

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSEDIO

CARTILHA INFORMATIVA



Grupo de Trabalho

Relatoria

Dra. Francisca Lopes Leite Duarte

Coordenação

Dra. Ana Paula Correia de Albuquerque da Costa

Dra. Janny Milanes

Membros

Dra. Ezilda Claudia de Melo

Dra. Janayna Nunes Pereira

Dra. Joelma Vieira de Queiroz Carneiro

Dra. Jullyanna Karlla Viegas Albino Apolinario

Dra. Larissa de Azevedo Bonates Souto

Dra. Laura de Lima Lopes

Dra. Monica Lucia Cavalcanti de A. Duarte Mariz Nóbrega

Dra. Raissa Helena Lima de Franca da Silva

Dra. Werna Karenina Marques de Sousa



Comissão de Combate
à violência e Impunidade
Contra a Mulher



Comissão de Combate
à Violência Contra a Mulher



Comissão da
Mulher Advogada

EDITORIAL - GESTÃO OAB/PB (2025/2027)

DIRETORIA

Harrison Targino
Janny Milanês
Jullyanna Viegas
Diego Cabral
Ana Paula Albuquerque Costa
Gustavo Moreira
Joelma Carneiro

Presidente
Vice-Presidenta
Tesoureira
Secretário-Geral
Secretária-Geral Adjunta
Diretor de Planejamento Institucional
Diretora de Controladoria e Tesoureira Adjunta

CAA / PB

Rodrigo Nóbrega Farias
Larissa de Azevedo Bonates Souto

Presidente
Vice-Presidenta

ESA

Daniel Sebadelhe Aranha
Ezilda Claudia de Melo

Diretor-Geral
Vice-Diretora Geral

TED - TRIBUNAL DE ÉTICA E DISCIPLINA DE OAB/PB

Raphael Farias Viana Batista
Mônica Lúcia Cavalcanti de A. Duarte Mariz Nóbrega

Presidente
Vice-Presidente

REDE DE SORORIDADE

Werna Karenina Marques de Sousa
Marlene Nardoto

Presidenta
Vice-Presidenta

CONSELHEIROS FEDERAIS TITULARES

Carlos Fabio Ismael dos Santos Lima
Michelle Ramalho Cardoso
Jairo Oliveira Souza

CONSELHEIROS FEDERAIS SUPLENTE

Marina Lacerda Cunha Lima
Renatta Lins Falcão de Carvalho Quintans
Rinaldo Mouzalas

CONSELHO SECCIONAL TITULAR

Alberdan Coelho de Souza Silva, Alberto Jorge de Franca Pereira, Ana Flavia Velloso Borges P. Macedo, Ana Kattarina Bargetzi Nóbrega, Andre Leandro de Carvalho Lemes, Antonio Teotônio de Assunção, Arthur Asfora Lacerda, Braulio, Steferson Patricio de Lira, Caio Chaves Alves Pessoa, Danielle Alves Lucena Lima, Ednelton Helejone Bento Pereira,, Fernando Albuquerque Douettes Araujo, Francisca Lopes Leite Duarte, Francisco de Assis Remigio II, Geralda Soares da Fonseca Costa, Gustavo do Nascimento Leite, Hérleson Sarllan Anacleto de Almeida, Ivamberto Carvalho de Araújo, Jailma Alves de Sousa, Joelma Vieira de Queiroz Carneiro, Jorge Ribeiro Coutinho Gonçalves da Silva, Karla Gabriela Sousa Leite, Lidia Damayanth Arruda Almeida, Luiz Gustavo Silva Moreira, Manfrini Andrade de Araújo, Manoel Arnóbio de Sousa, Marcos Antonio Chaves Neto, Mariana Medeiros Targino Botto, Mauricio Lucena Brito, Nadja Palitot Diogenes Pereira, Pablo Forlan da Silva Oliveira, Páris Chaves Teixeira, Paulo Rodrigues da Rocha, Paulo Vitor Braga Souto, Ronny Charles Lopes de Torres, Rossana Bitencourt Dantas, Thiciane Carneiro Santa Cruz Souza, Venâncio Viana de Medeiros Neto, Victor Luiz de Freitas Souza Barreto, Virgínia Cabral Toscano Borges de Abreu, Wilson Ribeiro de Morais Neto.

CONSELHO SECCIONAL SUPLENTE

Adília Daniella Nobrega Flor, Alex Taveira dos Santos, Ana Maria Ribeiro de Aragão, Ana Maria Santa Rosa Macedo Cordeiro, Ana Priscila Bomfim Guedes, Andre Gomes de Souza Alves, Bismarck de Lima Dantas, Caius Marcellus de Lima Lacerda, Carlos Alfredo de Paiva John, Ceres Rabelo Madureira, Charles Leandro Oliveira Noiola, Christenson Diego Virgolino, Christiane Soares Carneiro Neri, Daniel Alisson Gomes da Silva, Daniel Maciel de Menezes Silva, Daniella Duarte Tavares Xavier, Erika Patricia Serafim Ferreira Bruns, Felipe Augusto de Melo e Torres, Fernando Pessoa de Aquino Filho, Freddy Henrique Araújo Quirino, Germana Lins Lopes, Giordana Coutinho Meira de Brito, Helen Cristina Tomaz Pereira, Hellys Cristina Rocha Frazão, Iasmim Alves Ferreira de Carvalho, Ingrid Gadelha de Andrade Neves, Isabel Amélia da Silva Lima, Isabelle Bezerra Fernandes, Joacil Freire da Silva Júnior, João Luis Fernandes Neto, João Paulo Estrela, Kalliop Souto Lima, Karla Jeanne Braz Ferreira, Larissa Duarte de Lucena, Marcelo Lourenço de Mendonça, Maria das Dores de Souza Maciel, Maria Idileide Araujo Ferreira Dias, Mayara Araújo dos Santos, Mylena da Silva Vieira, Nathalia Kessia de Souza Melo, Paloma Breckenfeld Alexandre de Oliveira, Patricia Danielle de Melo Apolinario, Rayanne Aversari Câmara, Rui Barboza da Silva Júnior, Themys Thatyanne Pordeus Vasconcelos Costa, Vaneska Dayane Carvalho Melo.

COMISSÕES ENVOLVIDAS

Comissão da Mulher Advogada
Comissão de Combate à Violência e Impunidade contra a Mulher
Rede de Sororidade

OUIDORIA

Marco Aurélio de Medeiros Villar
Matheus Brito Cândido
Renatta Lins Falcão de Carvalho Quintans

Ouvidor Geral da OAB-PB
Ouvidor Adjunto
Ouvidora da Mulher

Expediente & Apresentação Institucional

Mensagem da Presidência

A Ordem dos Advogados do Brasil — Seccional Paraíba reafirma, por meio deste Guia, o seu compromisso irrevogável com a construção de um ambiente profissional seguro, igualitário e livre de qualquer forma de violência ou discriminação.

A advocacia é, por natureza, uma profissão que exige coragem — coragem para defender causas, para enfrentar o contraditório, para buscar a justiça onde ela parece distante. Mas nenhuma advogada deve precisar de coragem para suportar abusos dentro de sua própria casa institucional.

"A advocacia exige coragem, mas nenhuma advogada deve ter coragem para suportar abusos dentro de sua própria casa institucional."

Esta é uma ferramenta concreta de proteção. Ele democratiza o acesso às informações do Protocolo de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, tornando o conhecimento jurídico acessível a todas as mulheres que integram a nossa Seccional.

Que este material seja não apenas lido, mas utilizado. Que cada página inspire confiança e forneça o suporte necessário para que nenhuma mulher se sinta sozinha diante de uma situação de abuso.

Ficha Técnica

Realização	OAB Paraíba — Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil
<ul style="list-style-type: none">Dra. Raissa Helena Lima de França da SilvaDra. Werna Karenina Marques de SousaDra. Renatta Lins Falcão de Carvalho QuintansDra. Laura Lopes	Comissão da Mulher Advogada, Ouvidoria da Mulher, Comissão de Combate à Violência e Impunidade contra a Mulher e Rede de Sororidade da OAB/PB
Dra. Odilia Ribeiro Guimarães	Arte e Diagramação
Público-alvo	Advogadas inscritas, estagiárias, servidoras e colaboradoras da Seccional
Classificação	Institucional Uso Livre para fins educativos

- As definições adotadas neste material seguem a Resolução nº 06/2025/CP da OAB/PB, que institui o Protocolo de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação com Perspectiva de Gênero.

Sumário Executivo: Objetivo, Público e Como Usar este Guia

Objetivo desta Cartilha

Esta cartilha foi concebida para cumprir três missões fundamentais: **democratizar** o acesso às informações contidas no Protocolo de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da OAB/PB; **desmistificar** o processo de denúncia, tornando-o compreensível e acessível; e **oferecer ferramentas práticas** de autodefesa jurídica para todas as mulheres que integram a nossa Seccional.

Entendemos que o conhecimento é a primeira e mais poderosa forma de proteção. Uma profissional que conhece seus direitos é uma profissional mais segura, mais empoderada e mais capaz de agir diante de situações de abuso.

📄 Para quem é este Guia?

- Advogadas inscritas na OAB/PB (inscrição principal ou suplementar)
- Estagiárias em exercício sob a supervisão da Seccional
- Servidoras e colaboradoras do quadro administrativo da OAB/PB
- Qualquer mulher que deseje conhecer os mecanismos de proteção disponíveis

Como Utilizar este Material

Recomendamos a leitura completa para que você conheça, de forma integrada, todo o ecossistema de proteção que a OAB/PB coloca à sua disposição. Em caso de necessidade imediata, os capítulos são independentes:

1. **Capítulo 1 (p. 7–9):** Identifique e compreenda o tipo de violência sofrida
2. **Capítulo 2 (p. 10–11):** Saiba como e onde denunciar com segurança
3. **Capítulo 3 (p. 12–13):** Acompanhe o rito processual da sua denúncia
4. **Capítulo 4 (p. 14–16):** Conheça os mecanismos de acolhimento e proteção

"O silêncio não é uma obrigação. A denúncia é um ato de cidadania — e este guia está aqui para te acompanhar em cada passo desse caminho."

O Novo Paradigma: O Protocolo de Prevenção da OAB/PB

O que é o Protocolo?

O Protocolo de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da OAB/PB é um conjunto sistematizado de normas, fluxos e procedimentos institucionais criado para garantir que nenhuma forma de violência, assédio ou discriminação permaneça sem resposta dentro da nossa Seccional.

Mais do que um documento normativo, o Protocolo representa uma **mudança de cultura**. Ele parte da premissa de que a proteção da vítima é prioritária em relação a qualquer outro interesse institucional — incluindo a punição do agressor. **Primeiro, a vítima. Sempre.**

O que há de Inovador?

A grande inovação deste Protocolo está na criação de fluxos exclusivos que colocam a proteção da vítima no centro de cada decisão — antes mesmo de qualquer deliberação sobre a punição do agressor. Ao registrar uma denúncia, você não estará apenas iniciando uma investigação: estará, primeiramente, acionando uma rede de suporte voltada para o seu bem-estar e segurança.

Esta é a OAB/PB que queremos ser: uma instituição onde a voz das mulheres é ouvida, respeitada e protegida.

Os Quatro Pilares do Protocolo

Prevenção

Campanhas educativas, treinamentos periódicos e comunicação contínua sobre direitos e condutas esperadas.

Acolhimento

Escuta qualificada e humanizada, sem julgamentos, por profissionais treinados com empatia, sigilo e respeito.

Apuração

Investigação célere, isenta e imparcial, com garantia de contraditório e ampla defesa para todas as partes.

Encaminhamento

Ação disciplinar interna e, quando necessário, encaminhamento às esferas externas com suporte integral à vítima.

Construção Coletiva e Legitimidade

O Protocolo de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação com Perspectiva de Gênero representa um avanço institucional relevante, ao estabelecer diretrizes claras para proteção das mulheres no âmbito das relações socioprofissionais e institucionais da OAB/PB.

Sua elaboração foi resultado de um processo coletivo e técnico, conduzido por grupo de trabalho composto por representantes de todo o sistema OAB, incluindo membros da Diretoria, Comissões temáticas, Conselheiras Estaduais e Federais, além da contribuição de advogadas com reconhecida expertise na área de enfrentamento à violência de gênero.

Essa construção plural fortalece a legitimidade do Protocolo e assegura que sua aplicação esteja alinhada às melhores práticas institucionais, à perspectiva de gênero e à proteção integral das vítimas.

Transformação Institucional e Representatividade

Mais do que um instrumento normativo, trata-se de uma ferramenta concreta de transformação institucional, voltada à promoção da dignidade, do respeito e da igualdade no exercício da advocacia.





Tipos de Violência

A violência no ambiente jurídico, especialmente contra advogadas, não se manifesta apenas de forma física. Ela assume diversas faces, muitas vezes sutis, que minam a dignidade, a carreira e o bem-estar profissional. Reconhecer essas diferentes formas é o primeiro passo para combatê-las e garantir um ambiente de trabalho justo e respeitoso. O Protocolo de Prevenção da OAB/PB abrange as manifestações mais comuns e nocivas.



Assédio Moral

Condutas abusivas e repetitivas, como humilhações, intimidações, isolamento, desqualificação profissional ou sobrecarga de trabalho que visam desestabilizar e prejudicar a advogada em seu ambiente laboral.



Assédio Sexual

Qualquer conduta de natureza sexual, não desejada pela vítima, que cause constrangimento, humilhação ou intimidação, afetando sua dignidade e integridade no exercício da profissão.



Discriminação

Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em gênero, raça, orientação sexual, deficiência ou outra característica pessoal que anule ou restrinja o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos em igualdade de condições.



Violência Institucional

Ações ou omissões de instituições ou de seus representantes que, no exercício de suas funções, causem dano, sofrimento ou constrangimento, dificultando o acesso a direitos ou a atuação profissional da advogada.

É fundamental compreender que qualquer uma dessas formas de violência pode ter um impacto profundo e duradouro. A OAB/PB está comprometida em oferecer os mecanismos necessários para que todas as advogadas possam identificar, denunciar e superar essas situações, transformando a advocacia paraibana em um ambiente de respeito e igualdade.

Desvendando o Assédio Moral e o Assédio Sexual no Ambiente Jurídico

Assédio Moral — Definição Jurídica

O assédio moral é consiste na conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos que exponham a vítima a situações humilhantes e constrangedoras capazes de ofender sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizá-la ou deteriorar o ambiente profissional, nos termos da Resolução nº 06/2025/CP da OAB/PB. A palavra-chave é **repetição**. Um ato isolado pode configurar outras infrações, mas o assédio moral se constrói ao longo do tempo, como um processo de desgaste intencional e sistemático.

Sinais de Alerta — Checklist

- Críticas constantes e degradantes na presença de terceiros, com o objetivo de humilhar ou diminuir sua imagem profissional
- Retenção proposital de informações necessárias ao desempenho adequado do seu trabalho, sabotando seus resultados
- Atribuição de tarefas impossíveis de cumprir, desnecessariamente humilhantes ou claramente abaixo da sua qualificação
- Isolamento físico ou virtual — ser sistematicamente excluída de reuniões, grupos ou eventos da equipe
- Ameaças veladas ou explícitas relacionadas à sua permanência no cargo, aos seus clientes ou à sua reputação
- Descrédito público constante sobre suas opiniões, decisões ou competência técnica

Atenção: Não confunda cobrança profissional legítima com assédio moral. A linha tênue está na repetição e na intenção de humilhar. Cobranças por resultados e feedbacks negativos, quando realizados de forma respeitosa e privada, fazem parte da gestão profissional. O assédio, ao contrário, é persistente, vexatório e intencional.

Assédio Sexual — Definição Jurídica

O assédio sexual consiste em conduta de conotação sexual, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, proposta ou imposta contra a vontade da vítima — verbais, não-verbais ou físicas — causando constrangimento, intimidação ou violação de sua liberdade sexual, nos termos da Resolução nº 06/2025/CP da OAB/PB.

Importante: O enquadramento da conduta considera seus efeitos concretos sobre a vítima, especialmente quando houver constrangimento, intimidação ou violação de direitos.

Mitos e Verdades

MITO	VERDADE
"Era apenas uma brincadeira."	A conduta deve ser analisada pelos seus efeitos, sendo irrelevante sua classificação como "brincadeira" quando gera constrangimento.
"Isso só acontece em situações íntimas."	Ocorre também em grupos de WhatsApp, eventos sociais da OAB, corredores, tribunais e redes sociais.
"Se ela não reclamou na hora, é porque aceitou."	O silêncio pode ser resultado de medo ou choque. Não representa consentimento.

Formas de Manifestação

- Cantadas, insinuações ou propostas de natureza sexual de forma insistente e não desejada
- Comentários depreciativos ou de cunho sexual sobre aparência física, vestimenta ou comportamento
- Toques, gestos ou contato físico não autorizados
- Envio de imagens, vídeos, áudios ou mensagens de conteúdo sexual não solicitados
- **Quid pro quo:** condicionamento de benefícios profissionais à concessão de favores sexuais

Discriminação de Gênero na Advocacia

Conceito Ampliado

A discriminação de gênero no ambiente jurídico vai muito além do que frequentemente se imagina. Ela se manifesta como qualquer tratamento desigual, limitação de oportunidades ou violação de direitos fundamentada no fato de a pessoa ser mulher — e se agrava quando somada a outros marcadores sociais como raça, classe social, maternidade, orientação sexual ou identidade de gênero.

Discriminar não é apenas agir de forma ostensivamente hostil. Muitas vezes, a discriminação se esconde em piadas, em silêncios seletivos, em decisões aparentemente neutras que, na prática, desfavorecem sistematicamente as mulheres.

Maternidade como Obstáculo

Questionamentos sobre capacidade técnica ou comprometimento em razão da maternidade: *"Você vai conseguir dar conta desse processo com bebê pequeno?"* ou *"Melhor passar esse caso para um colega mais disponível."*

Desigualdade Salarial

Honorários ou salários diferenciados para mulheres em relação a homens que exercem as mesmas funções com a mesma qualificação — prática vedada pelo princípio constitucional da isonomia e pela CLT.

Segregação por Estereótipos

Mulheres encaminhadas apenas para áreas consideradas "suaves" (Direito de Família, Infância) e homens para áreas de "prestígio" (Tributário, Penal, Empresarial).

Manterrupting

Interrupções constantes durante falas, sustentações orais ou reuniões — fenômeno que mina a autoridade técnica das profissionais.

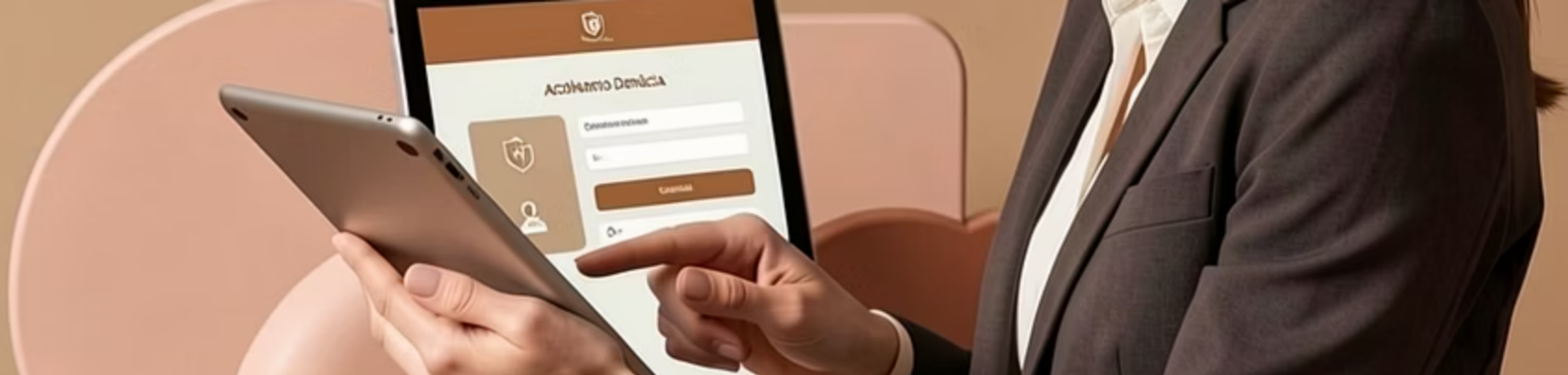
Descredenciamento de Liderança

Resistência velada ou explícita a aceitar a autoridade de mulheres em posições de chefia ou presidência.

Interseccionalidade: Quando as Discriminações se Somam

A advogada negra, periférica ou LGBTQIAP+ enfrenta uma sobreposição de violências que precisa ser reconhecida e endereçada de forma específica. O conceito de interseccionalidade nos ensina que raça, gênero e classe social não atuam de forma isolada — eles se combinam, criando formas únicas e mais intensas de discriminação. O Protocolo da OAB/PB reconhece essa realidade e garante que as especificidades de cada caso serão consideradas na análise e no acolhimento, sem hierarquização das violências sofridas.

- ❏ **Lembre-se:** Considera-se discriminação de gênero qualquer tratamento constrangedor ou humilhante ou excludente motivado por gênero, identidade de gênero ou fatores correlatos, incluindo raça, idade, maternidade, orientação sexual, religião ou condição social, conforme a Resolução nº 06/2025/CP da OAB/PB.



Passo a Passo da Denúncia: Preparação, Canais e Modalidades

Antes de Denunciar: Preparação Prévia

Você não precisa estar com tudo "perfeitamente documentado" para denunciar. A Ouvidoria está preparada para acolhê-la em qualquer estágio. Mas, sempre que possível, reunir evidências fortalecerá a apuração e poderá agilizar o processo.

1

2

Documentação e Evidências — O que buscar e como registrar:

- **Prints de Mensagens:** Capture telas completas de conversas em WhatsApp, Telegram, e-mail, SMS ou redes sociais, mostrando data, hora, remetente/destinatário e conteúdo.
- **Gravações de Áudio ou Vídeo:** Guarde arquivos de áudio ou vídeo. Gravação ambiental (onde você é parte da conversa) é admitida como prova.
- **Cronologia Detalhada dos Fatos:** Mantenha um registro escrito minucioso com data, horário aproximado, local, pessoas presentes e descrição de cada episódio.
- **Identificação de Testemunhas:** Liste pessoas que presenciaram ou têm conhecimento direto dos fatos, com nomes e contatos.

Modalidades de Proteção — Sua escolha, sua segurança

Ao decidir denunciar, você tem o direito inalienável de escolher a modalidade que melhor atende à sua segurança, necessidade e contexto. A Ouvidoria respeitará integralmente e com sigilo sua escolha.

1

2

- **Denúncia Identificada:** Você se apresenta com seus dados completos, buscando ação institucional rápida e acompanhamento ativo do processo.
- **Denúncia Sigilosa:** Seus dados pessoais ficam restritos e protegidos apenas ao núcleo de apuração, sem serem divulgados ao denunciado ou a terceiros, indicada quando há receio de represálias.
- **Denúncia por Terceiros:** Qualquer pessoa pode denunciar em nome da vítima, protegendo mulheres sob coação ou com medo de se expor.

📄 **Garantia Legal:** Todos os seus dados pessoais são protegidos pela **LGPD (Lei nº 13.709/2018)** e pelo dever de sigilo profissional que vincula todos os membros e servidores da OAB.

CONTATOS E CANAIS INSTITUCIONAIS

"Sua voz transforma a advocacia. Não deixe o assédio silenciar seu talento."



- Comissão da Mulher Advogada
- Rede Sororidade
- Comissão de Combate a Violência e Impunidade Contra a Mulher



E-mail

redesororidade@oabpb.org.br

comissaocvm@oabpb.org.br

c.mulheradvogada@oabpb.org.br



Atendimento Presencial

(83) 99998-6766 (Agendado)



Ouvidoria da Mulher

com garantia de sigilo, confidencialidade e proteção de dados

Redes Sociais e Engajamento

Compartilhe este guia. Ajude outras advogadas a conhecer seus direitos. Juntas, transformamos a advocacia paraibana em um ambiente mais justo, seguro e igualitário para todas.

#OABPB

#MULHERESNAADVOCACIA

#NÃOAOASSÉDIO

#DIREITODIGITAL

#SEGURANÇAJURÍDICA

OAB PARAÍBA — Comissão da Mulher Advogada | Ouvidoria da Mulher

Este material segue as diretrizes do Código de Ética da OAB e da Legislação Federal vigente. **Reprodução autorizada para fins educativos, com citação da fonte.**

O Rito Processual: Transparência em Cada Etapa

A transparência é um princípio fundamental do nosso Protocolo. Para que você saiba exatamente o que esperar após registrar sua denúncia, apresentamos o fluxo completo do processo de apuração:

ETAPA	PRAZO	O QUE ACONTECE
1. Recebimento	Dia 0	Sua denúncia é registrada na Ouvidoria da Mulher, com protocolo de confirmação enviado ao canal informado. O sigilo é ativado imediatamente.
2. Triagem	Dias 1–3	Análise de admissibilidade: a equipe técnica verifica se os fatos narrados se enquadram no escopo do Protocolo e identifica a instância competente.
3. Parecer Técnico	Dias 4–10	A instância competente realiza avaliação preliminar dos fatos, podendo solicitar informações complementares. Você será contatada se necessário.
4. Decisão da Presidência	Dias 11–15	A Presidência da Seccional determina o arquivamento fundamentado (com ciência da denunciante) ou a abertura formal de procedimento disciplinar.
5. Execução	Após Dia 15	Início das medidas disciplinares internas e/ou encaminhamentos externos (Ministério Público, Delegacia da Mulher, Assistência Psicológica), conforme a natureza dos fatos apurados.

Estes são prazos estimados para a resposta inicial. Casos de maior complexidade podem demandar prazo superior, mas a Ouvidoria está comprometida a manter você informada sobre o andamento em todas as fases.

Transparência é proteção. Você tem o direito de acompanhar o andamento da sua denúncia e de ser informada sobre cada decisão tomada ao longo do processo.

Rede de Apoio e Encaminhamentos

A OAB/PB não atua de forma isolada. Dependendo da natureza e gravidade dos fatos apurados, sua denúncia pode ser encaminhada para diferentes instâncias, cada uma com atribuições específicas.

Instâncias Internas da OAB/PB

- **Tribunal de Ética e Disciplina (TED):** responsável pelo julgamento de infrações éticas praticadas por advogados inscritos, com poderes para aplicar advertência, censura, suspensão e até exclusão dos quadros da OAB
- **Corregedoria:** instância competente para apurar condutas irregulares de servidores e membros da diretoria da Seccional
- **Comissão de Prerrogativas:** atua quando o assédio configura violação das prerrogativas profissionais da advogada no exercício da sua função — inclusive em relação a magistrados, membros do Ministério Público e outros operadores do Direito

Encaminhamentos Externos

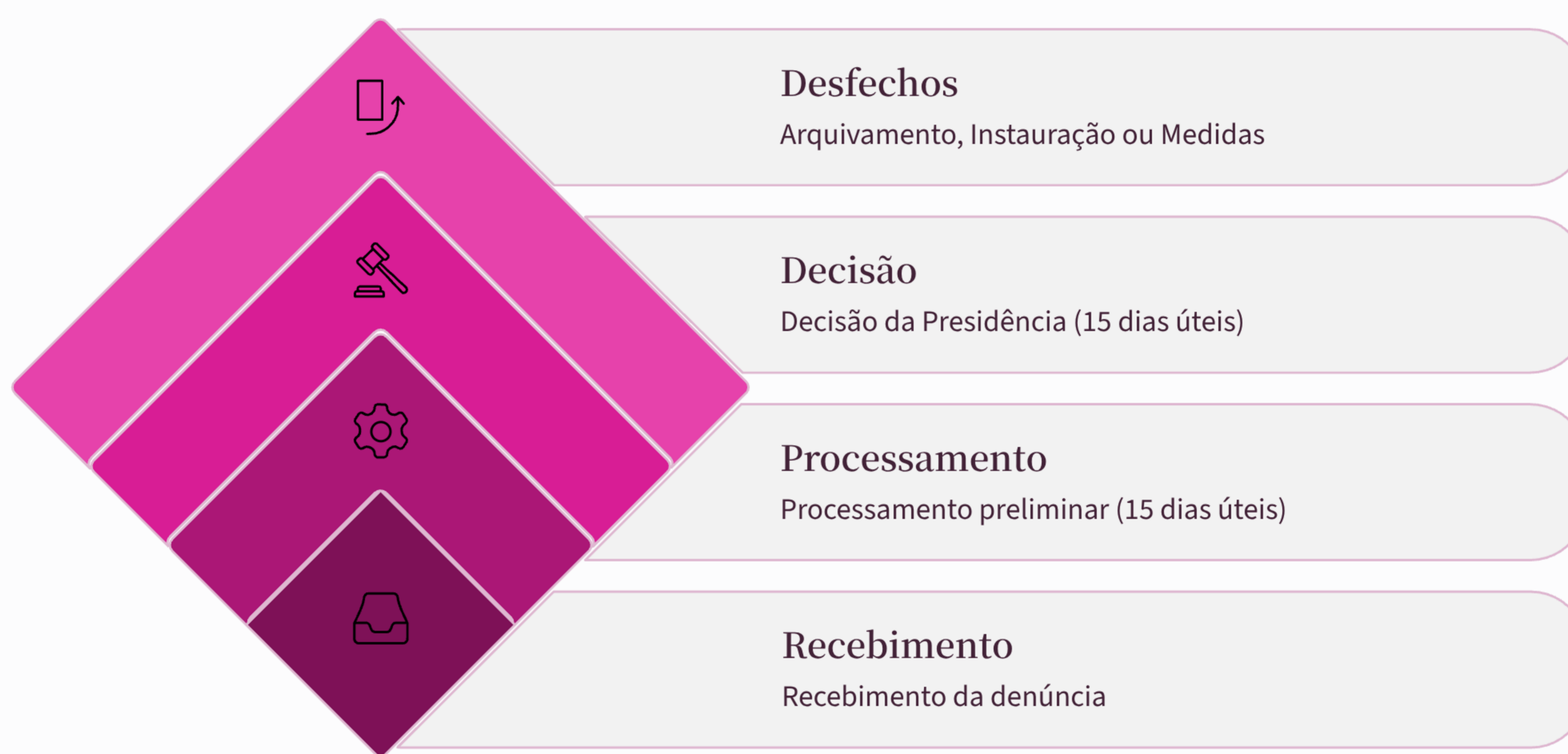
- **Ministério Público do Estado da Paraíba:** para fatos que configurem crimes previstos no Código Penal ou improbidade administrativa
- **Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM):** para registro de Boletim de Ocorrência e solicitação de medidas protetivas de urgência (Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006)
- **Ministério do Trabalho e Emprego:** para situações de assédio moral ou sexual em relações de trabalho regidas pela CLT
- **Defensoria Pública do Estado:** para advogadas que precisem de suporte jurídico gratuito nas esferas cível ou criminal

A OAB/PB mantém convênios e parcerias com profissionais e instituições especializadas para oferecer suporte integrado às vítimas, incluindo atendimento psicológico especializado em trauma; assistência social para situações de vulnerabilidade; e grupos de apoio e acolhimento coletivo para mulheres que vivenciaram situações similares.

Você não precisa resolver tudo sozinha. A OAB/PB está aqui para mapear, junto com você, o melhor caminho para cada situação — dentro e fora da instituição.

Este fluxograma ilustra a jornada da denúncia dentro da estrutura da OAB/PB. Após o Recebimento da Denúncia

Para garantir a clareza e a segurança de todas as partes envolvidas, o Protocolo de Prevenção da OAB/PB estabelece um rito processual bem definido e transparente, desde o recebimento da denúncia até a deliberação final. Cada etapa é conduzida com rigor e atenção aos prazos, assegurando um tratamento justo e eficiente.



Após o **Recebimento da Denúncia**, ocorre o **Processamento Preliminar** em até 15 dias úteis, culminando na **Decisão da Presidência**, também em 15 dias úteis. A depender da decisão, o caso pode ser **Arquivado**, seguir para a **Instauração do Procedimento** disciplinar ou ser encaminhado para **Medidas Institucionais** cabíveis, como o suporte da Comissão de Prerrogativas, Corregedoria, Defensoria Pública, Caixa de Assistência dos Advogados ou o Tribunal de Ética e Disciplina (TED).

Acolhimento Humanizado e Tolerância Zero à Retaliação

Mais que Processo — Cuidado

Compreendemos que denunciar não é apenas um ato jurídico. É também um ato de coragem que frequentemente vem acompanhado de medo, vergonha, dor e incerteza. Por isso, o Protocolo da OAB/PB foi concebido com um olhar profundamente humano — porque antes de qualquer procedimento, existe uma mulher que precisa ser cuidada.

Escuta Qualificada e Não-Revitimização

Todo atendimento da Ouvidoria da Mulher é conduzido por profissionais treinados especificamente para a escuta qualificada — uma metodologia que prioriza a empatia, o respeito e a ausência absoluta de julgamentos.

Isso significa que, em nenhum momento do atendimento, você será questionada sobre como se vestia, qual era seu comportamento, se "deu margem" ou se poderia ter evitado a situação. A **revitimização** — prática de culpabilizar a vítima — é expressamente vedada pelo Protocolo e constitui, por si só, infração disciplinar.

Suporte Psicológico

A OAB/PB oferece acesso gratuito ou subsidiado a atendimento psicológico especializado para vítimas de assédio e discriminação. O encaminhamento pode ser feito desde o primeiro atendimento na Ouvidoria, sem necessidade de aguardar a conclusão do processo disciplinar.

Medidas Protetivas Internas

- Afastamento cautelar do denunciado de funções de chefia ou de contato direto com a vítima
- Reorganização de escalas, turmas ou comissões para evitar o convívio forçado durante a investigação
- Suspensão temporária de credenciais de acesso a sistemas ou espaços compartilhados

"Não estou sozinha. A OAB/PB está ao meu lado." — Esta não é apenas uma promessa institucional. É um compromisso com cada mulher que fizer parte da nossa Seccional.

Tolerância Zero à Retaliação

Retaliação é qualquer medida punitiva, atitude discriminatória, exclusão, constrangimento ou represália sofrida por quem denunciou uma situação de assédio ou discriminação — ou por quem testemunhou em favor da vítima. É, em outras palavras, o ato de punir quem teve a coragem de falar.

A Lei é Clara

Retaliar quem denunciou constitui uma nova e autônoma infração disciplinar, passível das sanções mais graves previstas no Estatuto da OAB e no Código de Ética, incluindo suspensão e exclusão dos quadros de associados ou do funcionalismo da Seccional. Além disso, a depender da conduta, pode configurar crime de constrangimento ilegal, ameaça ou stalking, tipificados no Código Penal.

Sinais de Retaliação — Fique Atenta

- Perda repentina e inexplicável de casos, clientes indicados pela Seccional ou funções exercidas antes da denúncia
- Exclusão de grupos de comunicação, comissões, eventos ou reuniões sem justificativa formal
- Comentários difamatórios sobre você relacionados à denúncia, circulando entre colegas
- Ameaças veladas ao seu status profissional, à sua reputação ou ao seu relacionamento com a instituição
- Vigilância excessiva, monitoramento desproporcional ou tratamento hostil por parte de superiores após a denúncia

O que Fazer se Sofrer Retaliação

Não espere a situação se agravar. Se perceber qualquer sinal de retaliação, comunique imediatamente a Ouvidoria da Mulher pelo canal de sua escolha. A retaliação é tratada como situação de urgência, com acionamento imediato de medidas emergenciais de proteção.

Registre cada episódio de retaliação com a mesma metodologia de documentação indicada no capítulo de denúncia: data, hora, local, testemunhas e evidências. Essa documentação será fundamental para a apuração.

- ❑ **Retaliação é crime e infração disciplinar.** Denunciá-la não é fraqueza — é a afirmação de que você não será silenciada. A OAB/PB está ao seu lado, em cada passo desta jornada.



Rede de Apoio

A jornada de combate ao assédio e à discriminação pode ser desafiadora, e nenhuma advogada deve percorrê-la sozinha. A OAB/PB, por meio da Comissão da Mulher Advogada e da Ouvidoria da Mulher, construiu uma robusta rede de apoio para oferecer suporte integral, humano e especializado a todas que precisam. Nosso objetivo é garantir que você encontre um espaço seguro para falar, buscar orientação e receber a assistência necessária em todas as etapas.

Esta rede é composta por profissionais capacitados e advogadas voluntárias, todos unidos pelo compromisso de defender suas prerrogativas, promover seu bem-estar e fortalecer sua atuação na advocacia paraibana. Você não está isolada; estamos aqui para você.



Apoio Psicológico

Acolhimento e suporte emocional com profissionais qualificados, garantindo um espaço de escuta ativa e confidencialidade para lidar com os impactos do assédio e da discriminação.



Orientação Jurídica

Aconselhamento e acompanhamento técnico por advogadas experientes em direito antidiscriminatório, para ajudar você a compreender seus direitos e o rito processual.



Comunidade de Mulheres

Grupos de apoio e mentoria com outras advogadas, criando um ambiente de solidariedade, troca de experiências e fortalecimento mútuo para enfrentar desafios comuns.



Confidencialidade Total

Todos os contatos e informações compartilhadas dentro da Rede de Apoio são tratados com a máxima privacidade, assegurando seu sigilo e sua segurança em cada interação.

A Rede de Apoio da OAB/PB é mais do que um serviço; é um compromisso com a dignidade, a igualdade e a justiça para todas as advogadas. Utilize este recurso. Sua coragem em buscar ajuda inspira e fortalece toda a categoria.



Compromisso Institucional com a Proteção das Mulheres na Advocacia

A Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Paraíba reafirma, por meio deste material, seu compromisso permanente com a construção de um ambiente institucional seguro, igualitário e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência de gênero.

Nossa atuação vai além da prevenção e do acolhimento. Trabalhamos ativamente para empoderar as mulheres na carreira jurídica, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e suas prerrogativas profissionais sejam respeitadas. Acreditamos que uma advocacia mais forte e representativa passa, necessariamente, pelo protagonismo feminino em todas as suas esferas.



Acolhimento e Suporte

Oferecemos um espaço seguro e humanizado para denúncias, com escuta qualificada e suporte psicológico especializado.



Prevenção e Combate

Implementamos protocolos rigorosos e ações contínuas para prevenir e combater o assédio moral, sexual e a discriminação de gênero.



Empoderamento e Representação

Promovemos o desenvolvimento profissional das advogadas, incentivando sua participação e representatividade em todos os níveis da OAB.

Junte-se a nós nesta jornada. Sua participação fortalece não apenas a sua voz, mas a de todas as advogadas, transformando o cenário jurídico paraibano em um exemplo de ética, respeito e igualdade.

[Saiba Mais](#)

[Entre em Contato](#)



Comissão da
Mulher Advogada