



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 1.852, DE 2023**

(Dos Srs. Laura Carneiro e Cleber Verde)

Altera a Lei nº 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.

DESPACHO:

À COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA
(MÉRITO E ART. 54, RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

(*) Avulso atualizado em 12/5/23, para incluir coautor.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023
(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Altera a Lei nº 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 Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera a Lei nº 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 O art. 34 da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar com as seguintes alterações, renumerando-se seu parágrafo único como § 1º:

“Art.34.

.....

.

XXX - praticar assédio moral, sexual ou discriminação.

.....

.

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

I - assédio moral a conduta praticada, no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado, ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços, a situações



* C D 2 3 5 9 4 5 7 7 3 1 0 0 *



humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-lo das suas funções ou desestabilizá-lo emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II - assédio sexual a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente, ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – discriminação a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a determinada raça, cor, sexo, procedência nacional, procedência regional, origem étnica, etária, religião, gestante, lactante, nutrízes pessoa com deficiência ou outro fator. ” (NR)

Art. 3º O art. 37 da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 37.
I - infrações definidas nos incisos XVII a XXV e XXX do art. 34.
.....” (NR)

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei que ora apresento à consideração dos ilustres Pares tem por escopo incluir como infração ético disciplinar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, no âmbito da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

É com muita satisfação que trago à baila este tema, de fundamental importância e impacto no dia a dia laboral do advogado. Eu mesma sou advogada há 38 anos, formada pela Universidade do Estado do



Rio de Janeiro, e filha de um advogado e defensor das mulheres, Senador Nelson Carneiro, e compreendo a relevância da matéria em questão.

O texto sugerido para o projeto foi recebido por meio de Ofício n. 285/2023-GPR encaminhado pelo Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, Dr. José Alberto Simonetti.

A referida proposta foi apreciada pelo Conselho Pleno desta Entidade, que acolheu, com louvor, a proposição, determinando sua remessa a Câmara dos Deputados, para análise e deliberação quanto a importante alteração legislativa, com a justificativa que reproduzo a seguir.

Segundo a Convenção 190¹ e a Recomendação 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), violência e assédio são definidos como ameaças, comportamentos e/ou práticas inaceitáveis, manifestados uma única vez ou repetidamente, que pretendam ou possam causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais. A discriminação é fundada em ideias preconcebidas, que resultam na inferiorização das pessoas ou de grupos vulneráveis, sexo, raça, origem, idade, deficiência, saúde do(a) trabalhador(a) ou por ter sofrido algum acidente de trabalho², entre outros.

A literatura científica tem demonstrado a relevância social e a pertinência jurídica do enquadramento e da nomeação de condutas de assédio praticadas dentro das instituições públicas e privadas. Recentemente, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública divulgou que, em 2022, cerca de 30 milhões de mulheres sofreram algum tipo de assédio. Isso significa que, a cada um segundo, uma mulher é assediada no Brasil. No ambiente de trabalho, o assédio atinge uma mulher brasileira a cada 1 hora, totalizando 11,9 milhões de vítimas assediadas em 2022³.

1 Art. 1º da Convenção nº 190 da OIT 1. Para os fins desta Convenção: (a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, danos psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados em gênero;(b) o termo “violência e assédio baseados no gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui o assédio sexual.

2 Conceito de Maria Luiza Coutinho. Disponível em COUTINHO, M. L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. Igualdade Racial: principais resultados. Publicação OIT, Brasília, 2006. Acesso em 7 mar. 2023.

3 Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/03/02/uma-mulher-sofreu-algum-tipo-de-assedio-a-cada-segundo-no-brasil-em-2022.htm>. Acesso em 7 de mar. 2023.



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.

Anualmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁵ 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 2011, o estudo “Assédio Moral: Uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo”⁶ analisou o conteúdo de 51 acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. A pesquisa identificou que:

- Em apenas 39,2%, ou seja, em 20 casos, conseguiram provar o assédio na Vara de origem;
- O resultado geral mostra que apenas 49,0% dos trabalhadores que abriram processo por assédio obtiveram sucesso;
- Em contrapartida, 51,0% perderam na 1ª e 2ª instâncias;
- Os advogados e as advogadas entrevistadas relatam a dificuldade de provar o assédio, ante o seu aspecto dissimulado, e denunciam a percepção dos magistrados sobre ocorrências isoladas;

4 Participaram do estudo online 1.500 pessoas (1.000 mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais, entre 7 a 20 de outubro de 2020. A margem de erro é de 2,9 pontos percentuais.

5 Disponível em <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 7 mar. 2023.

6 Disponível em < <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>>. Acesso em 7 mar. 2023.



- O gênero de quem assedia foi revelado: 84,3% dos assediadores são homens. Em apenas oito casos (15,7%), as mulheres assumiram o papel de assediadoras.

Apesar de os dados não especificarem a realidade da advocacia brasileira, o tema é central para a OAB, dentro e fora de seus espaços institucionais. Afinal, não há democracia sem o respeito integral aos grupos sociais historicamente oprimidos.

Em 2021, a questão ganhou mais centralidade na Ordem após o Conselho Pleno da entidade aprovar a política de cotas raciais e a paridade de gênero nos processos eleitorais do Sistema OAB. Com o aumento quantitativo de mulheres nos cargos de direção, que coincide com a feminização do perfil da advocacia, em que as advogadas são maioria nos quadros de profissionais inscritos na Ordem, a perspectiva antidiscriminatória necessita ser ampliada diante das múltiplas experiências de violações identificadas na carreira dessas profissionais.

Em pesquisa realizada pela Internacional Bar Association (IBA) sobre assédio sexual e moral nas profissões jurídicas, revelou-se que, a cada três advogadas, uma já foi assediada sexualmente; e, a cada duas mulheres, uma já sofreu assédio moral.⁷

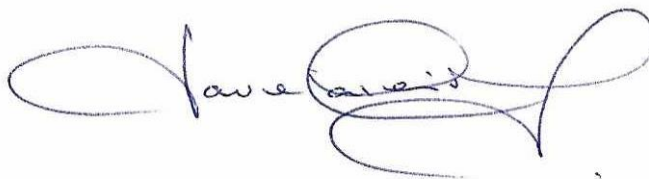
O crescimento quantitativo de perfis cada vez mais plurais nos espaços decisórios da OAB e da advocacia deve ser acompanhado de políticas de prevenção e de reparação para promover a inclusão qualitativa desses grupos sociais historicamente oprimidos.

Diante do exposto, confiante de que Vossas Excelências estão comprometidas com a democratização da OAB e da advocacia, solicita-se o apoio e o empenho para aprovação da presente proposição, a fim de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da OAB, por meio do enquadramento da prática de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho como infração disciplinar no EAOAB (Lei nº. 8.906, de 4 de julho de 1994).

⁷ 7 Infelizmente, dos quase 7.000 entrevistados, o Brasil só corresponde a 2% destes (129). Assim, por meio desta pesquisa, não é possível apreender dados contundentes sobre nossa experiência.



Sala das Sessões, em 13 de abril de 2023.



Deputada Federal LAURA CARNEIRO

2023-3208



COAUTOR

Deputado CLEBER VERDE

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 8.906, DE 4 DE JULHO
DE
1994
Art. 34, 37

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:199407-04;8906>

FIM DO DOCUMENTO