



## RESOLUÇÃO Nº 05, DE 22 DE MARÇO DE 2022

Institui, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Sergipe, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

**O PRESIDENTE DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SECCIONAL SERGIPE**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a adesão desta seccional à Campanha Nacional de Combate ao Assédio;

**CONSIDERANDO** o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

**CONSIDERANDO** a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

**CONSIDERANDO** que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

**CONSIDERANDO** que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador,



comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental,

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I DA FINALIDADE**

Art. 1º Fica instituída a política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Sergipe.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Sergipe, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

## **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;



II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo das pessoas ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V – Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS**

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;



- II – não discriminação e respeito à diversidade;
- III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VI – primazia da abordagem preventiva;
- VII – transversalidade e integração das ações;
- VIII – responsabilidade e proatividade institucional;
- IX – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- X – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XI – resguardo da ética profissional; e
- XII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DAS DIRETRIZES GERAIS**

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

- I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II – os órgãos da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Sergipe promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;



III – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV – os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

V – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

## **CAPÍTULO V**

### **DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

II – assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;



III – promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

IV – promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

V – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

## **CAPÍTULO VI**

### **DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

Art. 7º Os órgãos da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Sergipe manterão canal permanente, vinculado à Ouvidoria Geral, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional,



resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação.

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

Art. 10. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 11. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida por meio da Ouvidoria Geral.



§ 1º Após o recebimento da notícia de assédio ou discriminação, promoverá o acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 2º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 3º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à Presidência da Seccional para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

**Art. 13.** Fica instituído o Comitê Especial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, com participação plúrima de diretores, conselheiros seccionais, conselheiros federais, servidores e membros de comissões.

**Parágrafo único.** O Comitê mencionado neste artigo será nomeado no prazo de 15 dias e conterà obrigatoriamente membros das comissões de Defesa dos Direitos da Mulher, dos direitos LGBTQIA+, das Pessoas com deficiência, dos direitos sociais e segurança do trabalho, igualdade racial, e membro de cada regional da OAB/SE.





Art. 14. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético- profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) realização de campanha institucional de informação e orientação;

## **CAPÍTULO IX**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**



Art. 15. Será dado amplo conhecimento desta Política, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

**Daniel Alves Costa**  
Presidente da OAB/SE

**Leticia Esteves da Costa Mothe Barreto**  
Vice-Presidente da OAB/SE

**Nilton Lacerda da Silva Filho**  
Secretário Geral da OAB/SE

**Clara Arlene Ferreira da Conceição**  
Secretária-Geral Adjunta da OAB/SE

**Ismar Francisco Ramos Filho**  
Diretor Tesoureiro