marca de um advogado ou de seu escritório está diretamente ligada à *expertise* e ao respeito e aceitação dos diferentes e das diferenças. Ser adaptável, saber trabalhar respeitando características ou escolhas alheias, seja da equipe, parceiros ou clientes converge, não raro, para o fortalecimento da marca, da boa reputação e do aumento da confiança do cliente no trabalho do profissional. Advogar é defender o interesse de todos e da dignidade da pessoa humana.

Mas, como fazê-lo, sem as barreiras discriminatórias? Não são poucos os escritórios de advocacia que adotam políticas de inclusão e, com efeito, advogados, equipe, parceiros e clientes se sentem comprometidos e orgulhosos de pertencerem, de algum modo, àquela organização. Sabe-se que a implantação de programas de inclusão está atrelada à viabilidade econômica, financeira e social do mercado jurídico, mas para o exercício da advocacia são necessários criação, modernização, mente aberta e olhos voltados para o futuro.

A advocacia alinhada à modernidade deve estar atenta às oportunidades de desenvolvimento e prosperidade e, muito especialmente, às diferenças e aos diferentes de qualquer ordem, não deixando que afetem trabalho, clientes, parceiros e terceiros interessados. O zelo pela garantia dos direitos humanos fundamentais e a contribuição para um meio ambiente de trabalho seguro, acolhedor, saudável e pacífico é receita para se tornar modelo de liderança e trabalho em equipe.

## **2.8. Criatividade**

Como ser um profissional inventivo ou criar um escritório de referência, quando a natureza da profissão está ligada a valores tradicionais? Resposta: comece construindo a sua melhor versão. Imprescindível refletir sobre qual segmento do direito se pretende atuar e de que maneira se pretende construir credibilidade para consolidar a respectiva marca de trabalho.

É um começo, mas não é só. Os acontecimentos raramente se dão da mesma forma e ao mesmo tempo, de sorte que a aplicação de soluções preestabelecidas deve ser empregada somente em determinados casos. No exercício da advocacia “cada caso é um caso” e, na busca de solução para cada um deles, é necessário, geralmente, usar a criatividade para destacar o trabalho profissional de maneira inovadora.

A criatividade é o diferencial para um profissional da advocacia. Os próprios desacertos e fracassos podem, também, se tornar gatilho para descobertas inovadoras, seja no campo legal e jurisprudencial, seja no âmbito interno do escritório, na defesa de uma ideia ou tese nunca debatida.

O tamanho da equipe de profissionais não é, necessariamente, garantia de sucesso criativo. Grandes equipes podem pecar pelo excesso de níveis hierárquicos de controle, engessamento de ideias criativas, falta de confiança nas iniciativas diferenciadas e punições exacerbadas, de sorte a sufocar a criatividade e proatividade na busca de novas soluções para velhos e novos problemas jurídicos que se avizinham.

E não apenas o conteúdo que deve ser moldado pela criatividade, mas também a forma como é transmitida a informação. O que se vê no mercado jurídico atualmente é o florescer de ferramentas como o design jurídico ou *legal design*, tendo como uma das suas facetas mais comuns o direito visual ou *visual law*. Essa forma de comunicar e compartilhar a informação jurídica torna essas informações mais acessíveis, compreensíveis e atraentes. Com o uso de gráficos, infográficos e outros recursos visuais, é possível simplificar conceitos jurídicos complexos, o que facilita a compreensão por parte de pessoas não familiarizadas com o campo do direito.

É tempo de mudança, é tempo de reforma, ao trabalho!

### 3. CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses surge quando interesses pessoais (família, amigos, fatores financeiros, não financeiros ou sociais) comprometem o julgamento, as decisões ou ações no ambiente de trabalho. Por isso, é preciso evitar que as atividades dos sócios e colaboradores, assim como suas relações pessoais conflitem com os interesses do escritório e do cliente.

Há, também, interesses de clientes que são diversos num mesmo escritório. Nesse sentido, é necessário pensar em delimitar profissionais para clientes nessa situação, no sistema popularmente chamado de “*chinese wall*” e, em último caso, refletir sobre aceitar ou não o cliente, em nome da integridade do próprio escritório.

Um mecanismo interessante para mitigar potenciais conflitos de interesses é um sistema *on-line* (até mesmo no próprio servidor do escritório), com uma ficha para preenchimento por todos (advogados, colaboradores, administrativo etc.), com informações sobre a existência de relações pessoais, políticas, familiares, societárias ou associativas com agentes públicos e privados. Antes de aceitar determinado cliente, é importante o envio de comunicação interna questionando sócios e colaboradores sobre a existência de potencial conflito de interesses em relação àquele determinado cliente e, em caso positivo, tratar o conflito da melhor forma (ou seja, não aceitando o cliente ou esclarecendo a ele o potencial conflito). Nesse sentido, o Código de Ética e Disciplina da OAB trata, com detalhes, como enfrentar potenciais situações de conflitos de interesses.

#### 3.1. Como identificar potencial conflito de interesses?

Primeiro. Verificar a existência de interesse pessoal ou particular que tenha potencial para impactar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse do escritório. Segundo. Conhecer informações confidenciais que, se usadas, podem trazer vantagens pessoais. Além disso, verificar se existem, no desempenho de funções externas àquelas do escritório, situações que possam afetar essas funções e sua capacidade de julgamento.

Ainda assim se corre o risco de não haver transparência nas relações fora do escritório com clientes, fornecedores ou parceiros e que possam trazer vantagens pessoais em detrimento do escritório. Essa hipótese pode acontecer, por exemplo, na indicação de terceiro apenas por relacionamento pessoal, sem considerar competência e potencial de trabalho.

O Tribunal de Ética e Disciplina da OAB SP enfrenta, sistematicamente, questões de conflitos de interesse envolvendo a profissão do advogado, seja quanto às questões de sigilo, cobrança de honorários e ao chamado “*chinese wall*” nos escritórios de advocacia. Procure conhecer as decisões do Tribunal de Ética e Disciplina para se antecipar a potenciais conflitos.

## 4. ADVOCACIA *PRO BONO*

O termo “*pro bono*” tem sua origem na expressão latina “*pro bono público*”, que significa “para o bem comum” e tem no exercício da advocacia sua função maior. A advocacia *pro bono* visa a promover o bem ao próximo. É uma forma de atuação profissional que requer benevolência, espírito humanitário e solidariedade. É o serviço prestado à comunidade que consiste na garantia ao acesso à Justiça pelas camadas menos favorecidas da população, bem como a disponibilização da *expertise* do advogado em favor da sociedade civil.

### 4.1. *É possível exercer a advocacia pro bono – prestação gratuita, eventual e voluntária de serviços jurídicos – sem falar em conflito de interesses?*

Absolutamente não. É possível que certos profissionais se sintam “tentados” a ingressar na defesa de determinadas causas pela visibilidade, sucesso e/ou sensação de poder que, eventualmente, elas podem proporcionar, sem, entretanto, atentar para a dificuldade e/ou *expertise* que estão envolvidas nessas causas.

### 4.2. *Pequenos e médios escritórios podem exercer a advocacia pro bono?*

Sim. Embora os grandes escritórios de advocacia possuam departamento ou equipe de advogados e estagiários dedicados, exclusivamente, ao atendimento de causas gratuitas ou *pro bono*, sejam essas causas de interesse público, de repercussão nacional ou internacional, de ONGs, nada impede que um pequeno ou médio escritório, convicto de uma causa similar, se candidate a defendê-la gratuitamente.

As causas *pro bono* auxiliam na divulgação dos escritórios alinhados com interesses da sigla da moda no mundo dos negócios, o ESG – *Environmental, Social and Governance* (em português para Ambiental, Social e Governança), com princípios e valores do próprio escritório expressos como essenciais ao desenvolvimento sustentável e inclusivo, a exemplo da integridade, da transformação e da diversidade.

### 4.3. *Há limite quantitativo para atuação pro bono pelo escritório?*

Em princípio, não há qualquer limite para o número de casos nem para o tempo gasto com causas *pro bono*, a título ilustrativo. Entretanto, o caráter de **eventualidade** permeia a própria definição deste tipo de prestação de serviços, não cabendo falar em advocacia *pro bono* em caráter permanente. Os advogados devem atuar em causas *pro bono* com ênfase na qualidade, não na quantidade, nem no número de pessoas atendidas.

#### ***4.4. Como definir quais as causas pro bono de interesse do escritório?***

A advocacia *pro bono* não tem, na sua essência, um fator determinante e qualificador quanto à matéria, ou seja, há trabalhos *pro bono* nas mais variadas áreas do direito. Ao longo dos últimos anos, o mundo assistiu ao surgimento de inúmeras novas questões e dúvidas sobre quesitos de integridade e governança, notadamente derivadas da sigla ESG. Os escritórios têm dado muito enfoque a estas questões, especialmente às sociais, mas não há um critério objetivo para escolha da matéria.

Uma alternativa para determinar quais causas *pro bono* podem ser aceitas, é criar um comitê específico no escritório para tratar de questões *pro bono*, propondo aos integrantes do escritório a sistemática a ser utilizada na determinação das causas *pro bono* de interesse do escritório. Essa abordagem traz maior engajamento de todos, pois passam a sentir parte do ecossistema de ideias, diante da possibilidade de contribuir para a melhoria do meio ambiente socioeconômico do país.

#### ***4.5. As horas dos colaboradores e estagiários dispendidas nas causas pro bono devem ser consideradas para pagamento de remuneração variável?***

Os profissionais envolvidos nas causas *pro bono* têm muitas horas trabalhadas (estudo do caso, elaboração de peças e acompanhamento) e, por ser um serviço não remunerado financeiramente, não teriam essas horas pagas. Se a estrutura de escritório tiver um comitê que defina as causas *pro bono* a serem aceitas, bem como um objetivo sistêmico no aceite delas (temas ESG, por exemplo), faria sentido um mecanismo de contabilidade das horas trabalhadas para atingir metas de remuneração variável, pois houve trabalho prestado e o escritório se beneficiará dos resultados relativos à exposição nesses casos. É claro que isso depende da capacidade financeira do escritório. Este Manual não irá tratar dos critérios para essa contabilidade, mas indicadores de *performance* não financeiros certamente devem ser avaliados no momento de pagamento das remunerações variáveis. É sim um ponto sensível, pois não houve entrada de recursos financeiros no escritório, mas uma parte da força de trabalho desempenhou as necessárias funções para o patrocínio das causas *pro bono* e, por consequência, merece alguma forma de contraprestação para tal.

#### ***4.6. Qual a diferença entre advocacia nomeada, conveniada ou dativa e advocacia pro bono (defesa de causas específicas, de grande repercussão)?***

As duas práticas se amparam, direta ou indiretamente, na Constituição Federal e no Código de Ética da OAB, diante das desigualdades sociais existentes no Brasil. Mas, a advocacia *pro bono* é diferente da atuação da defensoria pública prevista na Constituição Federal. A advocacia *pro bono* não é assistência jurídica pública realizada pelas defensorias públicas estaduais e municipais, não sendo também o caso dos convênios celebrados pela OAB.

Embora ambas tratem da prestação de serviços gratuitos, sujeitas ao zelo e competência do advogado, a diferença principal é que o patrocínio da causa pode ou não vir

acompanhado da convicção do profissional. Nem sempre o advogado dativo está convicto da causa para a qual foi indicado, já na advocacia *pro bono* a convicção é elemento que integra a decisão.

O Código de Ética e Disciplina da OAB permite que a advocacia *pro bono* seja exercida em favor de instituições sociais, bem como de pessoas físicas que não tenham recursos para contratar advogado, sem comprometer o próprio sustento.

A limitação para a advocacia *pro bono* é que ela não pode jamais ser exercida para fins político-partidários ou eleitorais, nem pode beneficiar instituições com tais objetivos. Além disso, advocacia *pro bono* não deve ser utilizada como uma forma de publicidade.

## 5. BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A adoção de boas práticas de governança corporativa na atividade advocatícia é essencial para garantir um serviço de qualidade, ético, íntegro e eficiente. Para isso é necessário buscar, constantemente, o aprimoramento profissional, a atualização jurídica e o cumprimento rigoroso das normas éticas e legais. Além disso, são aspectos fundamentais a serem observados a transparência no relacionamento com os clientes e com todos os *stakeholders*, a comunicação clara, objetiva e acessível, a diligência no cumprimento de prazos e compromissos e a atenção aos princípios da igualdade e da justiça. O respeito à confidencialidade das informações e a atuação pautada na imparcialidade e na defesa dos interesses do cliente são também aspectos centrais. Essas boas práticas fortalecem a reputação do profissional e contribuem para o fortalecimento do sistema jurídico e a promoção da justiça.

Para uma atuação eficiente é importante que o profissional do direito e os escritórios tenham mecanismos adequados para desempenho de suas tarefas. Isso inclui desde a estrutura física necessária, até os *softwares* e os sistemas operacionais a serem utilizados. Uma boa estrutura física significa um ambiente adequado à prestação de serviços pelo advogado. Cada um entende e consegue definir quais as condições essenciais nas suas respectivas áreas de atuação, sendo o bom senso um fator importante. A beleza e a liturgia do direito devem sempre ser respeitadas, esse é o ponto importante. O advogado, geralmente, pode evitar os excessos.

Os *softwares* e os sistemas operacionais úteis ou necessários serão, novamente, definidos por cada um. Não há regra do que é ou deixa de ser útil ou necessário. O que existe, porém, são critérios técnicos simples de serem mensurados, tais como: qualidade do controle de débito de horas trabalhadas; sistemas para gerenciamento de faturas aos clientes; controles de prazos processuais, dentre outros. Esses exemplos não são exaustivos. O intuito deste Manual é indicar meios aos profissionais do direito que contribuam para uma entrega de serviços jurídicos mais éticos, íntegros e de qualidade.

### ***5.1. Como proteger o sigilo profissional e a segurança da informação confidencial?***

Para proteger o sigilo profissional e a segurança da informação é importante adotar uma série de medidas que protejam a propriedade intelectual e os dados confidenciais dos riscos de perda, vazamentos ou roubo.

### ***5.2. Como implementar cultura de sigilo e segurança da informação confidencial?***

A implementação da cultura de sigilo e segurança da informação requer, em geral, a criação de um protocolo interno de segurança. Esse protocolo inclui desde o cuidado com a gestão das senhas em dispositivos eletrônicos (computadores, *tablets*, celulares, redes *wi-fi* etc.) até rotinas periódicas de uso de antivírus e criação de *backups*, sejam eles em nuvem ou não, no caso de roubo ou perda de informações. Na eventualidade de vazamento de algum dado ou informação sensível, os sócios e colaboradores devem imediatamente notificar o setor competente, para tomada de providências, inclusive acionar as vias judiciais, se necessário.

Outra situação sensível para a relação escritório–cliente diz respeito à recepção e tratamento das chamadas **informações confidenciais**. Um termo de sigilo e confidencialidade é um instrumento legal que pode ajudar a proteger o escritório e seus colaboradores em relação à proteção de informações confidenciais. Ao elaborar esse documento, é importante explicitar que não estão cobertas pela confidencialidade aquelas informações que já entraram em domínio público ou foram divulgadas por terceiros sem qualquer relação com o escritório ou com o advogado que as recebeu.

### ***5.3. Quais as vantagens de manter os livros e registros contábeis atualizados?***

Primeiro. Aumentar a estabilidade econômico-financeira e diminuir intercorrências operacionais indesejáveis. Manter em evidência a real situação econômico-financeira e operacional do escritório permite a atuação eficaz do advogado, em face dos pontos vulneráveis e que necessitem melhoria, controle e/ou fiscalização.

São fundamentais a manutenção dos dados atualizados para recebimento ou cobrança de valores devidos por clientes e fornecedores, a aferição econômico-financeira da produção jurídica, o controle da remuneração da equipe, o planejamento financeiro-estratégico, dentre outras medidas. A prática da advocacia, independentemente de seu tamanho, deve ter em conta um plano de contas hábil para evidenciar o controle operacional e financeiro.

A atenção aos documentos de clientes contendo informações econômico-financeiras também importa e pode ajudar os lançamentos nos livros e registros contábeis do escritório. De outra parte, a elaboração minuciosa das cláusulas econômico-financeiras nos contratos de prestação de serviços contribuirá, sobretudo, nos impactos futuros com

reflexos nas demonstrações contábeis, incluindo a previsão de atualizações periódicas dos valores dos honorários pactuados com os clientes.

#### **5.4. Quais as consequências da ausência de livros e registros contábeis?**

Há uma série de consequências relativas à ausência de livros e registros contábeis, dentre elas, fiscais, comerciais e de credibilidade no mercado e junto a clientes. Independentemente do tamanho da prática jurídica, a contabilidade deve sempre ser levada muito a sério. As informações contábeis devem ser claras, precisas e objetivas e respeitar as formalidades legais, além de uniformes, atualizadas, transparentes e alicerçadas em documentos probos, de modo a comprovar todas as operações registradas e prontas para serem fiscalizadas e auditadas, se for o caso.

Registros contábeis inadequados, falta de informação ou interpretação equivocada, resultarão num balanço patrimonial com inconsistência, o que pode ocasionar prejuízo ao escritório, como aplicação de multas, juros, arbitramento de lucro, danos à reputação e imagem, tudo a comprometer a real situação financeira do escritório e do profissional do direito.

#### **5.5. Quais as obrigações socioeconômicas da advocacia diante dos stakeholders?**

É imprescindível a correta mensuração, clareza na classificação dos períodos de vencimento, provisões necessárias sobre o grau de endividamento real do escritório, em relação às obrigações que a advocacia unipessoal e os escritórios de pequeno e médio portes devem ter para com seus clientes, parceiros ou terceiros interessados. A prestação de serviços jurídicos é, antes de tudo, construir relação de confiança entre todos os *stakeholders*. Esta não é uma relação fácil de se construir, pois requer tempo, transparência e demonstrações concretas de credibilidade em todas as áreas, notadamente a financeira.

Cada vez mais políticas corporativas como o *Know Your Customer* (KYC) ou em português **Conheça Seu Cliente** têm sido usadas por clientes para contratar escritórios de advocacia, independente do tamanho da estrutura jurídica. Uma estrutura transparente e íntegra será a melhor porta de entrada na avaliação desses clientes sobre o potencial de risco que pode gerar a contratação de determinado advogado ou escritório de advocacia.

#### **5.9. Como criar um meio ambiente de trabalho saudável, de acordo com as boas práticas?**

O advogado, como sujeito indispensável à administração da Justiça, tem um compromisso social de manter no seu escritório um ambiente saudável, impedindo a propagação de atitudes desonrosas contra qualquer pessoa dentro ou fora de suas estruturas. Um meio ambiente de trabalho saudável inclui, em primeiro lugar, a integridade e o respeito. Por integridade e respeito, entenda-se a não aceitação de



qualquer tipo de violência, assédio moral, sexual ou de outra ordem, sendo que a honestidade e retidão de caráter devem permear todas as ações. As piadas recreativas devem ser muito reavaliadas pois podem, por vezes, ofender terceiros. Fazer o certo porque é o certo a fazer, é o lema. O ambiente profissional não precisa ser sisudo, duro ou incolor, mas precisa fazer respeitar a liturgia da profissão.

O desempenho do trabalho dos advogados por vezes, ou quase sempre, consome um tempo significativo de vida, inclusive a renúncia ao tempo com família e amigos para o exercício da profissão. Vale ressaltar, portanto, a boa interação entre os profissionais no ambiente de trabalho. Essa boa relação é alcançada com conversa e respeito pela opinião alheia, além da essencial socialização. Socializar com colegas de profissão e escritório, além de saudável, é útil para o *networking* profissional e contribui para empatia entre todos, isto significa se colocar no lugar do outro.

Por fim, o comportamento dos sócios nos escritórios e do advogado é o melhor cartão de visitas e, no caso do escritório, é o espelho para os demais sócios e colaboradores.

## 6. POSICIONAMENTO POLÍTICO-PARTIDÁRIO

A OAB não apoia nem se opõe a governos, partidos e/ou candidatos políticos. A atuação da OAB reside na manutenção de sua credibilidade, autonomia e transparência na defesa dos direitos constitucionalmente assegurados em Lei e no Estado Democrático de Direito.

### ***6.1. O advogado ou o escritório pode apoiar publicamente partido político ou candidato a cargo político?***

Sim. Não comete infração ética o apoio político a determinado candidato ou partido, desde que não se faça da prática um marketing pessoal para captação de clientela e/ou fonte de informações sigilosas para tirar delas proveito ilegítimo.

### ***6.2. É possível usar a mídia para apoio político-partidário a partido e/ou candidato?***

*A priori*, gravar vídeos, participar de eventos públicos e privados de apoio não implica em infração ética; aliás, nada impede que o advogado ingresse na carreira política e se lance candidato a cargo eletivo. Entretanto, embora não se tenha aqui qualquer intenção de tolher a liberdade do profissional de se manifestar politicamente, uma vez que é livre para isso, cabe lembrar que: **o que se posta na mídia é como uma flecha lançada, dificilmente se logrará reavê-la, notadamente no caso de mudanças de ideologias e/ou convicções políticas futuras.**

Portanto, querendo, nada impede ao advogado pleitear cargo político e/ou se manifestar a respeito de ideologias político-partidárias, desde que preserve, em sua conduta, a

honra, a nobreza e a dignidade da profissão, bem como se abstenha de utilizar de influência indevida, em seu benefício, em benefício de seu escritório ou do cliente.

## 7. COMUNICAÇÃO TRANSPARENTE

A advocacia está baseada na confiança e na reputação, por isso a imagem do profissional é importante, sendo ela também construída por sistemas de comunicação. A comunicação que o profissional divulga, seja interna, entre os colaboradores, seja com atores externos, é essencial para a sua imagem. Essa comunicação engloba não apenas o conteúdo comunicado, mas alcança, também, a forma e a organização dessa comunicação.

As comunicações interna e externa precisam estar amparadas por regras, uniformização e parâmetros. Os temas devem perpassar questões como: limites para o uso de e-mail institucional; como e quando usar aplicativos de mensagens (chats, SMS, WhatsApp, área de mensagens privadas em redes sociais); parâmetros de horário e tamanho das mensagens escritas ou por áudio; horário de encaminhamento de mensagens; tempo utilizado para transmitir a informação; quem pode falar com sujeitos externos ao escritório e em nome do escritório, em especial com clientes e representantes do poder público.

Um espaço interessante para a divulgação dessas regras pode ser através de uma política específica de comunicação. Caso a informação seja menos formal, um jornal eletrônico interno é um bom exemplo. Treinar a equipe em relação às regras de comunicação é essencial para o sucesso.

### 7.1. Como usar as redes sociais?

As mídias sociais têm sido vistas como ferramentas importantes de comunicação e fonte de conhecimento, mas também como um risco para a atividade advocatícia caso mal utilizadas. É importante que o escritório tenha regras claras, transparentes e objetivas, devidamente comunicadas a todos os *stakeholders*, sobre qual o comportamento esperado nas redes e mídias sociais, apontando as sanções em caso de descumprimento das regras. A transparência na divulgação dessas regras do escritório, reduz a possibilidade de contratação de pessoas fora do perfil e os conflitos daí advindos, bem como a rotatividade de colaboradores, fomentando o enraizamento da cultura organizacional em prol da integridade e da boa governança.

Além de pensar em ferramentas preventivas para inibir o mau uso das redes sociais, há que se pensar em soluções para mitigar os danos (nos casos de falhas no sistema de prevenção), bem como num rol de ferramentas para sancionar o descumprimento, levando em consideração a gravidade e a reincidência do colaborador/parceiro do escritório. A título de sugestão:

- Identificar as normas que regulam a atividade do advogado como o Estatuto da OAB, o Código de Ética e Disciplina, e outras normas que sinalizam boas práticas de integridade como as cartilhas da Controladoria Geral da União (CGU);
- Desenhar políticas de mídias sociais que vedem o uso das mídias sociais pelos sócios, colaboradores e parceiros que de qualquer forma, assediem, ameacem, difamem, caluniem ou discriminem colegas, clientes, parceiros, o próprio escritório ou qualquer outra pessoa;
- Pautar-se, no momento da comunicação, pelo uso de linguagem apropriada;
- Comunicar e treinar colaboradores e parceiros sobre as regras de uso das redes sociais.

### **7.2. Qual a preocupação com as informações constantes do site institucional?**

Cada vez mais os sites dos escritórios são demandados a garantir rapidez e difusão de informações. O seu uso, bem como de outras tecnologias, precisa garantir uma informação clara, concisa, em linguagem acessível ao público-alvo, disponibilizada com seriedade e profissionalismo, através de ferramenta intuitiva e fácil de navegar, direcionando e encorajando o visitante.

O site institucional, considerado a vitrine do negócio, deve ter explicitados os valores e princípios que norteiam a organização (conferir exemplos neste Manual no item 2. Missão, Valores e Código de Conduta deste Manual). Embora não seja de divulgação obrigatória, esse movimento sinaliza aos *stakeholders* o compromisso do advogado e do escritório com as melhores práticas de integridade e governança corporativa.

### **7.3. Qual a importância da mídia training?**

É importante se preocupar com o conteúdo falado, a forma como essa comunicação se deu nas redes sociais e em outras plataformas digitais. Isso significa pensar no que se gostaria de transmitir para audiências específicas ou público em geral. Para isso, se pode pensar na realização de um trabalho de *mídia training*, colocando o profissional do direito num patamar diferenciado de oratória diante das câmeras, melhorando seu desempenho em audiências e, também, na sua exposição ou do escritório como uma sociedade de advogados. Sobre comunicação em geral, este Manual traz, abaixo, um tópico específico.

## **8. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO**

A profissão do advogado é multifacetada e está em constante atualização. O conhecimento da técnica jurídica deixou de ser suficiente, desde os idos dos anos 1990, quando surgiu de modo mais consolidado a responsabilidade social corporativa. Nos dias atuais, com a onipresença da *internet* e de *softwares* para desenvolvimento de

tarefas e gerenciamento de trabalhos, o advogado e o escritório onde é sócio ou trabalha, precisam estar sempre se atualizando e evoluindo, em particular através de treinamentos no início do desempenho das funções, nos moldes de uma capacitação inicial, como também de treinamentos específicos e periódicos.

O treinamento e a capacitação são fundamentais para promover a compreensão e o cumprimento dos princípios éticos e padrões de conduta estabelecidos. Essas iniciativas fornecem aos colaboradores as orientações para agir de acordo com a missão, valores e o código de conduta. O treinamento pode incluir estudos de caso, exercícios práticos e comunicação contínua para reforçar a adoção de comportamentos éticos e a manutenção de altos padrões de governança corporativa. Durante o treinamento, são abordados temas como conflitos de interesse, confidencialidade, comunicação, prevenção de condutas corruptas e práticas anticompetitivas, entre outros. A capacitação e o treinamento ajudam a conscientizar a todos sobre a importância da integridade, da transparência e do cumprimento das leis e regulamentações aplicáveis em busca da melhoria da governança corporativa.

## 9. SANÇÕES E PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO

As sanções e penalidades que podem ser aplicadas em caso de descumprimento de um código de conduta variam de acordo com a política de cada escritório e a gravidade do incidente. Elas devem ser aplicadas de forma justa, consistente e proporcional à gravidade da violação. É fundamental que as sanções e penalidades por descumprimento sejam comunicadas claramente aos colaboradores, a fim de promover uma cultura de integridade e ética.

### 9.1. *Quais seriam exemplos de sanções e penalidades?*

Alguns exemplos de sanções e penalidades possíveis incluem:

- |   |                     |   |
|---|---------------------|---|
| — | Advertência Verbal  | Uma conversa ou aviso informal chamando a atenção do colaborador sobre o descumprimento das regras e as consequências decorrentes do descumprimento         |
| — | Advertência Escrita | Uma notificação formal por escrito registrando o incidente, informando sobre a violação identificada e ressaltando as consequências em caso de reincidência |
| — | Suspensão           | a suspensão temporária do colaborador envolvido no descumprimento das regras, como uma medida disciplinar para incentivar a mudança de comportamento        |

- Demissão em casos graves ou repetidos de violações às regras do código de conduta, a demissão pode ser aplicada como uma medida para manter a integridade e a reputação do escritório
  
- Ação judicial se o descumprimento das regras envolver violações graves da lei, o escritório pode e deve buscar a propositura de ação judicial contra o indivíduo responsável, buscando inclusive indenizações ou punições legais apropriadas

## CONCLUSÃO

O objetivo deste Manual é, em especial, trazer exemplos de boas práticas e esclarecer alguns aspectos mais complexos sobre governança corporativa e integridade para a advocacia unipessoal e escritórios de advocacia de pequeno e médio portes. Houve um esforço do Grupo de Trabalho em manter o foco nessas áreas, não sendo objeto do Manual tratar de questões relacionadas à *compliance*.

Deixamos aqui plantada uma semente para que nos próximos anos recebamos contribuições e possamos realizar revisões periódicas bianuais e, num breve futuro, tenhamos mais segmentos para apoiar os pequenos e médios escritórios e o exercício da advocacia unipessoal nos aspectos relacionados à governança corporativa e a integridade.

### Comissão Permanente de Governança e Integridade OAB SP

#### Grupo de Trabalho Governança e Integridade para Advocacia Unipessoal e Escritório de Pequeno e Médio Portes

##### *Presidência*

Guilherme Traub

##### *Integrantes do*

##### *Grupo de Trabalho*

Luciana Stocco Betiol

Cristina del Pilar Pinheiro Busquets

##### *Coordenação Geral*

Ligia Maura Costa

## Referências

Base legislativa para compreensão da “Advocacia Pro Bono “? Resolução sobre advocacia pro bono. Disponível em <https://www.oabsp.org.br/tribunal-de-etica-e-disciplina/legislacao/resolucao-pro-bono>.

Cartilha Integridade para Pequenos Negócios da Controladoria Geral da União. Disponível em <http://www.licitacaocontrato.com.br/coronavirus/outrasOrientacoesCoronavirus/Cartilha%20Integridade%20-%20CGU.pdf>.

Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil. Resolução nº 02, de 4 de novembro de 2015). Disponível em <https://www.oab.org.br/publicacoes/AbrirPDF?LivroId=0000004085>.

Constituição Federal. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994 Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm).

Legislação da OAB/SP. Disponível em <https://www.oabsp.org.br/tribunal-de-etica-e-disciplina/legislacao>.

Princípios do Global Compact. Disponível em <https://www.pactglobal.org.br/10-principios>.

Provimento do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil nº 166, de 9 de novembro de 2015. Disponível em <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/166-2015>.

Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Disponível em <https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/regulamentogeral.pdf>.



SÃO PAULO

Comissão de  
Governança  
e Integridade

# MANUAL 2023



**Governança e Integridade** para  
Escritórios de Advocacia Unipessoal  
e de Pequeno e Médio Porte