



Câmara Municipal de Jundiaí

EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ

N.º 46

de 26 / 09 / 2006

Processo n.º 46.910

PROPOSTA DE
EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ N.º 83

Autoria: GERSON HENRIQUE SARTORI

Ementa: Altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

Arquive-se


Diretor

PUBLICAÇÃO
23/06/2006

PP 246/2006



Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

1º. 03
proc. 46.940

CÂMARA M. JUNDIAÍ (ARQUIVO) 19/06/2006 06:03 046910

Apresentado. Encaminhe-se à CJ e a:
CIR, CAT e CDA

Presidente
20/06/2006

APROVADO (1º turno)

Presidente
12/09/2006

APROVADO (2º turno)

Presidente
26/09/2006

PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº. 83
(Gerson Henrique Sartori)

Altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

Art. 1º. A “**Seção I – Disposições Gerais**” do “**Capítulo II – Dos Servidores Públicos Municipais**” da Lei Orgânica de Jundiaí passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Subseção – Do Assédio Moral

Art. 85-A. *Todo assédio moral praticado contra servidor público, por agente, servidor ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta é infração grave, passível das seguintes penalidades:*

I – advertência;

II – suspensão;

III – exoneração.

Art. 85-B. *Considera-se assédio moral, para os fins desta Lei Orgânica, a submissão do servidor público a procedimentos que impliquem violação de sua dignidade ou que, por qualquer forma, sujeitem-no a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.*

§ 1º. *Caracteriza-se como assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por quem abuse da autoridade conferida por suas funções tendo por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público ou ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:*



(PELOJ n°. 83 - fls. 2)

I – determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II – designando para o exercício de funções triviais o ocupante de cargo com funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

III – apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV – desprezando-o, ignorando-o ou humilhando-o através do isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

V – sonhando informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

VI – divulgando rumores e comentários maldosos ou maliciosos, praticando críticas reiteradas ou subestimando os seus esforços, de modo a atingir a sua dignidade;

VII – expondo-o a efeitos físicos, mentais, emocionais ou psicológicos adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

§ 2°. Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

§ 3°. A imediata apuração do assédio moral, por meio de sindicância ou processo administrativo, será promovida mediante provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento de sua prática.

§ 4°. Nenhum servidor sofrerá qualquer espécie de constrangimento ou será beneficiado por testemunhar ou relatar assédio moral.

§ 5°. É assegurado ao acusado da prática de assédio moral o direito a ampla defesa nas acusações que lhe forem imputadas, nos termos da legislação vigente, sob pena de nulidade.

Art. 85-C. A Administração Pública Direta e Indireta prevenirá o assédio moral adotando, entre outras, as seguintes medidas:

I – planejamento e organização do trabalho:

a) considerando a autodeterminação de cada servidor e possibilitando o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

b) dando ao servidor possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;



(PELOJ nº. 83 - fls. 3)

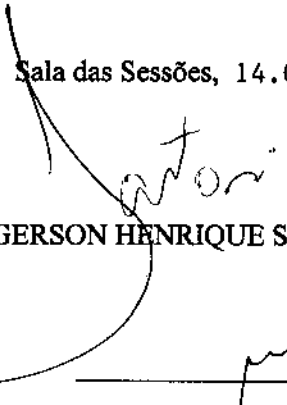
c) assegurando ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo-lhe informações sobre exigências do serviço e resultados;

II – evitação do trabalho pouco diversificado e repetitivo, protegendo o servidor no caso de variação do ritmo de trabalho;

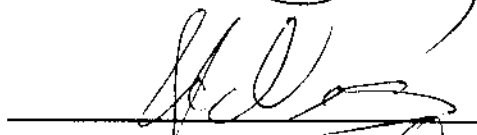
III – garantia de condições de trabalho que ofereçam oportunidade de desenvolvimento funcional e profissional.” (NR)

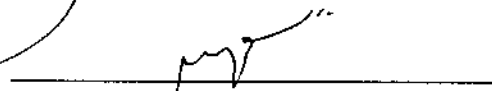
Art. 2º. Esta emenda entra em vigor na data de sua publicação.

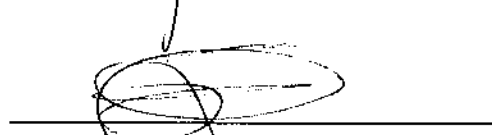
Sala das Sessões, 14.06.2006

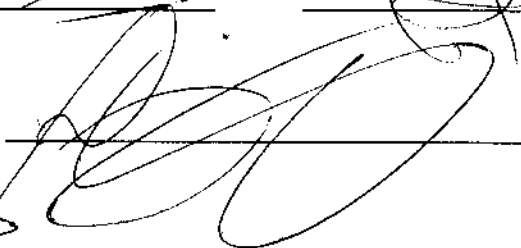

GERSON HENRIQUE SARTORI

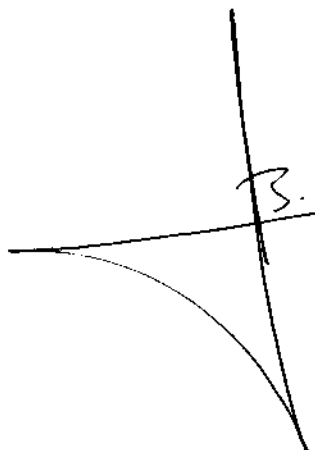














(PELOJ nº. 83 - fls. 4)

Justificativa

A exploração do trabalhador na produção de bens e serviços remonta ao período da Antigüidade, quando escravos eram recrutados à força.

A transição do trabalho escravo para atividades laborais remuneradas ocorreu somente na modernidade. No lugar do feitor surgiu o administrador, a jornada de trabalho, o descanso remunerado e a previdência, quando o trabalhador adquire valor naquela nova ordem econômica.

Contudo, até os dias atuais a saúde dos trabalhadores é atingida por relações de trabalho mal sucedidas, dando margem ao surgimento de danos físicos e até mesmo ao óbito. Essa violência tem previsão legal, sendo a saúde e a incolumidade física do trabalhador bens tutelados, inclusive penalmente.

Desse modo, as lesões corporais e as mortes decorrentes do trabalho podem ensejar ações penais, sejam em função de comportamentos ditos dolosos ou, ainda, como sói acontecer, culposos.

Também são conhecidas ações judiciais de natureza indenizatória em defesa dos interesses dos trabalhadores vítimas de tais violências.

Através da presente proposta vimos chamar a atenção para outra forma de violência e criar um sistema protetor do trabalhador da Administração Pública Direta e Indireta. Essa outra violência, consubstanciada em comportamentos abusivos que atingem a psique do trabalhador, causando danos à sua estrutura emocional. Isso ocorre pela prática reiterada que é temperada, o mais das vezes, por ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio e abuso de poder do superior hierárquico.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o superior hierárquico passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado funcionário, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o cargo ou sofrer outro gravame, submete-se. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A grave situação já diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Europeia, 9% (nove por



(PELOJ nº. 83 - fls. 5)

cento) dos trabalhadores, correspondendo a 13.000.000 (treze milhões) de pessoas, convivem com tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica-PUC de São Paulo.

Em dois anos e meio de pesquisas ela constatou que nas consultas realizadas em sindicatos as pessoas queixavam-se de males generalizados.

Aprofundando suas análises, verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Transcrevemos quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação essa já denominada assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3



(PELOJ nº. 83 - fls. 6)

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal e desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa.

A conduta que pretendemos tipificar como delito administrativo caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e à auto-estima do funcionário. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas singelas para pessoa que desempenhe satisfatoriamente função mais complexa; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local de trabalho para outro em precárias instalações, como depósitos, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

A legislação federal vem sendo complementada no sentido de mais e melhor proteger os trabalhadores em suas relações de trabalho. Recentemente a aprovação da Lei do Assédio Sexual (Lei nº. 10.224, de 15 de maio de 2001) pelo Congresso Nacional, coibiu um comportamento semelhante ao assédio moral, uma vez que o assédio sexual também ocorre no ambiente de trabalho, envolvendo trabalhadores e suas organizações hierárquicas.

Através desta iniciativa o Poder Legislativo Municipal demonstra a sua disposição inequívoca de coibir tais atos que, até bem pouco tempo, sequer mereciam a devida atenção e importância.

Antes de finalizar, no entanto, há ainda dois pontos que merecem destaque:

1. o texto da presente proposta de emenda à Lei Orgânica de Jundiaí foi elaborado com base na Lei estadual nº. 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, que "*Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas*";

2. este, um pouco mais sutil, diz respeito à forma como estamos oferecendo a iniciativa: incluindo-a no âmbito da Lei Orgânica, uma vez que acreditamos que a matéria não pode ser analisada à luz do que rezam a Constituição Federal em seu art. 61, § 1º, inciso II, alínea "c", a Constituição Estadual em seu art. 24, § 2º, item 4, e a Lei Orgânica de Jundiaí em seu art. 46, inciso III, que determinam serem de iniciativa privativa do Chefe do Executivo as leis que disponham sobre servidores públicos e seu regime jurídico. Isto porque, em verdade, não se está legislando de forma a obrigar o Executivo a uma forma de administrar seus trabalhadores, pois a questão do **assédio moral** coloca-se num ponto anterior e fora desse aspecto. Evitar e penalizar o assédio moral não é uma forma de administrar os servidores públicos e nem se encontra no âmbito do regime jurídico. É uma questão que antecede a tudo isso, representando um *princípio*. Nesse sentido, ele antecede qualquer consideração acerca de impor à Administração uma forma como ela deva tratar os seus servidores... Os aspectos do assédio moral, na forma como foram expostos, não obrigam em nada a administração, a

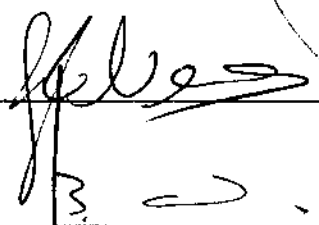
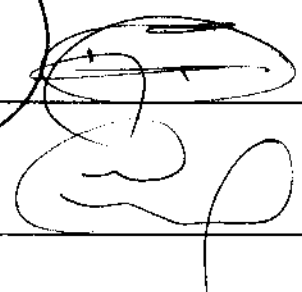
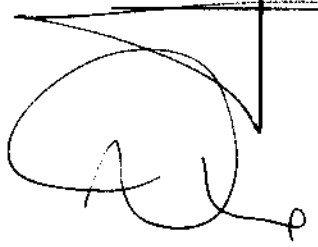
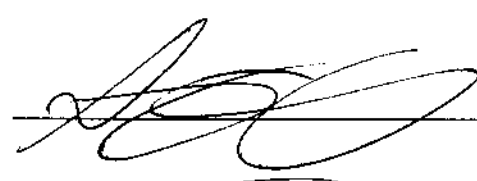


(PELOJ nº. 83 - fls. 7)

não ser na adoção de um princípio que, convenhamos, mais do que simples atos administrativos, represente o respeito ao próprio cidadão e à pessoa humana que ocupe um cargo no serviço público.

Isto posto, esperamos que os nobres Vereadores compreendam a dimensão e o alcance da medida que estamos apresentando e ofereçam seu voto favorável à aprovação do texto.


GERSON HENRIQUE SARTORI



LEI Nº 12.250, DE 9 DE FEVEREIRO DE 2006

**(Projeto de lei nº 422, de 2001,
do Deputado Antonio Mentor – PT)**

**Veda o assédio moral no âmbito da administração
pública estadual direta, indireta e fundações públicas.**

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA:

**Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo,
nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:**

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

§ 1º - Vetado.

§ 2º - Vetado.

§ 3º - Vetado.

§ 4º - Vetado.

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1 - o planejamento e a organização do trabalho:

a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;

d) garantirá a dignidade do servidor.

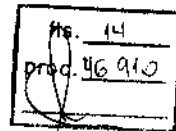
2 - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

3 - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 8º - Vetado.

Artigo 9º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10 - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.



Artigo 11 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

a) RODRIGO GARCIA - Presidente

Publicada na Secretaria da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

a) Marco Antonio Hatem Beneton - Secretário Geral Parlamentar

A Lei aprovada

A Lei aprovada

Lei nº 12.250, DE 9 DE
FEVEREIRO DE 2006
(Projeto de lei nº 422, de 2001, do
Deputado Antonio Mentor PT)

**Veda o assédio moral no âmbito da
administração pública estadual
direta, indireta e fundações
públicas.**

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

- I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II - designando para o exercício de funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
- III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

- 1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
- 2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
- 3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- 4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de

seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência; II - suspensão; III - demissão.

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou portê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

- 1 - o planejamento e a organização do trabalho:
 - a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
 - b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
 - c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
 - d) garantirá a dignidade do servidor.
- 2 - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;
- 3 - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

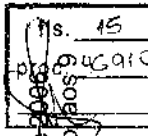
Artigo 8º - Vetado.

Artigo 9º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

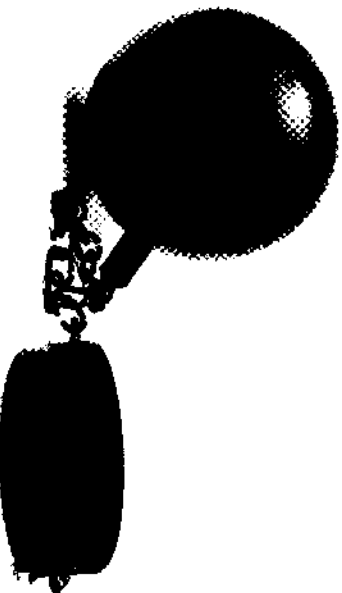
Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.
Publicada na Secretaria da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.



Depoimento do Sindasp



O assédio moral é uma matéria recente no meio jurídico brasileiro e no funcionalismo público. Porém, podemos dizer que está engatinhando, no Sistema Prisional Paulista.

Segundo a Constituição, ao Servidor Público, diferentemente dos trabalhadores da iniciativa privada, só é dado como obrigação de fazer o que está

previsto em lei, porém é comum o superior hierárquico determinar verbalmente tarefa que não está prevista em legislação para que o servidor exerça.

Pior é que isso é feito de forma velada e com ameaças diversas como por exemplo: transferência de posto ou turno de trabalho, transferência de Unidade de trabalho, a não confirmação no cargo aos servidores em estágio probatório, etc...

Muitas vezes é difícil provar ou caracterizar tais atos como assédio moral, pois a chamada discricionariedade, ou seja, o poder do superior hierárquico em determinar tarefas "a bem do serviço público" é sempre o argumento usado por tais "autoridades" quando impõem estas incumbências.

De outro lado está a falta de conhecimento, por parte dos servidores subordinados, de qual seu verdadeiro papel na função que exerce e qual o "poder" de seu superior.

Alguns exemplos de atos que consideramos assédio moral. É comum os superiores hierárquicos determinarem aos Agentes de Segurança Penitenciária que façam escolta externa de presos. Porém, tal atividade não está regulamentada como função dos



Algumas dicas

As provas materiais são de grande valia para reafirmar o que está sendo denunciado, embora na maioria das agressões elas não existam.

Ações importantes:

- 1- Anote dia, hora e local dos fatos sempre que ocorrerem.
- 2- Tenha outros colegas como testemunha sempre que possível. Pessoas externas ao ambiente de trabalho e que presenciaram agressões também são importantes (anote nome, endereço e telefone para contato).
- 3- Gravações de áudio ou vídeo são peças importantes que vão valer em seu favor.
- 4- Guarde papéis, fotografias e objetos que possam contar a seu favor durante a apuração da denúncia.
- 5- Faça bom uso da lei, ela serve para proteger você!

O que você precisa saber

"Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.", determina o Artigo 7º, da Lei de Mentor.

O parágrafo único deste artigo determina ainda as "medidas necessárias" para que as garantias de cumprimento sejam concretas com o objetivo de combate e prevenção da agressão.

★ Onde ou a quem posso pedir providências legais?

Caso a repetição se prolongue, busque orientação com as entidades de classe ou junto a Delegacia Regional do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego ou ainda com um advogado.

Entidades de classe (principalmente os sindicatos e as centrais sindicais) começam a desenvolver ações voltadas para a defesa dos trabalhadores contra o assédio moral. Um exemplo é o Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo que já oferece orientação através de palestras, meios de comunicação e defesa para os casos denunciados.

O Ministério do Trabalho possui um núcleo de combate ao assédio moral que pode orientar nos procedimentos para a defesa dos direitos do trabalhador assediado. Na cidade de São Paulo, a Delegacia Regional do Trabalho oferece este serviço.

★ Tudo é assédio moral?

Não. Muita cautela. É necessário que exista uma relação de trabalho entre assediador e assediado e que o constrangimento (ou violência moral) aconteça no ambiente de trabalho. A característica da subordinação é indicativo importante para que o assédio moral se configure e seja punido com advertência, punição ou demissão do agressor conforme determina a Lei nº 12.250/06

★ É preciso provar o assédio?

Sim. Primeiramente o funcionário/servidor deve admitir oficialmente a violência. Caso falte com a verdade, arcará com as consequências.

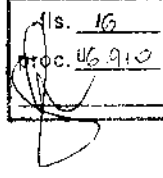
Depoimento do Sindasp

agentes, pior que isso, não existe nenhum treinamento ou equipamento de comunicação ou de defesa, tais como: colete à prova de bala, armamento e etc. Assim, a alegação dos superiores é que tal tarefa deve ser feita, pois os presos estão sob a responsabilidade dos agentes que, caso deixem de fazê-la, poderão responder por omissão.

Outro exemplo ocorre sempre após rebeliões, quando os servidores são obrigados a adentrar nas unidades a fim de desenvolver atividades de limpeza e retirada de entulhos. Caso assim ocorra após rebelião na penitenciária de Presidente Prudente, onde o Diretor alegou que se os Servidores não fizessem tal tarefa o Secretário ordenaria que pelo menos 100 servidores que trabalham nas Unidades da Capital fossem transferidos para a unidade de Prudente, e os servidores de Presidente Prudente, transferidos para São Paulo.

É comum os servidores em estágio probatório serem ameaçados de não confirmação no cargo caso não assumam postos de trabalho sem as mínimas condições ou não atendam as convocações para trabalharem em turnos diferentes dos que estão escalados, sempre com alegação de "necessidade de serviço".

Acreditamos que esta lei poderá ser muito útil para que o sindicato possa ter um instrumento de defesa daqueles que se sentem prejudicados e mais que isso, possamos mostrar, através de esclarecimentos, quais são as atividades que os servidores devem cumprir ou não.



Rosalvo José da Silva

Secretário Geral - SINDASP

Sindicato dos Agentes de Segurança Penitenciária do Estado de São Paulo

Casos de Assédio Moral

Os textos a seguir, são relatos de vítimas de assédio moral, pessoas que sofreram abusos, em alguns casos até sexuais, dentro de entidades públicas de trabalho.

Relato nº1 - "3 eventos na minha vida"

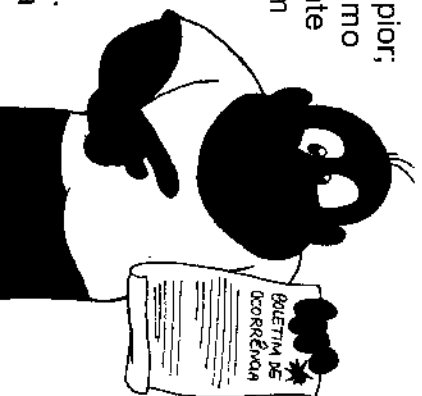
"Durante vários anos de serviço público, inúmeras foram as ocorrências, o aprendizado, as decepções e até humilhações vividas. Dentre elas cabe ressaltar três episódios marcantes.

O primeiro ocorreu quando fui a uma entrevista no Gabinete de um político que precisava de uma secretária. Enquanto eu falava da minha formação e experiência, o fulano sequer olhava para o meu rosto; continuava assinando os expedientes sem dar qualquer importância às minhas palavras. Terminando as assinaturas, ele se levantou e sentou-se ao meu lado dizendo que se eu fosse de sua confiança eu teria o melhor cargo da instituição; tentou me beijar entre outras coisas e disse que o meu crescimento profissional dependeria da minha colaboração e discrição, já que ele era casado.

O segundo episódio foi após a última mudança na administração da instituição pública em que trabalho. Todos do meu setor perderam o cargo. Eu ouvia a chefe falando para sua secretária, quando se referia a mim: "passa pra menos importante...". Além das "brincadeiras", as injustiças estavam sempre presentes e recheadas de ameaças; eu costumava ouvir: "se eu quiser, poderei trocar todos os funcionários", "não admito erros".

O terceiro episódio talvez tenha sido o pior; completei os meus "n" anos como funcionária pública em um ambiente insalubre; com fumaça, poeira, sem janelas, sem banheiro e sem água por perto.

Depois de ter feito três faculdades, me colocaram para carregar peso, pregar etiquetas, amarrar lotes pesados de documentos e organizar arquivos. Entretanto, um serviço inadequado para



O que você precisa saber

exemplos do caso: crises de choro, dores generalizadas, insônia ou sonolência, sensação de inutilidade, diminuição da libido, depressão, dores de cabeça, tonturas, falta ou excesso de apetite, falta de ar.

O aumento no número de absenteísmo (falta ao trabalho) é outra consequência provocada pelo assédio moral.

Há casos em que foram constatadas consequências mais graves, como: tentativas de suicídio, alcoolismo, depressão profunda, crises de pânico e até obesidade mórbida.

★ Existem profissões/funções nas quais o assédio moral ocorre com maior frequência?

Todas as relações de trabalho estão sujeitas a ocorrência do assédio moral. Entretanto, há profissões / funções nas quais o número de denúncias e de casos registrados, principalmente pelas entidades de classe e órgãos de defesa da qualidade no trabalho, é representativo. Por estes dados e pelas características particulares das atividades desenvolvidas a incidência de casos é maior para: policiais civis, profissionais da área de educação (professores e serventes), bancários, profissionais da área de saúde (no segmento de enfermagem) e indústria química.

Como agir?



★ Como me defender?

Primeiramente, sabendo que está sofrendo assédio moral, tente reverter no próprio ambiente de trabalho. A colaboração dos colegas é imprescindível a solidariedade e a legislação são seus principais aliados.

Peça o apoio do setor de assistência social, dos psicólogos da seção/departamento ou do setor de recursos humanos. Estas pessoas serão importantes também para a defesa dos seus direitos.

O que você precisa saber

mesma atitude do assediador. Divulgação de rumores maliciosos, ser designado para exercer funções triviais em detrimento de funções técnicas ou especializadas também estão previstas na Lei de autoria do deputado Mentor.

★ Quais são os indicadores desta agressão?

Frases que comumente são ditas pelo agressor são indicativos fortes de assédio moral.

São exemplos: "Você é difícil mesmo! Não consegue nem fazer coisas simples que até uma criança faz!"; "Você é mole, fraco... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa?"; "É melhor você desistir! É muito difícil. Precisar ter muita garra pra conseguir"; "Até eu queria trabalhar deste jeito e receber meu dinheiro no final do mês"; "Você não quer fazer porque sabe que não pode ser demitido."; "Todo dia você tem um problema, uma queixa..."

Gestos tais como mímicas pejorativas ou "imitações", também são considerados indicadores.

★ Quem pode ser o agressor?

Na maioria dos casos os agressores são chefes ou superiores dentro da hierarquia da seção, da repartição, do departamento ou diretoria. Mas há casos nos quais existe assédio entre colegas, associados geralmente à inveja ou rivalidade pessoal, apesar do número destes casos serem menores.

★ Quais são as consequências para o trabalhador que sofre o assédio?

O assédio moral provoca danos "invisíveis" num primeiro momento, como: baixa auto-estima, desânimo, baixa qualidade no serviço, nervosismo, ansiedade e tristeza, desentendimentos na família causados pela agressividade ou apatia.

Agravam-se estes problemas quando o desprezo dos outros colegas de trabalho, o preconceito e os "rótulos" passam a ser percebidos pelo trabalhador assediado.

Com a continuidade da agressão, aparecem os problemas de saúde, como: distúrbios físicos e emocionais duradouros. Alguns

mulheres ou homens que não fossem acostumados com excesso de peso.

Pelo menos duas vezes por semana, saíamos chorando, tínhamos insônia e todos os funcionários que trabalham naquele setor têm problemas de saúde. Tínhamos medo de ir ao banheiro porque era um pouco longe e poderíamos levar bronca pela demora. Éramos vigiados o tempo todo e por mais que nos dedicássemos, nunca estava bom; nunca havia reconhecimento ou elogios; pelo contrário, somente cobranças.

Durante o pouco tempo que fiquei naquele Setor, tive várias licenças médicas como os demais e fui para o pronto-socorro duas vezes e uma em cadeira de rodas, pois fiquei travada em razão do nervoso, angústia e medo. Cumpre ressaltar que sempre gozei de excelente saúde física e mental, mas o peso excessivo, a tensão diária, e a sensação de impotência me transformaram numa pessoa triste, desanimada, desmotivada, revoltada.

Nunca imaginei que em pleno século 21, pudesse existir trabalho em regime de escravidão (não fosse o salário), acompanhado de maus tratos e humilhações e, ainda por cima, em uma ambiente que deveria servir de exemplo a todas as instituições e empresas do país.

★ Relato nº2 - "Um caso de Corporativismo"

Comecei a trabalhar no gabinete do fulano por não ter como negar o convite. Já conhecia a fama dele, mas achava que comigo ele nada tentaria. Infelizmente me enganei. Mais ou menos, no 15º dia no gabinete, ele me chamou para saber se eu estava gostando do trabalho e se estava me adaptando bem, foi quando veio para cima de mim com gestos obscenos e tentando me agarrar.

Fiquei apavorada com a situação, sem acreditar que aquilo podia estar acontecendo comigo e dei um empurrão nele e disse: "o que é isso Dr.?"

Após o empurrão, ele caiu na cadeira, saí da sala me sentindo muito mal, peguei minhas coisas, disse as colegas de gabinete que não queria almoçar, mas na verdade fui ao consultório de meu médico particular. Na mesma hora ele me atendeu, contei toda a história, estava com a



O que você precisa saber

★ O que é assédio moral?

É todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

A lei estadual, de autoria do deputado Antonio Mentor, é aplicável para os funcionários públicos estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

★ Como acontece?

É sutil. São agressões que poderiam ser consideradas pouco graves se fossem isoladas, mas a constância e a repetição caracterizam o assédio moral como agressão gravíssima e danosa à saúde do trabalhador.

Começa com críticas constantes, às vezes indiretas, ao trabalho desenvolvido pelo funcionário ou à forma de trabalhar.

★ O que caracteriza o assédio moral no trabalho?

O trabalhador pode ser impedido de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas (peio prazo ou pela dificuldade de realização).

O efeito provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência no trabalhador assediado torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico.

Transferência de setor/repartição onde o trabalhador fique à margem dos outros colegas, ou ainda para um local/seção após as críticas constantes também é indicativo da prática do assédio moral.

A lei estadual prevê ainda que o desprezo, a ignorância, a apropriação de idéias e propostas, atribuições estranhas, sonegação de informações para a execução das atividades da função também se caracterizam como assédio moral.

★ Existem outros exemplos?

Sim. Romper as alianças de relacionamento durante a jornada de trabalho, ser isolado ou isolada (física ou emocionalmente); sentir que o ambiente de trabalho e outros colegas também estão tendo a

pressão altíssima. O Dr. me deu um remédio para me acalmar, uma licença médica e disse que só voltaria a trabalhar quando me colocassem num lugar decente. Fiquei uns quinze dias de licença. Tive problemas de saúde e, em seguida, fui radicalmente massacrada. Até hoje sofro as consequências desse ato. Quando percebi o corporativismo existente dentro da entidade e a amizade entre as fulanas e o Juiz, ficou muito difícil ver o processo administrativo chegar ao fim, apesar de perceber nitidamente o grande interesse do Relator, que era uma pessoa íntegra.

Conversei com outras pessoas e resolvemos fazer a denúncia no Ministério Público Federal. O Juiz para escapar do processo administrativo com a ajuda de outra pessoa, se aposentou por uma suposta invalidez com o C.I.D 10-N18 (insuficiência renal crônica em fase terminal).

Por acreditarmos, ainda, na Justiça, resolvemos fazer a denúncia no MPF e o processo esta correndo.

★ Relato nº3 - "Um agente de segurança"

Fulano que era Agente de Segurança Penitenciária concursado, com seis meses de exercício, em estágio probatório, presenciou uma briga entre dois colegas de trabalho, uma das partes o chamou para ser testemunha do ocorrido.

Durante o processo administrativo, em função de um dos envolvidos na briga ser protegido pela chefia, optou-se pelo esquecimento do ocorrido, mas o processo judicial continuou e tentaram induzir seu depoimento. A testemunha optou pela verdade, o que desagradou sua chefia e, a partir daí, começaram as perseguições.

A vítima foi transferida de local de trabalho.

Mudaram seu plantão por quatro vezes, o que prejudicava sua adaptação a turna;

E foram abertos vários processos administrativos contra ele, os quais todos, ele conseguiu provar que era inocente.

Enfim, tudo foi feito para que ele não fosse aprovado na avaliação de seu estágio probatório, inclusive a abertura de inquéritos policiais,

O que é

"Considera-se assédio moral para os fins que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando de autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente: ..."

(Artigo 2º - Lei Estadual 12.250/06)



Casos de Assédio Moral

nos quais, com a ajuda e acompanhamento pelo sindicato da categoria, conseguiu provar sua inocência.

O funcionário ficou desmotivado ao ponto de pedir afastamento não remunerado, assim que completou o tempo necessário, e partiu para a Inglaterra. Seu descontentamento foi tão grande que não tem a intenção de voltar ao Brasil.

Este fato é de conhecimento de toda a categoria, inclusive citado em uma das edições do jornal informativo do Sindicato o que ainda lhe causou transtornos por ter citado nome do diretor que o perseguiu.

(Relato fornecido e autorizado para a publicação pelo SINDASP)

★ Relato nº4 - "Violência sexual"

A quem possa interessar, escrevo este breve relato, rogando que toda a sociedade busque formas de coibir condutas tendentes a ofender a dignidade humana, dentro do ambiente de trabalho.

Em 1995, o então Juiz Fulano, já tinha o vício de assediar, importunar e agarrar, à força, servidoras públicas, na sala de seu gabinete.

Tem-se notícia de inúmeras ocorrências, sendo que, em 1995, pedia para uma funcionária entrar no gabinete trazendo batom, pois, o da boca, "ele iria tirar" (observa-se que ela estava grávida!).

Em abril do mesmo ano, outra funcionária foi trancada pelo juiz em sua sala reservada, onde o referido tentou beijá-la à força e agarrou-a, tocando suas nádegas e seios.

Há alguns anos, houve um caso absurdamente notório, pois, o mesmo indivíduo assediou outra moça grávida, que passou tão mal com o constrangimento que precisou de atendimento médico de urgência.

Finalmente, em outro episódio, outra funcionária foi vítima de grotesca investida, onde presenciou gestos e caretas obscenas



18
40.940

Casos de Assédio Moral

do juiz. Após um longo processo administrativo, o juiz em referência torjou doença, sendo aposentado por invalidez.

Para sua punição, há uma Ação Civil Pública, proposta pelo Ministério Público Federal, parada em uma Vara Cível de São Paulo.

Posso dizer que, no meu caso, carreguei e ainda carrego marcas profundas do constrangimento ilegal que sofri.

Quando fui agarrada pelo então magistrado, não entendi o que ocorria. Saí da sala sem saber o que tinha acontecido. Olhei para as pessoas e achei que todas sabiam o que ocorreria. Corri para o banheiro e desatei a chorar. Não podia fazer nada, nem contar para ninguém, pois não tinha qualquer prova. Ao contrário de muitas pessoas, não me senti culpada pelo assédio. Sabia que não havia provocado aquela conduta. Entretanto, vários assediados se condenam com essa espécie de culpa.

Notei que fiquei anos sem usar batom e até hoje não uso nenhuma espécie de roupa que possa chamar a atenção. Tenho imensa dificuldade em abraçar qualquer pessoa e qualquer toque representa para mim, ainda hoje, uma afronta que me constrange.

Cheguei a fazer terapia por conta do ocorrido, cerca de 4 anos depois, quando me sentia mais forte. Entretanto, interrompi o tratamento por entrar em depressão, que desaguou numa apendicite aguda, operada em julho de 1999. Em 2003, depondo sobre o ocorrido para o processo administrativo, tive uma crise de choro e soluços que assustou o então Relator.

Presenciei pessoas - cuja agressão era considerada mais leve - desatarem a chorar, ao lembrarem deitadamente o ocorrido com elas. Recentemente, em consulta com um terapeuta não convencional, percebi que tenho horror a ficar fechada em qualquer sala a sós com um homem estranho, razão pela qual tive de interromper a terapia. Não me consulto com nenhum médico do sexo masculino e, embora possa hoje contar superficialmente o ocorrido, não consigo me livrar de tão péssima sensação vivida há 11 anos atrás.

A servidora que teve apoio para denunciar o magistrado em questão fez um bem imensurável a muitas pessoas. Principalmente àquelas que, já tendo sofrido a agressão, puderam sentir uma "Certa Justiça" se concretizar, com o afastamento daquele magistrado.

Palavra do Deputado

O assédio moral é uma forma de constrangimento, de violência, que ocorre no ambiente de trabalho e vem sendo debatida em países como a França, Noruega e Estados Unidos. É um assunto sério e da maior importância para os trabalhadores. A OIT, Organização Internacional do Trabalho, considera este tema como fenômeno internacional, provocado principalmente pela política neo-liberal instalada no mundo.

No Brasil os números assustam: 36% dos trabalhadores brasileiros são vítimas desta violência que precisa e deve ser combatida.

Levamos este assunto para a Assembleia Legislativa de São Paulo, através do Projeto de Lei de Combate ao Assédio Moral no âmbito da administração pública estadual.

O PL 422/2001 foi aprovado em setembro de 2002 pelos deputados de São Paulo, mas foi vetado pelo governador Geraldo Alckmin em novembro do mesmo ano sob o argumento pífio de inconstitucionalidade.

Derrubamos o veto do governador tucano, por unanimidade, tamanho era o descalabro desta decisão.

Hoje assédio moral é prática proibida no funcionalismo público estadual da administração direta, indireta e fundações públicas. É infração grave que pode penalizar o assediador até com demissão do cargo.

No entanto, o direito só pode ser exigido se for de conhecimento dos cidadãos. E é com este propósito que fizemos esta cartilha para orientar e informar os servidores do estado de São Paulo.

Com o conhecimento sobre a legislação, que já está em vigor e informações sobre o tema, vamos ajudar a combater esta prática que tem roubado a saúde e a dignidade de tantos trabalhadores.

O governador Geraldo Alckmin, mais conhecido como "governador PP, o governador dos Pedágios e dos Presídios", agora vai ter que cumprir a Lei. Desde fevereiro, deste ano, assédio moral é proibido no funcionalismo estadual. Agora, você tem como se defender.



Antonio Mentor
Deputado Estadual

Caso indenizado

Notícia publicada na Revista Consultor Jurídico, 11 de março de 2006

O Unibanco poderá ter de pagar indenização de R\$ 2 milhões a um ex-executivo, vítima de assédio moral. A decisão foi da juíza Cláudia de Souza Gomes Freire, da 53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Cabe recurso.

Segundo os autos, Paulo César Barreiro Monteiro começou a trabalhar no banco como caixa em 1982. Vinte anos depois, foi promovido a superintendente regional. Recebeu 10% de aumento, teve as comissões incorporadas ao salário e recebeu um bônus semestral de R\$ 80 a R\$ 90 mil.

A promoção teria desencadeado uma campanha de perseguição por parte de seu superior imediato. De acordo com a inicial, no dia seguinte à posse, por ordem do supervisor, foram trocadas sua mesa, cadeira e computador por mobiliário de qualidade inferior e de padrão diferente do dos demais diretores. Seus relatórios eram ignorados e ele deixou de ter oportunidade para fazer intervenção nas reuniões de diretoria. Também foi-lhe retirado o motorista que o servia. Por fim, o supervisor o demitiu e informou em uma reunião de dirigentes do banco que Monteiro havia pedido demissão.

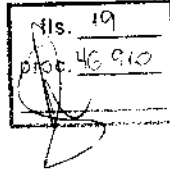
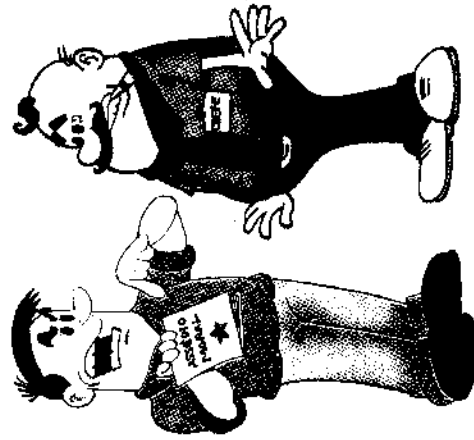
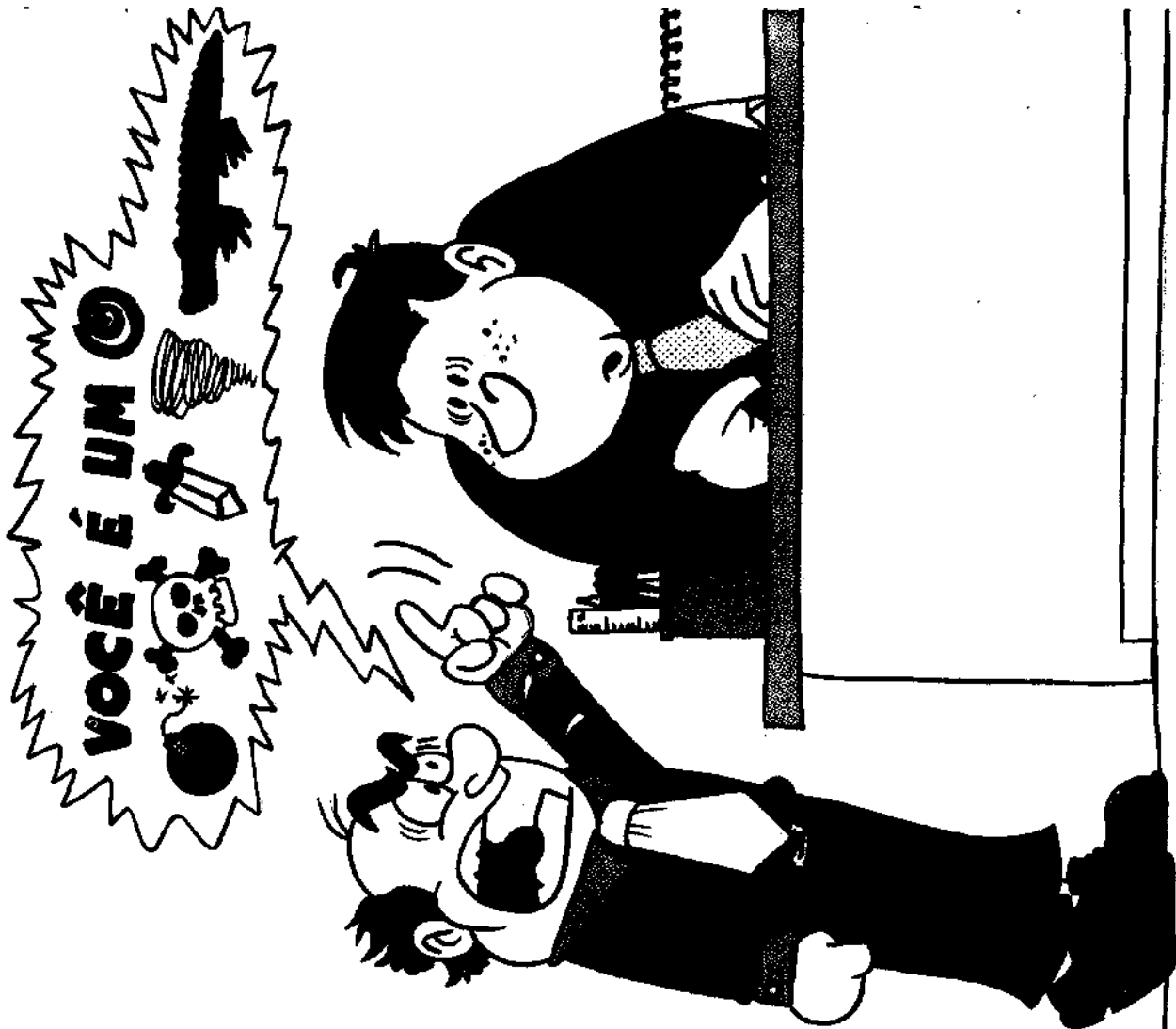
O empresário ajuizou ação na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro pedindo reparação por danos morais e materiais. Sua advogada, Cristina Stamato, do escritório Machado Silva, alegou que o executivo sofreu assédio moral que gerou sérios problemas de saúde.

A juíza Cláudia de Souza Gomes Freire acolheu o argumento. "Restou evidenciado que o empregado foi promovido e premiado, exclusivamente em decorrência de seu mérito, pelo bom trabalho prestado", considerou.

Cláudia reconheceu que houve "odiosa perseguição" e que o executivo "foi submetido a situação absolutamente vexatória, com troca de mobiliário e computadores por peças inferiores e retirada de motorista, em tratamento discriminatório com relação a outros empregados na mesma posição hierárquica".

"Restou também comprovado que o autor era tratado com indiferença nas reuniões, para, por fim, ter divulgado pedido de demissão que sequer ocorreu", concluiu a juíza.

Processo 0822.2005.053.01.00-0



CONTATOS

Gabinete do Deputado Antonio Mentor
Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo
Avenida Pedro Álvares Cabral, 201, 2º andar, sala 2010-2011
Ibirapuera - São Paulo - CEP 04097-900
Fone/Fax: 11 - 3886-6753 / 11 - 3886-6754
E-mail: amentor@al.sp.gov.br

Escritório Político - Deputado Antonio Mentor
Rua José Ferreira Aranha, 100 - Centro - Americana/SP
CEP 13465-250
Fone/Fax: 19 - 3405-4493 / 19 - 3406-4786
E-mail: amentor@uol.com.br

Ministério do Trabalho e Emprego
Rua Martins Fontes nº 109 - Centro
CEP 01050-000 - São Paulo/SP
Tel: (11) 3150-8106
Fax: (11) 3623-8009
www.mte.gov.br

www.antoniomentor.com.br

ASSÉDIO

MORAL

No serviço público

Lei nº 12.250/06

Saiba o que é e como se defender!

Antonio 
Mentor
Deputado Estadual

ASSÉDIO MORAL:

ESSE MAL TEM QUE ACABAR

O Assédio Moral tem sido um dos temas mais debatidos na área sindical, uma vez que a prática de assediar moralmente o trabalhador durante suas atividades profissionais tem gerado distúrbios à saúde dos trabalhadores, entre eles, doenças graves como diabetes e até mesmo câncer como identificou o núcleo de saúde do Sindicato dos Trabalhadores de Febem de São Paulo, além de outros desdobramentos como a baixa estima do profissional e o alto índice de absentismo. Estima-se que 36% dos trabalhadores são vítimas deste tipo de violência em especial no serviço público onde em função dos cargos de confiança (livre provimento) atrelados a políticas de desmonte do Estado propiciam condições favoráveis a este tipo de prática que deve ser combatida.

Observando a reiterada ocorrência de assédio moral nas repartições e em Empresas Públicas no Estado de São Paulo que atinge diretamente os servidores, o Deputado Antonio Mentor apresentou o Projeto de lei nº 422/2001, que entrou em vigor em 09/02/2006. Esta Lei de nº 12.250, caracteriza como crime administrativo e obriga o gestor público a tomar medidas para coibir este tipo de prática e prevê punições para quem o pratica. Mas para que a Lei tenha eficácia é fundamental que os cidadãos a conheçam e de forma correta.

E é nesse intuito que estamos realizando no dia 25/05/2006 das 9H00 às 13H00 no Auditório Teotônio Vilela na Assembleia Legislativa de São Paulo o Seminário: "Assédio Moral esse mal tem que acabar" onde juntos Trabalhadores, Parlamentares, Judiciário e Ministério Público irão debater o tema, por isso, você é nosso convidado especial a sua participação é muito importante no combate a esta prática chamada Assédio Moral.

SEMINÁRIO

"ASSÉDIO MORAL" Esse mal tem que acabar"

• Abertura

• Reflexo do assédio moral na saúde do trabalhador
Dra. Margarida Barreto

• Relações do Trabalho – Procuradoria Geral do Trabalho
Dra. Oksana Maria Dziura Bêlido

• Assédio Moral no ambiente de trabalho – Experiência dos Sindicatos
Apeoesp – Carlos Raimiro

Sindsaude – Benedito A. Oliveira

Sindasp – Cícero (Sarnei) dos Santos

Seesp – Solange A. Caetano

Sinpreesp – Maria Marcia da Silva Kesselring

• Debate

O QUE VOCÊ PRECISA SABER:

O que é assédio moral?

É todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

A legislação estadual, de autoria do deputado Antonio Mentor PT, é aplicada para os funcionários públicos estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Como acontece?

É sutil. São agressões que poderiam ser consideradas pouco graves se fossem isoladas, mas a constância e a repetição caracterizam o assédio moral como agressão gravíssima e danosa à saúde do trabalhador.

Começa com críticas constantes, às vezes indiretas, ao trabalho desenvolvido pelo funcionário ou à forma de trabalhar.

O que caracteriza o assédio moral no trabalho?

O trabalhador pode ser impedido de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização).

O efeito provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência no trabalhador assediado torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico.

Transferência de setor/repartição onde o trabalhador fique à margem dos outros colegas, ou ainda para um local/seção após as críticas constantes também é indicativo da prática do assédio moral.

A lei estadual prevê ainda que desprezo, ignorância, apropriação de idéias e propostas, atribuições estranhas, sonegação de informações para a execução das atividades da função também caracterizam o assédio moral.

20
6.910

● SEMINÁRIO ●

"ASSÉDIO MORAL Essa mal tem que acontecer"

Iniciativa:

Gabinete Deputado Antonio Mentor

Apoios:

- Liderança do PT
- SEESP Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo
- SINPCRESP - Sindicato dos Peritos Criminais
- Gilberto Siraemfa
- Sindasp - Sindicato dos Agentes de Segurança
- Penitenciária Sindsaúde
- Sindicato dos Trabalhadores
- Públicos da Saúde no Estado de São Paulo
- Apeesp Sindicato dos Professores do Ensino
- Oficial do Estado de São Paulo

Contatos:

Gabinete do Deputado Antonio Mentor

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo Av.

Pedro Álvares Cabral, 201 2º andar, sala 2010/2011

Ibirapuera São Paulo SP

Fones/fax: 3886-6753 ou 3886-6754

e-mail: ammentor@al.sp.gov.br

Escritório Político Dep. Antonio Mentor

R. José Ferreira Aranha, 100 Centro

Americana - SP - 13465-250

fone/fax 19 3405-4493 / 3406-4786

e-mail: ammentor@uol.com.br

site: www.antoniomentor.com.br



SEMINÁRIO

"ASSÉDIO MORAL Essa mal tem que acontecer"

Dia 25/05/06

Das 9h00 às 13h00

Audatório Teotônio Vilela

Assembleia Legislativa

do Estado de São Paulo

Av. Pedro Álvares Cabral, 201

1º andar - Ibirapuera



**CONSULTORIA JURÍDICA
PARECER - LOM Nº 87**

PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº 83

PROCESSO Nº 46.910

De autoria do Vereador **GERSON HENRIQUE SARTORI**, a presente proposta de emenda à Lei Orgânica de Jundiaí altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

A propositura encontra sua justificativa às fls. 6/9, vem instruída com os documentos de fls. 10/20, e atende o dispositivo inserto no inc. I do art. 42 da Carta de Jundiaí, que determina a necessidade de assinaturas adicionais de 1/3, no mínimo, dos membros da Câmara para que possa ser apresentada.

É o relatório.

PARECER:

A proposta em estudo se nos afigura revestida das condições legalidade e constitucionalidade (art. 6º, "caput", da Lei Orgânica de Jundiaí, c/c o art. 37, "caput" da Constituição da República) e quanto à iniciativa, que na questão em evidência é concorrente, eis que se busca legislar em caráter genérico e sentido abstrato acerca do Assédio Moral do servidor público.

A matéria é de emenda à Lei Orgânica, posto que objetiva alterar a Carta de Jundiaí estabelecendo na Seção I – Disposições Gerais" do "Capítulo II – dos Servidores Públicos Municipais" a Subseção – Do Assédio Moral", estando, pois, devidamente formalizada, inexistindo impedimentos incidentes sobre a pretensão. Quanto ao mérito, dirá o soberano Plenário.

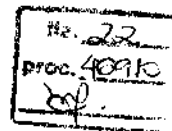
DO PROCESSAMENTO DAS EMENDAS À LEI ORGÂNICA

Além da Comissão de Justiça e Redação, deverão ser ouvidas as Comissões de Assuntos do Trabalho e de Direitos Humanos.

Com o parecer das mencionadas comissões a proposição deverá ir a Plenário para discussão e votação, nos termos do § 1º do art. 42 da L.O.M., obedecendo-se, ainda os §§ 2º e 3º do citado dispositivo, e demais ordenamentos regimentais.



Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo



QUORUM: maioria de 2/3 (dois terços) dos membros da Câmara, em dois turnos de votação, com interstício mínimo de dez dias entre o primeiro e o segundo turnos (§ 1º, "in fine", do art. 42, L.O.M.).

S.m.e.

Jundiaí, 14 de junho de 2006.

Ronaldo Salles Vieira
Ronaldo Salles Vieira
Consultor Jurídico em exercício



COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

PROCESSO Nº 46.910

PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº 83, do Vereador **GERSON HENRIQUE SARTORI**, que altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do Servidor Público.

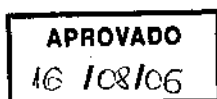
PARECER Nº 431

A Lei Orgânica de Jundiaí - art. 6º, "caput" – e a Constituição da República – art. 37, "caput" - confere à proposta de emenda à Lei Orgânica de Jundiaí em exame a condição legalidade relativamente à iniciativa e à competência, conforme depreendemos da leitura do estudo apresentado pela Consultoria Jurídica da Casa, expresso no Parecer LOM nº 87, de fls. 21/22, que subscrevemos na totalidade.

A natureza legislativa do texto é incontestável, eis que objetiva alterar a Carta de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do Servidor Público, intento que somente pode se dar através do presente instrumento legal. Portanto, não vislumbramos impedimentos incidentes sobre a propositura, que está revestida da condição juridicidade.

Concluimos, em razão dos argumentos oferecidos, votando favorável à tramitação do projeto.

É o parecer.



Sala das Comissões, 08.08.2006.

SILVANA CÁSSIA RIBEIRO BAPTISTA
Presidente e Relatora

ADILSON RODRIGUES ROSA

CLÁUDIO ERNANI MARCONDES DE MIRANDA

LUÍZ FERNANDO ARANTES MACHADO

MARILENA PERDIZ NEGRO



COMISSÃO DE ASSUNTOS DO TRABALHO

PROCESSO Nº 46.910

PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº 83, Do Vereador GERSON HENRIQUE SARTORI, que altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

PARECER Nº 441

Verificamos pelo texto e justificativa do nobre autor que a intenção é alterar a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público, promovendo a adequação da nossa Lei Maior a essa importante temática.

Pela ótica da Comissão de Assuntos do Trabalho entendemos que medida como a intentada se faz necessária, com base na farta argumentação ofertada na justificativa de fls. 6/9, encontrando respaldo na Lei do Assédio Sexual – Lei federal 10.224/2001. Desta forma, mostramo-nos favoráveis ao intento.

Consignamos, assim, parecer favorável à matéria.

APROVADO

16/08/06

Sala das Comissões, 16.08.2006.

CARLOS ALBERTO KUBITZA

LUIZ FERNANDO ARANTES MACHADO

ROBERTO CONDE ANDRADE
Presidente e Relator

ANTONIO CARLOS PEREIRA NETO

MARCELO ROBERTO GASTALDO



COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS

PROCESSO Nº 46.910

PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº 83, do Vereador GERSON HENRIQUE SARTORI, que altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

PARECER Nº 448

A preocupação com o assédio moral no âmbito da administração pública levou o governo estadual a elaborar a Lei 12.250/2006, estabelecendo vedações para esse tipo de conduta, com o intuito de penalizar e evitar que tal venha a ocorrer na administração dos servidores públicos, e como bem aponta o nobre autor na justificativa da matéria, às fls. 8, essa questão representa um princípio, e nesse contexto almeja-se inseri-lo na Carta de Jundiaí.

O objetivo da proposta de emenda à Lei Orgânica de Jundiaí em estudo, portanto, ao consubstanciar, materializando a aspiração, representa atitude que nos afigura coerente e deve contar com nosso apoio.

Dessa forma, subscrevemos na totalidade a propositura, por entendermos ser por demais importante e necessária, em face de a temática ser de elevado interesse local, perfeitamente cabível dentro da esfera de atuação do legislador municipal, conforme o Art. 13, I, da Lei Orgânica de Jundiaí.

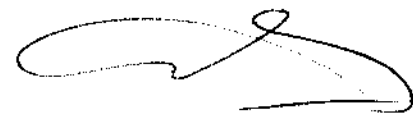
Decorre dos argumentos oferecidos o nosso voto favorável à matéria.

É o parecer.

APROVADO
22/08/06

Sala das Comissões, 16.08.2006.


CARLOS ALBERTO KUBITZ
Presidente e Relator


CLÁUDIO ERNANI MARCONDES DE MIRANDA

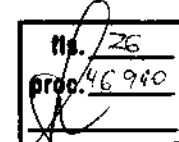

JOSÉ ANTONIO KACHAN


MARCELO ROBERTO GASTALDO


ROBERTO CONDE ANDRADE



Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo



FOLHA DE VOTAÇÃO NOMINAL

Matéria: PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº. 83 (1º. Turno)

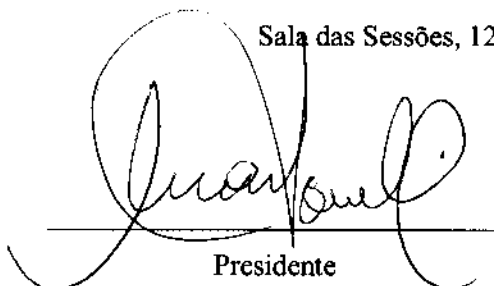
VEREADORES	APROVA	REJEITA	ABSTENÇÃO	AUSENTE
1. ADILSON RODRIGUES ROSA	X			
2. ANA TONELLI	X			
3. ANTONIO CARLOS PEREIRA NETO	X			
4. CARLOS ALBERTO KUBITZA	X			
5. CLÁUDIO ERNANI MARCONDES DE MIRANDA	X			
6. ENIVALDO RAMOS DE FREITAS	X			
7. GERSON HENRIQUE SARTORI	X			
8. JOSÉ ANTÔNIO KACHAN	X			
9. JOSÉ CARLOS FERREIRA DIAS	X			
10. JOSÉ GALVÃO BRAGA CAMPOS	X			
11. JÚLIO CÉSAR DE OLIVEIRA				X
12. LUIZ FERNANDO ARANTES MACHADO				X
13. MARCELO ROBERTO GASTALDO	X			
14. MARILENA PERDIZ NEGRO	X			
15. ROBERTO CONDE ANDRADE	X			
16. SILVANA CÁSSIA RIBEIRO BAPTISTA	X			
TOTAL	14			02

RESULTADO:

☒ **APROVADO**

☐ **REJEITADO**

Sala das Sessões, 12/09/2006



Presidente



Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

Ms. 27
Proc. 46.940

FOLHA DE VOTAÇÃO NOMINAL

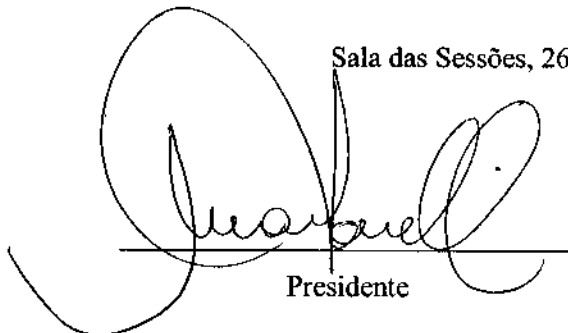
Matéria: PROPOSTA DE EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº. 83 (2º. TURNO)

VEREADORES	APROVA	REJEITA	ABSTENÇÃO	AUSENTE
1. ADILSON RODRIGUES ROSA	X			
2. ANA TONELLI	X			
3. ANTONIO CARLOS PEREIRA NETO	X			
4. CARLOS ALBERTO KUBITZA	X			
5. CLÁUDIO ERNANI MARCONDES DE MIRANDA	X			
6. ENIVALDO RAMOS DE FREITAS	X			
7. GERSON HENRIQUE SARTORI	X			
8. JOSÉ ANTÔNIO KACHAN	X			
9. JOSÉ CARLOS FERREIRA DIAS	X			
10. JOSÉ GALVÃO BRAGA CAMPOS	X			
11. JÚLIO CÉSAR DE OLIVEIRA				X
12. LUIZ FERNANDO ARANTES MACHADO				X
13. MARCELO ROBERTO GASTALDO	X			
14. MARILENA PERDIZ NEGRO	X			
15. ROBERTO CONDE ANDRADE	X			
16. SILVANA CÁSSIA RIBEIRO BAPTISTA				X
TOTAL	13			03

RESULTADO: ☒ APROVADO

☐ REJEITADO

Sala das Sessões, 26/09/2006

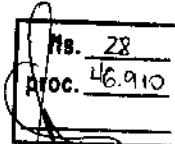

Presidente



Câmara Municipal de Jundiaí

São Paulo
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

(Proc. 46.910)



EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº. 46, DE 26 DE SETEMBRO DE 2006

Altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

A MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, Estado de São Paulo, conforme o Plenário aprovou em 26 de setembro de 2006, promulga a seguinte Emenda à Lei Orgânica de Jundiaí:

Art. 1º. A “*Seção I – Disposições Gerais*” do “*Capítulo II – Dos Servidores Públicos Municipais*” da Lei Orgânica de Jundiaí passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Subseção – Do Assédio Moral”

Art. 85-A. Todo assédio moral praticado contra servidor público, por agente, servidor ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta é infração grave, passível das seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão;

III – exoneração.

Art. 85-B. Considera-se assédio moral, para os fins desta Lei Orgânica, a submissão do servidor público a procedimentos que impliquem violação de sua dignidade ou que, por qualquer forma, sujeitem-no a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

§ 1º. Caracteriza-se como assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por quem abuse da autoridade conferida por suas funções tendo por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público ou ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I – determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II – designando para o exercício de funções triviais o ocupante de cargo com funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;



Câmara Municipal de Jundiaí

São Paulo
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Nº.	29
Proc.	16 940

(Emenda à Lei Orgânica nº. 46 – fls. 2)

III – apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV – desprezando-o, ignorando-o ou humilhando-o através do isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

V – sonegando informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

VI – divulgando rumores e comentários maldosos ou maliciosos, praticando críticas reiteradas ou subestimando os seus esforços, de modo a atingir a sua dignidade;

VII – expondo-o a efeitos físicos, mentais, emocionais ou psicológicos adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

§ 2º. Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

§ 3º. A imediata apuração do assédio moral, por meio de sindicância ou processo administrativo, será promovida mediante provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento de sua prática.

§ 4º. Nenhum servidor sofrerá qualquer espécie de constrangimento ou será beneficiado por testemunhar ou relatar assédio moral.

§ 5º. É assegurado ao acusado da prática de assédio moral o direito a ampla defesa nas acusações que lhe forem imputadas, nos termos da legislação vigente, sob pena de nulidade.

Art. 85-C. A Administração Pública Direta e Indireta prevenirá o assédio moral adotando, entre outras, as seguintes medidas:

I – planejamento e organização do trabalho:

a) considerando a autodeterminação de cada servidor e possibilitando o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

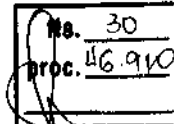
b) dando ao servidor possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurando ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo-lhe informações sobre exigências do serviço e resultados;



Câmara Municipal de Jundiaí

São Paulo
GABINETE DA PRESIDÊNCIA



(Emenda à Lei Orgânica nº. 46 – fls. 3)

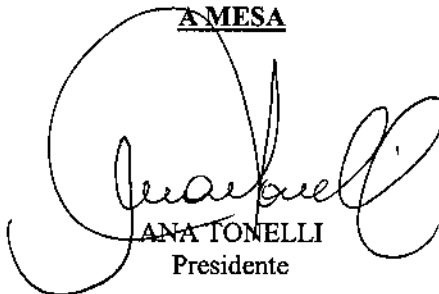
II – evitação do trabalho pouco diversificado e repetitivo, protegendo o servidor no caso de variação do ritmo de trabalho;

III – garantia de condições de trabalho que ofereçam oportunidade de desenvolvimento funcional e profissional.” (NR)

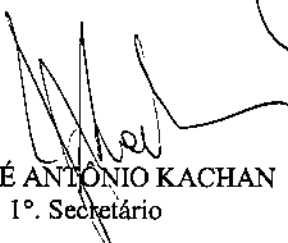
Art. 2º. Esta emenda entra em vigor na data de sua publicação.

CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, em vinte e seis de setembro de dois mil e seis (26/09/2006).

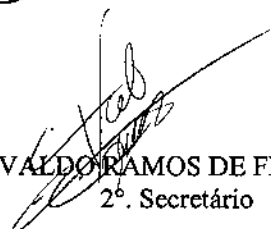
A MESA



ANA TONELLI
Presidente



JOSÉ ANTÔNIO KACHAN
1º. Secretário



ENIVALDO RAMOS DE FREITAS
2º. Secretário



Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fs.	31
proc.	46.910

Of. PR 826/2006
proc. 46.910

Em 26 de setembro de 2006.

Exm.º Sr.

ARY FOSSEN

DD. Prefeito Municipal de Jundiaí

N E S T A

A V.Ex.^a encaminhamos, por cópia anexa, a Emenda à Lei Orgânica de Jundiaí nº. 46, promulgada por esta Presidência na presente data.

Sendo o que havia para o ensejo, queira aceitar, mais, nossas expressões de estima e consideração.

Recebi.	
ass.:	<u>Mauri</u>
Nome:	
Identidade:	
Em 29/09/06	


ANA TONELLI
Presidente



PUBLICAÇÃO

29/09/2006

Rubrica

**EMENDA À LEI ORGÂNICA DE JUNDIAÍ Nº. 46,
DE 26 DE SETEMBRO DE 2006**

Altera a Lei Orgânica de Jundiaí, para dispor sobre Assédio Moral do servidor público.

A MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, Estado de São Paulo, conforme o Plenário aprovou em 26 de setembro de 2006, promulga a seguinte Emenda à Lei Orgânica de Jundiaí:

Art. 1º. A "Seção I – Disposições Gerais" do "Capítulo II – Dos Servidores Públicos Municipais" da Lei Orgânica de Jundiaí passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Subseção – Do Assédio Moral"

Art. 85-A. *Todo assédio moral praticado contra servidor público, por agente, servidor ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta é infração grave, passível das seguintes penalidades:*

I – advertência;

II – suspensão;

III – exoneração.

Art. 85-B. *Considera-se assédio moral, para os fins desta Lei Orgânica, a submissão do servidor público a procedimentos que impliquem violação de sua dignidade ou que, por qualquer forma, sujeitem-no a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.*

§ 1º. *Caracteriza-se como assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por quem abuse da autoridade conferida por suas funções tendo por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público ou ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:*

I – *determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;*

II – *designando para o exercício de funções triviais o ocupante de cargo com funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;*

III – *apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;*

IV – *desprezando-o, ignorando-o ou humilhando-o através do isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;*

V – *sonhando informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;*

VI – *divulgando rumores e comentários maldosos ou maliciosos, praticando críticas reiteradas ou subestimando os seus esforços, de modo a atingir a sua dignidade;*

VII – *expondo-o a efeitos físicos, mentais, emocionais ou psicológicos adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.*

§ 2º. *Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.*

§ 3º. *A imediata apuração do assédio moral, por meio de sindicância ou processo administrativo, será promovida mediante provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento de sua prática.*

§ 4º. *Nenhum servidor sofrerá qualquer espécie de constrangimento ou será beneficiado por testemunhar ou relatar assédio moral.*

§ 5º. *É assegurado ao acusado da prática de assédio moral o direito a ampla defesa nas acusações que lhe forem imputadas, nos termos da legislação vigente, sob pena de nulidade.*

Art. 85-C. *A Administração Pública Direta e Indireta prevenirá o assédio moral adotando, entre outras, as seguintes medidas:*

I – *planejamento e organização do trabalho:*

a) *considerando a autodeterminação de cada servidor e possibilitando o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;*

b) *dando ao servidor possibilidade de variação de atribuições,*

atividades ou tarefas funcionais;

c) *assegurando ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo-lhe informações sobre exigências do serviço e resultados;*

II – *evitação do trabalho pouco diversificado e repetitivo, protegendo o servidor no caso de variação do ritmo de trabalho;*

III – *garantia de condições de trabalho que ofereçam oportunidade de desenvolvimento funcional e profissional." (NR)*

Art. 2º. Esta emenda entra em vigor na data de sua publicação.

CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, em vinte e seis de setembro de dois mil e seis (26/09/2006).

A MESA

ANA TONELLI
Presidente

JOSÉ ANTÔNIO KACHAN
1º. Secretário

ENIVALDO RAMOS DE FREITAS
2º. Secretário