

**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO ESCRITÓRIO HAGE, NAVARRO,
FONSECA E MOURA SOCIEDADE DE ADVOGADOS**

Apresentação

1. Abrangência
2. Princípios Gerais
3. Observância à Legislação Anticorrupção
4. Observância ao Código de Ética da OAB
5. Conflito de Interesses
6. Sigilo Profissional e Propriedade Intelectual
7. Imagem e Reputação
8. Assédio Moral e Sexual
9. Meio Ambiente
10. Relacionamento com Públicos de Interesse
 - 10.1. Agentes Públicos
 - 10.2. Clientes
 - 10.3. Fornecedores e Parceiros
 - 10.4. Imprensa
11. Brindes, Presentes e Hospitalidade
 - 11.1. Definições
 - 11.2. Agentes Públicos
 - 11.3. Agentes Privados
12. Medidas Disciplinares
13. Disposições Finais
 - 13.1. Alterações
 - 13.2. Aprovação e Vigência
 - 13.3. Termo de Compromisso

Apresentação

O presente Código de Ética e Conduta do nosso escritório visa a promover uma cultura organizacional que incentive a conduta ética e o compromisso com o cumprimento da legislação anticorrupção nacional e estrangeira.

A observância deste Código por todos integrantes e colaboradores de Hage, Navarro, Fonseca e Moura Sociedade de Advogados é fundamental para promoção e manutenção de um ambiente de trabalho ético e saudável, do qual possamos nos orgulhar tanto em nossas relações internas quanto externas.

Portanto, esperamos que todos façam um boa e atenta leitura do conteúdo redigido nas próximas páginas para que normas e princípios contidos no Código se reflitam no dia-a-dia de nossas atividades.

Boa leitura.

Jorge Hage Sobrinho

Luiz Navarro

1. Abrangência

Este Código aplica-se aos sócios, advogados e estagiários e, no que couber, aos demais integrantes do Hage, Navarro, Fonseca e Moura Sociedade de Advogados – doravante denominado H&N –, em conjunto denominados “colaboradores”.

Cabe ressaltar que os clientes do H&N poderão, a qualquer momento, requerer informações relacionadas a este Código, bem como obter cópia deste. Ademais, a observância, no que couber, às disposições de códigos ou normas de conduta oriundas de clientes é desejável e estimulada.

2. Princípios Gerais

No desempenho de todas as suas atividades, os colaboradores do H&N devem se pautar pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à honestidade, à clareza de posições e ao decoro, com vistas a motivar o respeito e a confiança da equipe, dos clientes e da sociedade em geral.

Assim, com o propósito de promover e manter a reputação profissional e ética do H&N, os colaboradores devem, ainda, orientar-se, entre outros, pelos princípios a seguir detalhados.

a) Princípio da Integridade

O princípio da integridade baseia-se no fundamento de preservar a higidez ética do escritório, protegendo a instituição de riscos internos e externo, sobretudo daqueles relacionados à corrupção.

Assim, os colaboradores devem agir de forma a não colocar em risco a integridade do H&N.

b) Princípio do Respeito entre as Pessoas

Os colaboradores devem zelar pela manutenção de relações interpessoais colaborativas e amigáveis, baseadas na cordialidade, no diálogo, no respeito absoluto às diferenças e na não-discriminação.

c) Princípio da Responsabilidade e do Respeito aos Clientes

É responsabilidade dos colaboradores do H&N executar com presteza, eficiência e exatidão todos os compromissos assumidos perante os clientes, zelando pela entrega de serviços que se destaquem por sua excelência

d) Princípio da Eficiência

Todos os Colaboradores devem agir com eficiência como um diferencial, ou seja, todas as atividades devem ser realizadas com qualidade, ética, rapidez, redução de desperdícios, produtividade e orientadas para o resultado.

3. Observância à Legislação Anticorrupção

Todos os colaboradores têm a obrigação de zelar, na sua atuação profissional, pelo cumprimento integral e pela não violação das normas relativas à legislação anticorrupção, em especial o Código Penal Brasileiro, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e a legislação estrangeira correlata, de que são exemplos o Foreign Corrupt Practices Act - FCPA, de 1977, dos Estados Unidos da América, e o United Kingdom Bribery Act, de 2010, do Reino Unido.

Práticas de corrupção de qualquer natureza não serão aceitas nem toleradas pelo H&N. Por isso, resta proibido que qualquer de seus colaboradores prometa, ofereça ou dê, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada, com vistas à obtenção de qualquer benefício.

4. Observância ao Código de Ética da OAB

Todos os sócios, demais advogados, e estagiários do H&N estão submetidos ao Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), nos termos da Lei Federal nº 8.906/1994 e demais atos e decisões da Conselho Federal e das Seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

5. Conflito de Interesses

O conflito de interesses na relação entre colaborador e o escritório ocorre quando aquele usar sua influência ou cometer atos no intuito de beneficiar interesses próprios ou de terceiros e que se contraponham aos interesses do H&N ou que possam lhe causar danos ou prejuízos de qualquer natureza.

O conflito de interesses também poderá decorrer de obrigações contratuais assumidas pelo H&N junto a seus clientes. Nesse sentido, deverá ser evitado o patrocínio concomitante de clientes com interesses conflitantes.

Além disso, o H&N buscará prevenir o entrechoque entre interesses públicos e privados, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013.

6. Sigilo Profissional e Propriedade Intelectual

Cabe aos colaboradores do H&N zelar pelo sigilo profissional consistente em: manter com os clientes relação de discrição e de confiança, preservar e manter em sigilo as informações e assuntos do interesse dos clientes e do H&N, a não ser quando expressamente autorizado.

Pertencem exclusivamente a H&N todos os direitos relativos à produção intelectual decorrente de trabalhos ou peças jurídicas produzidas em decorrência das atividades profissionais desenvolvidos no ou para o escritório e seus clientes.

Os colaboradores que se desvincularem do H&N devem se abster de copiar, gravar, fotografar ou reproduzir quaisquer arquivos ou documentos, eletrônicos ou não, sem prévia autorização.

7. Imagem e Reputação

Qualquer colaborador que estiver na condição de representante deste escritório, em situação profissional ou social, deverá portar-se em consonância com os mais elevados padrões éticos, não adotando posturas ou atitudes que possam comprometer a imagem, a reputação e os interesses do H&N.

8. Assédio Moral e Sexual

Caracteriza-se como assédio moral, o fato de alguém humilhar, desrespeitar ou constranger um subordinado ou colega de trabalho.

Em relação ao assédio sexual, este ocorre quando alguém visa a obter vantagem ou favor sexual com promessa de tratamento diferenciado e/ou por meio de ameaças, ou, ainda, de atitudes concretas de represálias no caso de recusa.

O H&N está comprometido em promover um ambiente livre de qualquer tipo de assédio.

Ressalta-se que, nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados única e exclusivamente por suas condições de se adequar às expectativas do cargo, qualificação profissional e à ética do H&N.

9. Meio Ambiente

O H&N, no exercício de suas atividades, adota práticas diárias de compromisso com o meio ambiente e com o desenvolvimento sustentável. Assim, objetivando contribuir para o desenvolvimento ecologicamente sustentável, todos os colaboradores devem buscar continuamente medidas que reduzam impactos ambientais e pautar suas ações em conformidade com as normas vigentes locais e internacionais aplicáveis à proteção ambiental.

10. Relacionamento com públicos de interesse

10.1. Agentes Públicos

Entende-se por agente público qualquer pessoa que exerça uma função pública, ainda que temporária, ou terceira pessoa a ela relacionada, compreendendo, entre outros: autoridades governamentais ou judiciais, parlamentares, servidores públicos, empregados de empresa estatal, funcionários de organismos internacionais e terceiros em colaboração com a Administração Pública.

O H&N proíbe que qualquer colaborador ofereça, prometa, autorize, entregue ou pague qualquer valor, para qualquer agente público ou terceira pessoa a eles relacionadas, com a intenção de induzir o receptor a abusar de sua posição, obter vantagens indevidas ou agilizar serviços de rotina.

Os colaboradores deverão informar, quando do ingresso no escritório, amizade íntima ou parentesco, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, com agentes públicos. Se a amizade íntima ou o parentesco for superveniente ao ingresso no escritório também deverão ser comunicados.

10.2. Clientes

Todos os colaboradores do H&N devem prestar serviços com qualidade técnica, celeridade e precisão.

Nenhum cliente poderá ser discriminado, seja por sua origem, porte econômico ou localização. No entanto, o H&N reserva-se o direito de não iniciar ou de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando entender que a postura ou conduta do cliente não se mostra consistente com os princípios éticos aqui expostos.

10.3. Fornecedores e Parceiros

Este escritório adota práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as atividades, trata com respeito todos os fornecedores e parceiros, sem privilégios, favorecimentos ou discriminação de qualquer natureza.

São vedadas todas as contratações de fornecedores e celebrações de parcerias com quem tenha reputação duvidosa e/ou não esteja de acordo com princípios éticos compatíveis com os praticados pelo H&N.

Nenhum colaborador poderá receber quaisquer valores ou vantagens de fornecedores do H&N.

9.4. Meios de comunicação

As informações divulgadas aos meios de comunicação devem ser precisas e transparentes, de acordo com princípios éticos e em conformidade com a legislação vigente, de forma a manter a relação de confiança com os meios de comunicação, e a imagem positiva do H&N junto à opinião pública.

Salvo os sócios, os demais colaboradores somente poderão interagir com os meios de comunicação, quando devida e expressamente autorizados.

10. Brindes, presentes e hospitalidade.

10.1. Definições:

Hospitalidades: viagens, refeições e hospedagem.

Presentes: bebidas, revistas, vouchers, equipamentos, doações, periódicos, up grades de classes, transporte e entretenimento em geral (recreação), tais como eventos esportivos, passeios turísticos, festas e shows.

Brindes: Brinde é a lembrança distribuída a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural. O brinde não pode ter valor superior a R\$ 100,00. Além disso, sua distribuição deve ser generalizada, ou seja, não se destinar exclusivamente a uma determinada autoridade.

10.2. Agentes Públicos

O H&N e seus colaboradores não ofertarão nem receberão presentes de agentes públicos.

Poderão ser ofertados brindes a agentes públicos, observados o limite e os requisitos previstos na sua definição constante do subitem anterior.

Excepcionalmente, poderá ser ofertada hospitalidade a agentes públicos, com a estrita observância do disposto na Orientação Normativa Conjunta CGU/CEP nº 1/2016.

É vedado o recebimento de hospitalidade de agentes públicos, podendo os colaboradores do H&N ter essas despesas custeadas por órgãos ou entidade públicas no desempenho de atividades relacionadas aos objetivos do escritório ou para participação em cursos, seminários, etc.

10.3. Agentes privados

O H&N poderá receber e ofertar brindes e presentes a agentes privados – exceto em relação a fornecedores – observado o limite de R\$ 300,00 (trezentos reais).

Também poderá receber e ofertar hospitalidade a agentes privados, desde que para o desempenho de atividades institucionais do interesse do escritório, vedada a realização de despesas ou recebimento de cortesias relacionadas a atividades de lazer.

11. Medidas disciplinares

O descumprimento das disposições deste Código implicará na aplicação das seguintes medidas disciplinares: no caso de infração considerada leve, advertência verbal e/ou escrita; no caso de infração grave, suspensão; no caso de infração gravíssima, demissão por justa causa ou exclusão do quadro societário, se for o caso.

Caberá aos sócios, por decisão da maioria, a aplicação de medidas disciplinares, assegurado ao colaborador o direito de defesa. Caso haja o envolvimento de algum sócio, caberá aos demais a decisão sobre a aplicação de medida disciplinar..

12. Disposições finais

12.1 Alterações

O presente Código deverá ser revisto e atualizado, no mínimo, a cada 2 (dois) anos ou quando os sócios entenderem necessário, por iniciativa de qualquer deles.

12.2 Aprovação e vigência

Este Código foi aprovado pelos sócios do H&N em sua reunião virtual realizada em 9 de novembro de 2020 e entra em vigor imediatamente.

12.2 Termo de compromisso

Todos os colaboradores, ao receberem este Código de Ética e Conduta, devem tomar conhecimento das suas disposições e, posteriormente, devem firmar Termo de Compromisso.

Ao firmar o documento, cada colaborador se compromete a zelar pela aplicação integral das normas e princípios contidos neste Código.

Os Termos de Compromisso, uma vez firmados, têm prazo de validade indeterminado, cabendo aos sócios a decisão sobre eventual renovação periódica destes, principalmente se ocorrer revisão deste Código.