



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Proposição n. 49.0000.2023.000484-5/COP.

Origem: Comissão Nacional da Mulher Advogada – Gestão 2022/2025. (Memorando n. 005/2023-CNMA).

Assunto: Proposta de projeto de lei para alteração da Lei n. 8.906/1994, que dispõe sobre o "Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)". Instituição da Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Relator: Conselheiro Federal Carlos José Santos da Silva (SP).

RELATÓRIO

Em 07 de fevereiro do corrente ano tive a grata satisfação de ter sido nomeado como relator da proposta de projeto de lei para alteração da Lei n. 8.906/1994, que dispõe sobre o "Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)", apresentada pela Comissão da Mulher Advogada do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – Gestão 2022/2025, para alteração do art. 34 do Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994), para que seja incluído no rol de infrações éticas o assédio moral e sexual, com pena prevista de suspensão.

Esse é o breve relato.

VOTO

Segundo a doutrina e a legislação vigente, assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O assédio sexual é o constrangimento com conotação sexual praticado no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Um dado alarmante divulgado em 2019 pelo Tribunal Superior do Trabalho indica que na justiça do trabalho o assédio sexual foi tema de quase 5.000 (cinco mil) processos, tendo como vítimas na sua maioria as mulheres, porém, este número ainda está longe de representar a realidade.

Nos últimos anos, o assédio moral e sexual passou a ser preocupação em todos os ambientes de trabalho. Apesar de ambas as formas de violência atingir todas as pessoas, independentemente do gênero, as mulheres continuam a ser suas maiores vítimas.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Anualmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) disponibiliza dados com os assuntos mais recorrentes em trâmite na Justiça do Trabalho. Em 2020, foram identificados 87.241 casos de assédio moral e 4.262 de assédio sexual. Em 2021, houve o registro de 83.402 casos de assédio moral e 4.690 de assédio sexual. Em 2022 (até o mês de abril), foram registrados 23.409 casos de assédio moral e 1.358 de assédio sexual. É necessário considerar que esses dados podem ser ainda mais graves, em virtude da subnotificação dos casos.

Em 2020, o Instituto Patrícia Galvão, em parceria com o Instituto Locomotiva e a Laudes Foundation, realizou a pesquisa intitulada “*Percepções sobre violência e o assédio contra mulheres no trabalho*” (2020)⁴, em que reuniu 1.500 pessoas (1.000 mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais. O estudo revelou que 76% das trabalhadoras entrevistadas relataram ter sofrido violência. As condutas abusivas mais recorrentes são: supervisão excessiva; xingamentos e gritos; convites de pessoas do sexo oposto para sair ou insinuações constrangedoras; entre outros.

Esse não é apenas um problema nacional, mas mundial. Preocupada com esse problema, a Organização Internacional do Trabalho - OIT editou a Convenção nº 190, que entrou em vigor em junho de 2021. Esse tratado internacional sobre violência e assédio no trabalho que, juntamente com a Recomendação nº 206, reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece um roteiro para prevenir e combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

A violência, o assédio e qualquer forma de discriminação no trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência, o assédio e a discriminação são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.

A Convenção esclarece, ainda, que a violência e o assédio são definidos como “*um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis*” que “*têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos*”. É importante notar que estão abrangidos, dentre outras formas, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição.

No preâmbulo deste importante documento foram apresentadas algumas premissas fundamentais, lembrando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e oportunidades iguais, assim como outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Peço vênha para transcrever aqui trecho da matéria publicada no site da OIT quando da edição dessa convenção (https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm)

“A abrangência da Convenção No. 190 é ampla: aplica-se a todas as pessoas do mundo do trabalho, do entorno e também a todos os demais trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação contratual, bem como a estagiários(as), quem faz trabalho voluntário ou procura emprego, entre outros. As pessoas que exercem a autoridade, funções e responsabilidades do empregador também são abrangidas pela Convenção.

A Convenção é aplicável a todos os setores da economia, incluindo os setores público e privado e a economia informal, tanto em áreas urbanas como rurais. Os países que ratificaram a Convenção comprometem-se a estabelecer mecanismos de prevenção e proteção, aplicação, remediação e reparação, bem como orientação e divulgação.

A violência e o assédio no trabalho podem assumir várias formas e causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. Desde a adoção da Convenção, a pandemia da COVID-19 destacou ainda mais a questão, com muitas formas de violência e assédio relacionados ao trabalho sendo relatadas em todos os países desde o início do surto, especialmente contra mulheres e grupos vulneráveis.”

É importante observar que, no último dia 08 de março, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) oficializou o envio ao Legislativo de proposta para que o Brasil ratifique essa convenção.

Em 2019 a International Bar Association – IBA fez uma pesquisa mundial sobre assédio sexual e moral nas profissões jurídicas. Segundo esse estudo, uma em cada três advogadas já foram assediadas sexualmente e um a cada três homens já sofreram bullying.

O relatório baseia-se em dados coletados de cerca de 7.000 profissionais do Direito, em 135 países, conduzido pela Unidade de Política e Pesquisa Jurídica da IBA (LPRU) em colaboração com a consultoria Acritas. Os entrevistados foram de escritórios de advocacia, empresas, gabinetes de juízes, governo e judiciário. O Brasil também participou dessa importante iniciativa. O Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – CESA apoiou e ajudou a IBA na coleta de dados em nosso território, tendo inclusive lançado algumas recomendações a seus associados.

A pesquisa mostra que em 57% dos casos de bullying os incidentes não foram denunciados, e esse número sobe para 75% nos casos de assédio sexual. Além do grande *turnover*, o impacto negativo do problema reflete também na imagem dos locais de trabalho.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

O relatório mostrou que pouco mais de 50% das empresas, escritórios e membros do judiciário entrevistadas estão tomando medidas para prevenir ou responder adequadamente às más condutas. Apenas um em cada cinco locais de trabalho forneceu treinamento visando o reconhecimento e denúncia de problemas nessas áreas.

No Brasil, 23% dos entrevistados dizem já ter sofrido algum tipo de assédio sexual e 51% revelou já ter sido vítima de bullying.

Em 2022, a Ordem dos Advogados do Brasil lançou uma importante iniciativa tratando do tema, inclusive com a edição de uma cartilha, a “*Advocacia sem Assédio*”, aprovada por **votação unânime** desse colegiado. A presente proposta da inclusão como infração ético disciplinar vem como mais um instrumento de combate a todas as formas de assédio.

Aqui vale transcrever o texto magistral de apresentação da Presidente da Comissão da Mulher Advogada, Cristiane Damasceno, sobre a importância dessa iniciativa.

“Na sociedade brasileira ocorreram significativas transformações nos últimos anos, incluindo a incorporação massiva das mulheres nos ambientes de trabalho e o desempenho de papéis mais importantes na vida pública. No entanto, a situação das mulheres no mercado de trabalho ainda sofre sérios comprometimentos de desigualdades, além de ser a principal vítima de assédio.

O enfrentamento ao assédio no local de trabalho tornou-se uma das demandas mais sentidas pelos trabalhadores e trabalhadoras, e um dos objetivos prioritários para as instituições que querem avançar rumo às condições respeitadas, com a dignidade pessoal de quem a integra, bem como de cultivar boas práticas no ambiente laboral.

No contexto brasileiro, evidenciou-se nos estudos e debates a ausência de um normativo federal e de mecanismos específicos para regular os direitos dos trabalhadores, especificamente no que se refere ao tema ora abordado e à prevenção e intervenção quanto à saúde e segurança psicossocial e por vezes físicos nos ambientes de trabalho. Este é um vácuo no ordenamento legal e na adoção de normas que promovam a segurança e a saúde psicossocial no trabalho, como preconizado pela OIT.

A Internacional Bar Association (IBA) realizou uma pesquisa global sobre assédio sexual e moral nas profissões jurídicas que revelou dados alarmantes. Uma em cada três advogadas e 1 em cada 14 homens já foram assediados sexualmente, uma em cada duas mulheres entrevistadas e um em cada três homens entrevistados já sofreram assédio moral. A pesquisa aponta que em 57% dos casos de bullying os incidentes não foram denunciados, e esse percentual amplia-se para 75% nos casos de assédio sexual; 65% das profissionais vítimas de bullying ou assédio pensou em abandonar o emprego. No Brasil, 23% dos entrevistados dizem já ter sofrido algum tipo de assédio sexual e 51% revelou já ter sido vítima de bullying.

O assédio moral e sexual no local de trabalho é reconhecido como um elemento que afeta as condições de trabalho, como um problema cada vez mais grave que acarreta



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

uma série de consequências danosas para a saúde física, psicológica e financeira da vítima. Além disso, provoca danos financeiros e à reputação da empresa.

É necessário prevenir e combater as condutas reconhecidas como assédio, obstando o seu surgimento e erradicando qualquer atitude que possa ser considerada constitutiva do assédio no local de trabalho, a fim de garantir a proteção dos direitos fundamentais da pessoa, reconhecidos constitucionalmente.”

Diante do acima exposto, não resta dúvida da necessidade da inclusão dos tipos como infração disciplinar. A literatura científica tem demonstrado a relevância social e a pertinência jurídica do enquadramento e da nomeação de condutas de assédio e todas as formas de discriminação praticadas dentro das instituições públicas e privadas.

Segundo Paulo Luiz Netto Lobo, “Diferentemente dos deveres éticos, que configuram conduta positiva o comportamento desejado, encartados no código de ética, as infrações disciplinares caracterizam-se pela conduta negativa, pelo comportamento indesejado, que devem ser reprimidos. Sob a perspectiva da tradicional classificação das normas, são imperativas que cuidam dos deveres, e proibitiva as que tratam das infrações disciplinares”. Segundo o autor prevaleceu, no Conselho Federal da OAB, quando da discussão do projeto do estatuto, a tese fortemente defendida pelo conselheiro Evandro Lins e Silva, de que as infrações disciplinares, por constituírem restrições de direito, deveriam ser taxativamente indicadas em lei, não podendo ser remetidas ao Código de Ética e disciplina que essa regulamentasse.

Da proposta inicialmente apresentada, depois de diversas conversas com os membros da Comissão da Mulher Advogadas, decidimos também incluir no rol de infrações éticas as mais diversas formas de discriminação, pois assim como o assédio sexual e moral, devem também ser combatidos.

Assim como o assédio, outras formas de discriminação, além de não estarem em consonância com a promoção do bem de todos, objetivo fundamental previsto na nossa Constituição Federal, causam também prejuízos na ordem emocional, psíquica, ética, moral e econômica.

A discriminação pode desencadear no afastamento parcial ou total da pessoa retirando a possibilidade de desempenhar o seu *munus* de promoção do acesso à justiça. A discriminação pode gerar desestabilização emocional para o exercício da atividade profissional, obstáculo ou impedimento de acesso as mesmas condições de trabalho, remuneração, desenvolvimento, aperfeiçoamento, promoção profissional etc. Além disso, a discriminação causa um distanciamento do objetivo de equidade das pessoas independentemente dos recortes sociais que as atravessam, considerando que toda e qualquer pessoa deve ser respeitada no seu exercício profissional e o decoro é intrínseco ao exercício da nossa atividade.

Segue abaixo colunado, a proposta inicialmente apresentada, com as alterações sugeridas, e a redação final com as propostas desta relatoria adequadas àquelas sugeridas e deferidas em Plenário:



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D. F.

Proposta Comissão Nacional da Mulher Advogada	Redação final – Relator/Colegiado
<p>PROJETO DE LEI N. ____ DE 2023</p> <p>Altera a Lei n° 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para instituir a Política de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.</p> <p>O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:</p> <p>Art. 1° Esta lei altera a Lei n° 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para instituir a Política de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em âmbito nacional.</p> <p>Art. 2° A lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar com a seguintes alterações:</p> <p>“Art. 34</p> <p>XXX - Praticar assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho.</p> <p>.....</p> <p>§ 2° Para os fins desta Lei, consideram-se:</p> <p>I - Assédio moral no trabalho a repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos os quais expõem o (a) estagiário (a), o advogado (a), ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços no ambiente de trabalho, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los (as) das suas funções, desestabiliza-lo emocionalmente, deteriorando o ambiente de trabalho.</p>	<p>PROJETO DE LEI N. ____ DE 2023</p> <p>Altera a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para <u>incluir como infração ética disciplinar o Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Discriminação</u>, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.</p> <p>O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:</p> <p>Art. 1° Esta lei altera a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para <u>incluir como infração ética disciplinar o Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Discriminação</u>, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.</p> <p>Art. 2° A Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar com a seguintes alterações:</p> <p>“Art. 34</p> <p>.....</p> <p>XXX - Praticar assédio moral, sexual ou <u>discriminação</u>.</p> <p>.....</p> <p><u>§ 1°</u> Inclui-se na conduta incompatível:</p> <p>.....</p> <p>§ 2° Para os fins desta Lei, considera-se:</p> <p>I - Assédio moral, <u>no exercício profissional ou em razão dele</u>, a repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos os quais expõem o (a) estagiário (a), o advogado (a), ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los (as) das suas funções, desestabiliza-lo emocionalmente, deteriorando o ambiente <u>profissional</u>.</p>



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D. F.

<p>II - Assédio sexual no trabalho a conduta de conotação sexual manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.</p> <p>Art. 37. I - Infrações definidas nos incisos XVII a XXV e XXX do art.34.</p> <p>Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.</p>	<p>II - Assédio sexual, no exercício profissional ou em razão dele, a conduta de conotação sexual manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.</p> <p><u>III – Discriminação a conduta comissiva ou omissiva que dispense o tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero, etária, religiosa ou outro fator.</u></p> <p>Art. 37..... I - Infrações definidas nos incisos XVII a XXV e XXX do art.34.</p> <p>Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.</p>
---	--

É como voto.

Brasília, 13 de março de 2023.

Carlos José Santos da Silva

Relator

(Assinado digitalmente)



Documento(s) assinado(s) eletronicamente, conforme horário oficial de Brasília, mediante o emprego de certificado digital emitido no âmbito da ICP-Brasil, com fundamento no art. 6º, *caput*, do Decreto nº 8539, de 8 de outubro de 2015.

ID#4909588

Voto - pags. 1-7



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS JOSE SANTOS DA SILVA**, em 22/03/2023, às 12:41. A autenticidade deste documento pode ser verificada no site <https://validador.oab.org.br>, informando o código **4909-5886-61**.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Proposição n. 49.0000.2023.000484-5/COP.

Origem: Comissão Nacional da Mulher Advogada – Gestão 2022/2025. (Memorando n. 005/2023-CNMA).

Assunto: Proposta de projeto de lei para alteração da Lei n. 8.906/1994, que dispõe sobre o "Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)". Instituição da Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Relator: Conselheiro Federal Carlos José Santos da Silva (SP).

Ementa n. 006/2023/COP. Proposição. Proposta de alteração da Lei n. 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil). Inclusão do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil, como infração ético-disciplinar. Acolhimento da proposição.

Acórdão: Vistos, relatados e discutidos os autos do processo em referência, acordam os membros do Conselho Pleno do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, por unanimidade, em acolher a proposição, nos termos do voto do Relator.

Brasília, 13 de março de 2023.

José Alberto Ribeiro Simonetti Cabral
Presidente do Conselho Federal da OAB
(Assinado digitalmente)

Carlos José Santos da Silva
Relator
(Assinado digitalmente)



Documento(s) assinado(s) eletronicamente, conforme horário oficial de Brasília, mediante o emprego de certificado digital emitido no âmbito da ICP-Brasil, com fundamento no art. 6º, *caput*, do Decreto nº 8539, de 8 de outubro de 2015.

ID#4909881

Acórdão - pags. 1-1



Documento assinado eletronicamente por **JOSÉ ALBERTO RIBEIRO SIMONETTI CABRAL**, em 21/03/2023, às 18:25.
CARLOS JOSE SANTOS DA SILVA, em 22/03/2023, às 12:39. A autenticidade deste documento pode ser verificada no site <https://validador.oab.org.br>, informando o código **4909-8814-EC**.

PROJETO DE LEI N. ____ DE 2023

Altera a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para **incluir como infração ético disciplinar o Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Discriminação**, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta lei altera a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para **incluir como infração ético disciplinar o Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Discriminação**, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

Art. 2º A Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 34

XXX - Praticar assédio moral, sexual ou **discriminação**.

§ 1º Incluir-se na conduta incompatível:

§ 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - Assédio moral, **no exercício profissional ou em razão dele**, a repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos os quais expõem o (a) estagiário (a), o advogado (a), ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los (as) das suas funções, desestabiliza-lo emocionalmente, deteriorando o ambiente **profissional**.

II - Assédio sexual, **no exercício profissional ou em razão dele**, a conduta de conotação sexual manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

III – Discriminação a conduta comissiva ou omissiva que dispense o tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero, etária, religiosa ou outro fator.

Art. 37.....

I - Infrações definidas nos incisos XVII a XXV e **XXX** do art.34.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.