

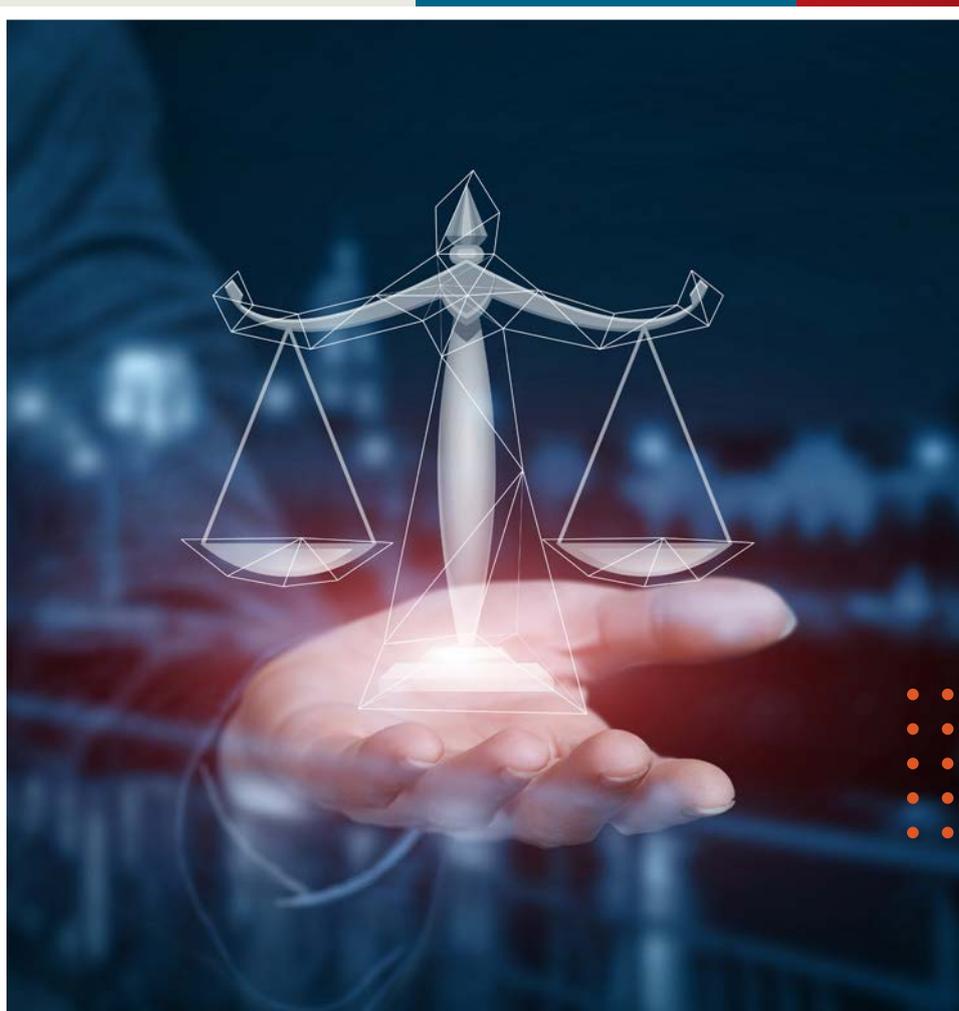
# JORNAL DA OAB RIO PRETO

• Ano 2 •  
Edição 009  
DEZEMBRO/2023



Subseção  
São José  
do Rio Preto

SÃO PAULO



# SUMÁRIO

## EDITORIAL

..... 03

## PALAVRA DO PRESIDENTE

..... 04

## PALAVRA DA PRESIDENTE • OAB SP LAMENTA A APROVAÇÃO DO PL 752/21

..... 06

## O PAPEL DA SOLIDARIEDADE, FRATERNIDADE E MEDIAÇÃO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

..... 09

## AS ADVOGADAS DA PAZ

..... 12

## ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

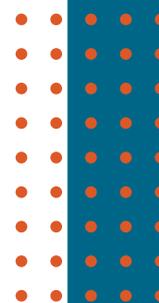
..... 15

## REFLEXÕES SOBRE O CASAMENTO HOMOAFETIVO

..... 21

## APOIADORES

..... 24



# EDITORIAL

Ano 2 • Edição 009  
DEZEMBRO  
2023

## GESTÃO OAB RIO PRETO 2022/2024

**HENRY ATIQUE**  
Presidente

**IZABELA FANTAZIA**  
Vice-presidente

**DAVI DE MARTINI**  
Secretário-geral

**NAYARA FERREIRA**  
Secretária-geral adjunta

**ROBSON TOLEDO**  
Tesoureiro

**JOSIANY ANALIA PEZATI TENANI**  
Coordenadora da Comissão  
de Cultura e Eventos

*Diagramação dessa edição:  
Aktus Soluções*



Subseção  
São José  
do Rio Preto

**JORNAL DA OAB  
RIO PRETO**

# PALAVRA DO PRESIDENTE



É com enorme alegria que fazemos mais esta apresentação para a nova edição do Jornal da OAB Rio Preto, que alcança a sua 9ª edição, no ano 02, referente aos meses de dezembro de 2022 e janeiro de 2023.

O volume atual vai acompanhando, assim como os demais, o caminhar da atual gestão da 22ª Subseção da OABSP – São José do Rio Preto, que também vai alcançando o 2º ano e assim caminhando para o terço final do triênio 2022/2024.

A ideia desta publicação sempre foi o de fomentar a cultura e o



conhecimento jurídicos, divulgar os acontecimentos relevantes e contribuir para a atuação da Advocacia de nossa Região. Neste aspecto, nos sentimos muito satisfeitos com a grande participação de colegas que enviam informações e artigos para compor o corpo deste trabalho e assim fazem possível a sua continuidade. Por isso, somos muito gratos.

A atual edição, assim como as demais, veicula assuntos diversos, sendo que esta sempre foi a proposta deste periódico. Optamos por deixar os temas livres, sem definir uma linha específica, para assim buscar uma maior pluralidade de ideias e uma participação ampla.

Não poderia deixar de parabenizar por todo o trabalho e agradecer pela enorme dedicação à Comissão de Cultura e Eventos de nossa OAB Rio Preto, especialmente na pessoa de sua Coordenadora Josiany Pezati, que não mede esforços para manter esta publicação de pé e com qualidade.

Aproveito para deixar o convite para que mais pessoas participem da construção deste periódico, seja em sua organização, por meio de patrocínios, na divulgação e encaminhamento para o maior número possível de pessoas, e especialmente no envio de informações relevantes e de artigos para publicação.

Boa leitura!  
Um abraço.

**DR. HENRY ATIQUE**



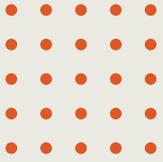
# PALAVRA DA PRESIDENTE

OAB SP lamenta a aprovação do PL 752/21



Sem a atuação e comprometimento de nossas Subseções, não seríamos capazes de realizar projetos tão desafiadores.

Com a chegada das festas de final de ano e, consequentemente, preparação para o início de um novo ciclo, é comum sentirmos a necessidade de analisar nossas ações pessoais e profissionais e, com antecipação, pensar sobre a colheita que já nos espera em 2024.



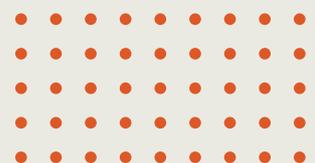
Enquanto presidente da OAB SP, muito refleti. E entre as nossas melhores realizações de 2023 está o programa Anuidade de Volta, que tem como objetivo transformar o valor pago na anuidade em créditos para cursos de extensão e pós-graduação da ESA. Queremos uma advocacia forte e preparada para os novos desafios que o mercado nos impõe.

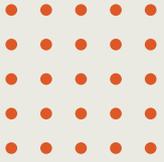
Digo o mesmo para a criação do Marketplace de LawTechs, que veio para redefinir as práticas convencionais aplicadas no direito, e todos os números que corroboram para a constante expansão da advocacia paulista (vide os mais de 500 mil inscritos no Estado de São Paulo).

Estamos crescendo, levando a OAB SP para mais perto dos profissionais do direito e fazendo dos serviços e benefícios criados até aqui um caminho para continuar defendendo os valores da profissão, agregando conhecimento à classe e a preparando para o amanhã.

A política de tolerância zero e reação imediata contra o desrespeito às prerrogativas que instituímos na OAB SP devolvem a admiração e prestígio de ser uma advogada e um advogado militante. As prerrogativas existem para serem respeitadas. Seguiremos vigilantes.

Reforço: sem a atuação e comprometimento de nossas Subseções, não seríamos capazes de realizar projetos tão desafiadores.





Obrigada, São José do Rio Preto e região, pela confiança. Sem o empenho de vocês, certamente os resultados positivos que atingimos em 2023 não seriam os mesmos, tampouco aqueles que ainda vamos alcançar no ano que se aproxima - e eu sei que, juntos, alcançaremos.

Conto com vocês em 2024.

Boas festas e um próspero ano novo.

**DRA. PATRICIA VANZOLINI**



# O PAPEL DA SOLIDARIEDADE,

FRATERNIDADE E MEDIAÇÃO NA  
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS



**N**a profissão jurídica, a solidariedade e a fraternidade entre os advogados desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente harmonioso e ético para a resolução de conflitos. Esses princípios incentivam o respeito mútuo, a compreensão e a cooperação entre advogados que representam partes opostas,



abrindo caminho para uma resolução de conflitos amigável e eficiente.

A solidariedade entre os advogados se manifesta em seu compromisso com a defesa da integridade da profissão jurídica e a promoção de práticas éticas. Essa responsabilidade compartilhada garante que os advogados sigam os mais altos padrões de conduta e atuem com os melhores interesses de seus clientes em primeiro lugar. Ao defender esses princípios, os advogados promovem uma cultura de confiança e transparência, essencial para uma resolução de conflitos eficaz.

A fraternidade entre os advogados vai além da mera cortesia profissional; engloba um senso de camaradagem e apoio mútuo. Advogados, independentemente de suas afiliação ou das partes que representam, estão unidos por um objetivo comum: buscar resultados justos e equitativos para seus clientes. Esse objetivo compartilhado promove compreensão e empatia entre os advogados de partes opostas, capacitando-os a navegar em questões jurídicas complexas com uma mentalidade colaborativa.

A mediação surge como o método de resolução de conflitos mais adequado, alinhando-se perfeitamente com os valores de solidariedade e fraternidade entre os advogados. A mediação é um processo não adversarial que enfatiza a comunicação aberta, a negociação e o compromisso. Ela capacita as partes envolvidas a chegar a soluções mutuamente aceitáveis, promovendo um senso de propriedade e satisfação com o resultado.

Em contraste com a litigação adversarial tradicional, a mediação promove uma abordagem mais holística à resolução de conflitos,



considerando não apenas argumentos legais, mas também os interesses e necessidades subjacentes das partes. Essa abordagem abrangente promove um ambiente mais empático e compreensivo, propício para encontrar um terreno comum e resolver disputas amigavelmente.

A importância da solidariedade, fraternidade e mediação está em sua capacidade de transformar o cenário jurídico de um campo de batalha de interesses opostos em um fórum colaborativo para buscar soluções mutuamente benéficas. Ao abraçar esses princípios, os advogados podem desempenhar um papel fundamental na promoção de um sistema jurídico mais harmonioso e eficaz que atenda aos melhores interesses de todas as partes envolvidas.



### **DRA. JOSIANY ANALIA PEZATI TENANI**

Advogada, Pós graduada em Direito do Trabalho, atual coordenadora da Comissão de Cultura e Eventos da OAB de São José do Rio Preto.

# AS ADVOGADAS DA PAZ



Quando a parte busca o advogado(a), na grande maioria das vezes ela acredita que está coberta de razão e então, o advogado ou advogada será sua voz perante o juvzuz para resolver a questão.



Pois bem, essa é a cultura do conflito enraizada na sociedade, quando o advogado adota uma postura mais neutra ou de paz perante o conflito, não rara as vezes perde o cliente. A polarização dos discursos torna tudo isso mais intenso, não há meio termo, o consenso é um lugar muito longe de ser alcançado.

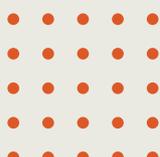
Adotar uma postura de conciliação não significa ser vulnerável ou frágil, diga se até de passagem que vulnerabilidade nada tem a ver com fracasso, a vulnerabilidade rege as relações humanas, como diria Judith Butler, o ser humano precisa do outro para sua própria sobrevivência, ninguém vive sozinho. Mas o sistema nos diz que se formos vulneráveis seremos incapazes, e, portanto, precisamos mostrar força e poder. Cheguei aonde eu queria chegar com toda essa discussão.

Os conflitos familiares, na grande maioria, sustentam a disputa pelo poder ou controle, sobre patrimônio, sobre os filhos, sobre o outro, é uma luta interminável e o juiz quase nunca é capaz de dirimir o conflito, ele vai decidir e pôr um ponto final na história, mas o conflito é eterno.

A história de que “estou pensando nas crianças, estou pensando no meu filho”, vai até a decisão do juiz, porque depois disso um joga na cara do outro os erros pelas decisões que já tomou na vida.

Costumo dizer para os clientes que quando a decisão é fruto da conciliação e da aproximação, o processo de aceitação de suas consequências é mais palatável do que quando a decisão é judicial. O juiz é alguém estranho a relação, e ele vai desagradar alguém, a chance de ganhar ou perder é sempre metade-metade.

Quando aparece um caso familiar para mim, tudo o quanto eu espero é que o advogado da parte contrária tenha bom senso, seja ético, seja profissional, não misture suas próprias convicções no caso



em que atua para não polarizar ainda mais a relação. O advogado (a) não precisa ser mediador, não precisa ser conciliador, mas não deve nunca, ser o juiz!



**DRA MÔNICA GONÇALVES ADVOGADA**

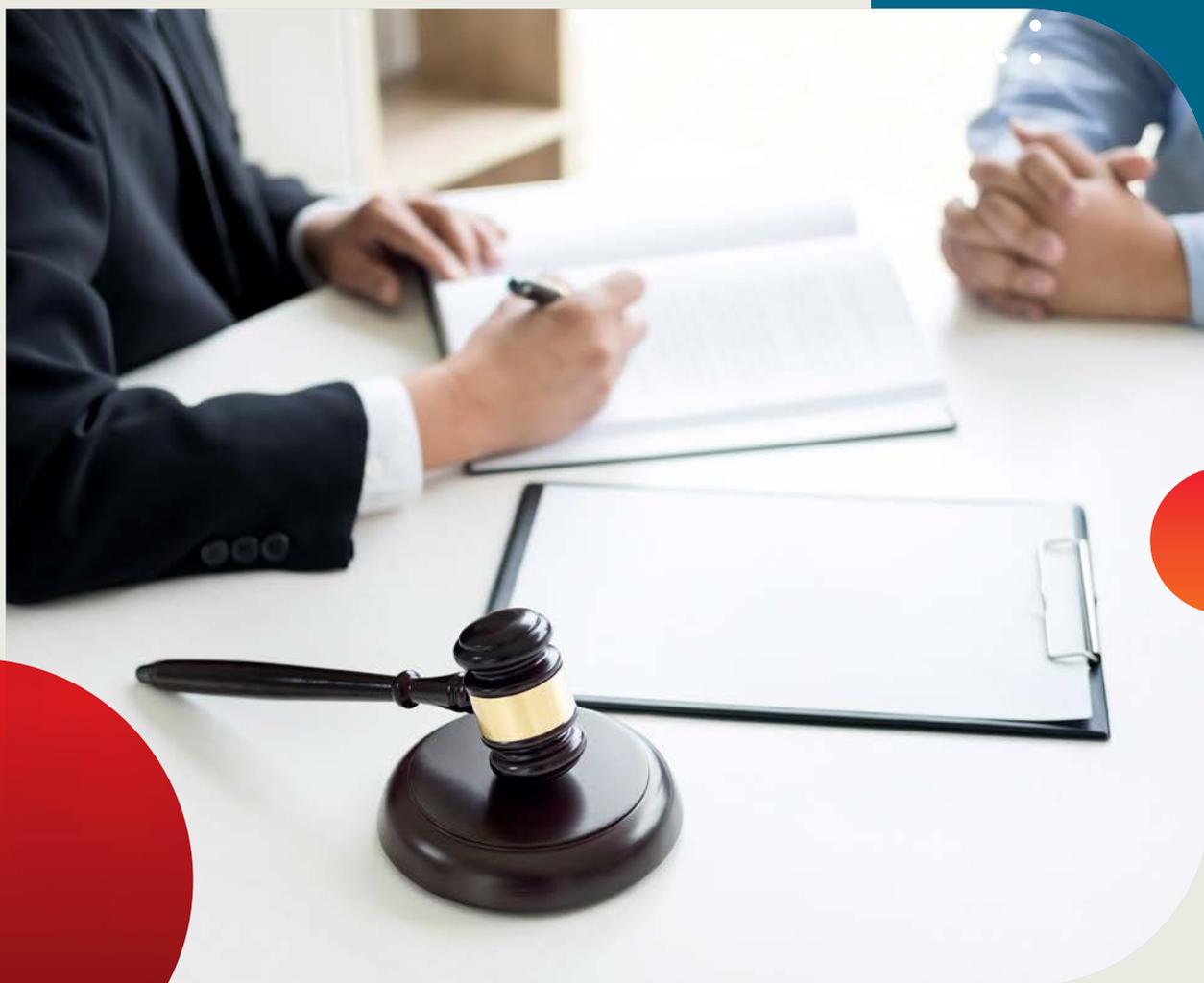
**MÃE - POS GRADUADA EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO -EX DIRETORA SECRETARIA**

**DRA AWDREY**

**MÃE - MESTRE EM DIREITO. PROFESSORA DE PROCESSO CIVIL E MEDIAÇÃO. CONSELHEIRA ESTADUAL PELA OAB SP, MEMBRO DO CONSELHO DA MULHER DE AMERICANA E SANTA BARBARA D OESTE.**

# ASSÉDIO MORAL

## NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



Embora o tema assédio moral esteja em voga atualmente, sabe-se que tal não é fenômeno recente nas relações de trabalho. Esta exposição tem como objetivo explorar, de maneira breve e objetiva, este assunto. Primeiro, entender o conceito e a classificação deste instituto. Após, identificar quais os principais comporta-



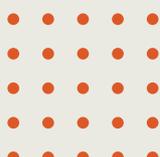
mentos humanos que ensejam o assédio moral, assim como as possíveis vítimas. Por fim, analisar como o ordenamento jurídico pátrio, em especial o direito do trabalho, vem tratando deste tema.

O assédio moral se dá por comportamentos, atitudes reiteradas de forma sutis e sistemáticas, visando à destruição da integridade psíquica do indivíduo. Nasce aparentemente inofensivo e se propaga de modo insidioso. É a sua repetição que o torna destruidor.

O assédio moral não é um fenômeno exclusivo do mundo do trabalho. Existe, por exemplo, nas relações familiares. Porém, a relação de emprego é campo fértil para este tipo de violência em razão, principalmente, da existência da subordinação e da hipossuficiência do trabalhador.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2003), na classificação exarada em sua obra, o assédio moral pode ser vertical, horizontal e misto. O primeiro se dá nas relações hierárquicas, se subdividindo em descendente quando um superior agride, persegue um subordinado ou alguém em escala inferior na hierarquia. É, por evidente, a forma mais comum. Pode ser ascendente, ou seja, quando um subordinado passa a assediar seu superior. Aqui, o assediado costuma ser um colega de trabalho promovido ou um novo chefe recém nomeado.

A autora aponta, ainda, o assédio moral horizontal. Este ocorre entre colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico. Por último, há o assédio moral misto, quando as agressões são generalizadas e partem “de todos os lados”. Neste tipo, o assediador, inicialmente, é um superior. Porém, a atitude do assediador repercute em todos os trabalhadores, ocasionando no efeito “seguir o líder”. Assim, o superior e os demais trabalhadores passam a atacar a vítima.



Embora não esteja na classificação de Hirigoyen (2003), pode-se citar o assédio moral organizacional ou gestão por estresse. Trata-se de um conjunto sistemático de práticas reiteradas tidas como “política de gestão empresarial”. Neste tipo, o assédio acontece com objetivo de controlar os trabalhadores, o custo do trabalho, o aumento da produtividade e resultados, ou, ainda,





conseguir a exclusão de determinados indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.

Dentre as atitudes hostis comuns estão: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento do trabalhador assediado e recusa de comunicação, gestos de desprezo (suspiros, olhares), críticas da vida privada, atribuição de tarefas humilhantes, atribuição de problemas psicológicos, zombaria de aspectos físicos. Há, ainda, violências de ordem verbal, física ou sexual.

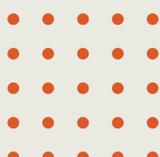
Em pesquisa na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, houve um certo padrão de condutas hostis, tais como: recusar a comunicação direta, deformação da linguagem, mentir, usar de sarcasmo e desprezo, usar paradoxos, desqualificar a vítima etc.

Além de compreender o assédio moral, é imprescindível para o estudo avaliar o que não pode ser caracterizado como assédio moral. Más condições de trabalho, agressões pontuais, injúrias e outros conflitos inerentes à relação de trabalho, por mais graves que sejam, quando ocorrem de forma isolada e não se reiteram no tempo, não podem ser entendidas práticas condizentes com o instituto ora analisado.

Outro aspecto importante é a distinção com o assédio sexual. Neste, o intuito é basicamente sexual, o assediador deseja que sua vítima ceda a seus desejos sexuais. Não foca, em um primeiro momento, em desequilibrar, controlar ou aniquilar a pessoa assediada. Porém, a tentativa frustrada de um assédio sexual pode, eventualmente, evoluir para o assédio moral.

Algumas das causas do assédio moral têm origem discriminatória, como a orientação sexual da vítima, motivos raciais e religiosos. Porém, esta não é a única causa: trabalhadores que denunciam problemas internos aos superiores, por exemplo, são propensos a serem vítimas de agressão.

É importante a identificação do perfil das vítimas. São pessoas entre 40 e 50 anos de idade, majoritariamente do sexo feminino (cerca de 70%). Podem ser pessoas acometidas de alguma doença ou portadores de necessidades especiais. Podem, ainda, simplesmente ser representantes de funcionários ou sindicatos.





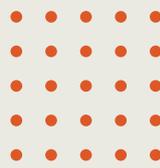
Dentre os fatores que favorecem a ocorrência do assédio moral está a desumanização do empregado, muitas vezes decorrente da própria organização do trabalho. Ambientes estressantes, má comunicação entre trabalhadores ou entre a chefia e trabalhadores, padronização de procedimentos, falta de reconhecimento pessoal: todas estas características podem culminar nessa forma de violência psíquica.

As consequências do assédio moral são graves para saúde do trabalhador. Citam-se o estresse, a ansiedade, a depressão, os distúrbios psicossomáticos. Resultam, inclusive, em prejuízo ao empregador com a queda de produtividade e aparecimento de doenças do trabalho que geram reiterados afastamentos ao trabalho. Todas estas consequências também refletem em prejuízos para a sociedade que arca com o financiamento dos sistemas de saúde e previdenciário.

O assédio moral resulta em ofensas aos direitos da personalidade do trabalhador, como a honra, a dignidade, a imagem, a integridade física. Todos estes direitos são inerentes ao ser humano, intransmissíveis, irrenunciáveis e impossível de mensuração econômica, nos termos dos art. 11 ao 21 do Código Civil. Inclusive, vários destes direitos estão assegurados de forma expressa na Carta Magna de 1988 (exemplo: art. 1º III, e art. 5º, V e X).

Na seara trabalhista, não há tipificação legal específica para prevenir e reprimir o assédio moral. Contudo, recentemente, entraram em vigor as alterações das NRs 1 e 5 oriundas da Portaria MTP n. 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Estas alterações modificaram a nomenclatura da CIPA, que hoje é denominada “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”. Entre as atribuições da desta Comissão está a de “incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas”.

A nova regulamentação determina que as organizações obrigadas a constituir CIPA devem adotar medidas de inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas. Deve haver, ainda, fixação de procedimentos para recebimento e acompanha-





mento de denúncias, apuração dos fatos, aplicação de sanções aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência. A realização, periódica de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos.

O assédio moral no âmbito da Justiça do Trabalho é tema frequente, em especial a reparação de danos causados por este assédio. É inegável a responsabilidade do empregador, nos termos dos artigos 186, 187, 927 do Código Civil. O empregador tem o dever de garantir um meio ambiente de trabalho sadio (art. 225 da CF/88), bem como é responsável por atos de seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil). Prevalece, na jurisprudência, a responsabilidade subjetiva do empregador, havendo o dever de indenizar quando o aquele incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXVIII, CF/88).

A busca por esta reparação de danos, contudo, não é tarefa fácil para o trabalhador. Prevalece na jurisprudência que pertence a ele o ônus da prova de demonstrar a existência da conduta assediadora (art. 818 da CLT), ônus que não é tão simples de se desvencilhar. Esta dificuldade reflete nas decisões judiciais: de todos os processos analisados, dois terços dos pleitos indenizatórios foram julgados improcedentes.

Outra questão que gera debates é a reparação dos danos. O dano material/patrimonial, por ter mensuração econômica, se torna menos complicado de se apurar. Este dano material pode ser: dano emergente, lucros cessantes e perda de uma chance.

Em relação aos danos morais, a fixação não é tão simples. Este tipo de indenização decorre da ofensa aos já mencionados direitos da personalidade. Apresenta natureza compensatória para a vítima e punitiva/pedagógica ao agressor.

Com o advento da polêmica reforma trabalhista, o acréscimo do art. 223-G da CLT demonstrou tentativa do legislador em tabelar o valor do dano moral. Este dispositivo, contudo, foi mitigado pelas ADIs 6050, 6069, 6082, confiando-se ao prudente arbítrio do magistrado a fixação do quantum indenizatório considerado justo.



Em relação ao valor da indenização, foram encontrados, na



pesquisa, grande variedade de valores que giram, em sua maior parte, entre R\$ 3.000,00 e R\$ 20.000,00. Eventuais valores vultuosos concedidos em primeira instância, salvo raras exceções, vem sendo sistematicamente reduzidos em segunda instância, gerando grande frustração para as vítimas

Diante de toda análise teórica e estudo jurisprudencial, a melhor solução para a situação atual é a prevenção. Para o empregador, por exemplo, a atuação da CIPA como do uso de compliance trabalhista, com objetivo de monitorar comportamentos antiéticos e permitindo que o trabalhador seja tratado com dignidade. Agindo assim, prejuízos financeiros e reputacionais podem ser evitados.

Por fim, merece menção a atuação do Ministério Público do Trabalho. Este pode atuar na instauração de Inquérito Civil, ajuizamento de Ação Civil Pública, ou mesmo na assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Este Termo pode conter cláusulas como: abstenção das práticas de assédio moral, implementação de canais de comunicação para denúncias, criação de Comitê para analisar e processar as denúncias, criação de um código de ética interno que trate expressamente do assédio moral, promoção de campanhas de prevenção, palestras de conscientização com gestores, entre outros.

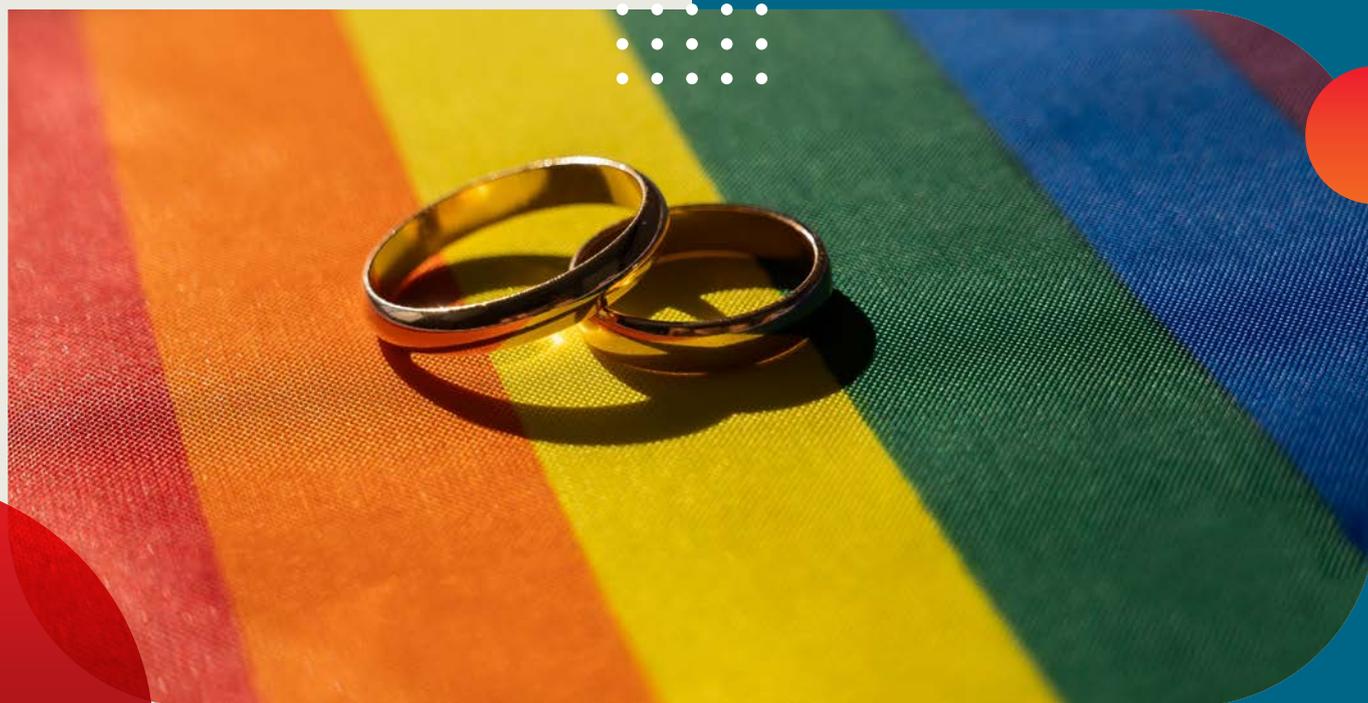
Diante da situação atual do ambiente do trabalho e da grande dificuldade em erradicar ou diminuir o assédio moral, verifica-se a necessidade de garantir o valor social do trabalho, o trabalho digno à pessoa humana, a erradicação da pobreza, da desigualdade e da discriminação, nos termos dos artigos 1º, III e art. 3º da CF/88. Para que um patamar mínimo civilizatório seja alcançado no ambiente de trabalho, é essencial a identificação do assédio moral. A partir daí, analisar quais características do ambiente de trabalho faz com que esta violência aconteça. Em paralelo, o assediado deve gozar de ferramentas eficientes para a denúncia e, ainda, ter condições satisfatórias para buscar a reparação dos danos patrimoniais e morais.



**DR. HANNA LONGO MADI**

Advogado especialista em direito do trabalho e processo do trabalho, direito civil e direito processual civil.

# REFLEXÕES SOBRE O CASAMENTO HOMOAFETIVO



O deputado Pastor Eurico (PL-PE) defende a aprovação do Projeto de Lei 5167/09, que diz que relação entre pessoas do mesmo sexo não pode ser equiparada a casamento ou família.

Ele sugere a inclusão no Artigo 1.521 do Código Civil do seguinte trecho:

“Nos termos constitucionais, nenhuma relação entre pessoas do mesmo sexo pode equiparar-se ao casamento ou a entidade familiar.”



Atualmente, o Artigo 1.521 enumera os casos em que o casamento não é permitido, como união entre pais e filhos ou entre pessoas já casadas.

No entanto, desde 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu que os casamentos homoafetivos são equiparados às uniões estáveis entre homens e mulheres, reconhecendo, assim, a união homoafetiva como núcleo familiar.

O STF também entendeu que não há na Constituição um conceito fechado ou reducionista de família, nem qualquer formalidade exigida para que ela seja considerada como tal. Em 2013, o Conselho Nacional da Justiça (CNJ) determinou que todos os cartórios do país realizassem casamentos homoafetivos.

Os direitos conferidos à comunidade LGBTQIA+, no Brasil, derivam da luta da militância junto ao Poder Judiciário. Em momento algum, houve apoio dos poderes Legislativo ou Executivo.

A pessoas LGBTQIA+ tem na família sua maior vulnerabilidade. É no seio da família que nasce o medo da rejeição e como essa questão será tratada, é determinante no desenvolvimento psicossocial da pessoa.

Atacar a legitimação da família LGBTQIA+, além de inconstitucional, é de uma crueldade atroz e fere a dignidade da pessoa humana.

Somos o país que mais mata pessoas LGBTQIA+ NO MUNDO! É preciso repetir isso, até que deixe de ser verdade!

Em 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF), como já dito, reconheceu a união homoafetiva e garantiu direitos fundamentais, como o casamento, à população

LGBTQIA+. A Unesco, por meio do Comitê Nacional do Brasil do Programa Memória do Mundo, certificou a Corte com o MoWBrasil 2018.

A partir de agora, a decisão se tornou patrimônio documental da humanidade no Registro Nacional do Brasil.

E em face de reconhecimento, aparece o Pastor Eurico, munido apenas e tão somente de fundamentalismo religioso e moralismo



duvidoso para atacar, levemente, direito arduamente conquistados pela comunidade LGBTQIA+.

Caso seja aprovado na comissão, o projeto segue para a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), em caráter conclusivo. Ou seja, não precisaria ir ao Plenário para nova aprovação, passando diretamente para apreciação do Senado. Só iria ao Plenário se ao menos 52 deputados assinassem um recurso nesse sentido.

A próxima votação na comissão está marcada para o dia 10 de outubro.

A proposta divide os parlamentares. Os contrários, como nós, argumentam que se trata de um projeto inconstitucional.

Ao nosso sentir, o texto muda legislação com o objetivo de derrubar uma interpretação constitucional. É uma inacreditável e inoportuna iniciativa de proibição para o casamento, quando já são aceitas no mundo diversas configurações familiares.

O Poder Legislativo, dita Casa do Povo, foi feita para garantir direitos e não para retirar direitos!.



**DR. CÉLIO FURLAN PEREIRA,**

Advogado, militante LGBTQIA+, ex Presidente da Comissão de Diversidade e Gênero da OAB e IBDFAM (Instituto Brasileiro de Direito de Família), em São José do Rio Preto, SP

# APOIADORES



22ª SUBSEÇÃO DA OAB/SP  
São José do Rio Preto  
☎ (17) 98828-6756



SÃO PAULO

Subseção  
São José  
do Rio Preto