

CARTILHA DE ASSÉDIO MORAL

2021



FILIADO A
CUT BRASIL **CNE**

1) O QUE É ASSÉDIO MORAL?



O assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas**, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a dignidade ou integridade física do trabalhador.

No trabalho, seja ele presencial ou não, o assédio moral pode ser entendido como toda e qualquer conduta – executada por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física/psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

O conceito legal de assédio moral está previsto no art. 3º da Lei Complementar nº 116/11:

Art. 3º. Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Existe algum tipo de proteção legal para combater o assédio?

Sim. No âmbito Estadual temos os seguintes instrumentos legais:

- Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.
- Resolução Conjunta OGE/CGE/ nº 1, de 11 de agosto de 2015.
- Lei Estadual nº 22.404, de 15 de dezembro de 2016.
- Decreto Estadual nº 47.528, de 12 de novembro de 2018.

- Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE/ nº 1, de 05 de dezembro de 2018.

2) QUAIS SÃO AS CONDUTAS QUE CONSISTEM EM ASSÉDIO MORAL?



A Lei Complementar 116/2011 estabeleceu um rol de modalidades (art. 3º, § 1º) que podem caracterizar o assédio moral. São elas:

- desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
- preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;
- isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

- subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;
- manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;
- apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

Quais os exemplos de condutas que NÃO consistem em assédio moral?

- Subordinado que se recusa a cumprir ordens ilegais, imorais ou injustificadas;
- Conflitos de ideias, opiniões, interesses;
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- Más condições de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a um único trabalhador;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa;
- A instauração de Sindicância Administrativa, desde que não esteja precedida das demais condutas que configurem assédio moral.
- Situações eventuais ou comportamento isolado, embora possa produzir um dano moral.



3) COMO IDENTIFICAR SE ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO MORAL?

- O comportamento é importuno, ofensivo?
 - O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
 - O comportamento desqualificou, rebaixou, causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigida?
 - O comportamento é prejudicial à saúde ou ambiente de trabalho?
 - Esse comportamento se repete constantemente há algum tempo?
- A resposta positiva, de pelo menos uma dessas perguntas, indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação.



4) QUEM PODE PRATICAR ASSÉDIO MORAL?

O assédio, sob o ponto de vista hierárquico, pode ser praticado por qualquer pessoa no ambiente de trabalho nas seguintes formas:

- De cima para baixo - do superior para o trabalhador (vertical descendente)
- De baixo para cima - do trabalhador para o superior (vertical ascendente)
- Na mesma hierarquia - entre colegas de trabalho (horizontal)
- Horizontal e vertical (misto)

Na maioria dos casos, o agressor está em uma posição de liderança, enquanto o profissional assediado

ocupa um cargo de subordinação, o que facilita a prática de manipulação e de humilhação. Embora o caso mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer

É importante salientar que as agressões, caso sejam analisadas isoladamente, necessariamente não seriam muito graves, mas as suas incidências constantes acarretam danos gravíssimos à saúde física e psíquica do servidor assediado.



5) **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO REMOTO E REGIME ESPECIAL DE ATIVIDADES NÃO PRESENCIAIS.**

A Secretaria de Estado de Educação instituiu o Regime Especial de Atividades Não Presenciais na Rede Estadual de Ensino (REANP) e o Teletrabalho em decorrência da pandemia de COVID-19. No entanto, a necessidade dos servidores de exercerem as suas atividades de forma remota ou por meio de atividades não presenciais tem ocasionado práticas e cobranças que caracterizam a conduta de assédio moral.

Elencamos abaixo, uma relação exemplificativa de possíveis condutas:

- Quando há exigência constante de disponibilidade e respostas imediatas, sem respeitar o horário de trabalho do servidor.
- Extrapolação da jornada de trabalho do servidor por causa de excesso de atividades.
- Exigência no cumprimento de metas excessivas e

elaboração/preenchimento de relatórios de atividades diárias que trazem sobrecarga de trabalho ao servidor.

- Participação em reuniões por vídeo conferências ou outras formas de reuniões virtuais fora do horário de trabalho do servidor.
- Imposição ao servidor na utilização de inúmeras ferramentas digitais e de comunicação, aplicativos e plataformas digitais para o exercício do trabalho sem a devida capacitação prévia.
- Exposição e divulgação da imagem e gravações por voz do servidor, sem autorização prévia.
- Divulgação de vídeos contendo material relacionado ao trabalho do profissional sem autorização prévia.
- Agressões morais e ofensas virtuais ao servidor por meio de diferentes instrumentos, como redes sociais, e-mails, whatsapp, mensagens instantâneas, e até mesmo através da realização de videoconferências.
- Ausência da oferta de condições físicas e tecnológicas para servidor exercer o teletrabalho, como:
 - 1) Acesso à internet banda larga compatível com o regime de teletrabalho
 - 2) Linha de telefone com acesso a rede de dados de internet
 - 3) Smartphone compatível para o suporte ao exercício das atividades
 - 4) Computador / impressora / scanner compatível para o exercício das funções
 - 5) Condições físicas na residência para o exercício do teletrabalho, tais como: espaço físico, mobiliário e equipamentos ergonômicos adequados para a prestação do teletrabalho.
- Impor ao servidor a obrigação de utilizar e/ou fornecer seu número de telefone pessoal para compor e

administrar grupos de WhatsApp, além de utilização de suas redes sociais privadas (Facebook, Instagram) para realização do trabalho, ferindo o direito à sua privacidade.

- Falta da oferta de recursos - financeiros para que o servidor possa organizar as atividades decorrentes do regime de atividade não presencial, como impressão e distribuição dos Planos de Estudos Tutorados.
- O servidor(a) está com sobrecarga de trabalho, principalmente as mulheres, que precisam acumular as atividades do teletrabalho com as atividades domésticas e cuidado com os filhos, em virtude do isolamento social.
- Não observância dos intervalos para repouso e alimentação, bem como ausência do descanso remunerado do servidor.
- Falta de política de atendimento/apoio quanto a proteção da saúde física e mental do servidor, bem como acompanhamento periódico por profissional de saúde competente, afim de evitar doenças e acidente do trabalho em função do regime de teletrabalho.
- A Imposição do “Código de Conduta Ética do Agente Público” disciplinado pelo Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014, que estão exercendo as atividades na modalidade de teletrabalho conforme art. 27 da Resolução SEE n.4.310/2020.
- Convocação de servidor para trabalho presencial pelo fato de não ter conhecimento na utilização de equipamentos tecnológicos e de informática, quebrando o isolamento social e submetendo-o ao risco de contágio pela Covid-19.
- Responsabilizar o servidor pela execução de atividades realizadas no uso de ferramentas que não possui domínio, das quais não recebeu capacitação, auxílio ou treinamento adequado para a sua utilização.
- Obrigar o servidor a elaborar suas atividades por

meio de aulas virtuais pelo Google Meet, como forma complementar às videoaulas do Regime de Atividades Não Presenciais, sem ofertar ao mesmo a devida capacitação prévia e as condições necessárias para utilização da ferramenta.

- Imposição ao servidor de retorno às atividades de trabalho de forma presencial no trabalho em momento de alto número de vítimas da covid-19 e potencialidade na transmissão e infecção do vírus na população.
- Emissão em excesso de orientações, normas e instruções com natureza complexa que dificultem a compreensão e entendimento pelos servidores no exercício das suas atividades.



6) ASSÉDIO MORAL E DIÁRIO ESCOLAR DIGITAL (DED)

A Secretaria de Estado de Educação estipulou a obrigatoriedade da utilização do Diário Eletrônico Digital (DED) na Rede Estadual de Ensino, desde então, os servidores estão enfrentando diversos problemas e dificuldades para utilização do sistema, relacionados à disponibilidade de computadores, acesso ao sistema, internet, inconsistência do sistema, dentre outros. A falta de estrutura nas escolas para atendimento a todos os servidores que necessitam de suporte de informática para o preenchimento do Diário Escolar Digital e a instabilidade do sistema virtual tem ocasionado graves situações de assédio moral no ambiente escolar.

Algumas situações para orientar o servidor a se proteger, para que ele não seja responsabilizado:

- Escola sem acesso à internet e sem computador disponibilizado ao servidor.

O servidor deverá enviar um comunicado informando acerca da ausência de acesso à internet na Unidade de Ensino onde leciona, bem como a eventual falta de computador funcionando para acesso ao sistema, direcionando o referido comunicado à sua chefia imediata.

O comunicado deverá ser redigido em duas vias, sendo uma original que será enviada aos remetentes e outra cópia que ficará em poder do servidor e onde deverá ser lançado o “recebido” ou entregue o protocolo do comunicado.

- Problemas de acesso ao sistema – inconsistência ou qualquer outro problema técnico.

O servidor que tentar realizar o lançamento ou acesso ao sistema e for impedido em razão de problemas técnicos, deverá:

- Realizar um relatório do problema ocorrido (documento anexo), contendo data, hora, local, o que estava sendo inserido no sistema e qual o problema ocorrido;
- “Printar” ou tirar uma foto pelo celular da tela do computador no momento do erro (Para “printar” a tela diretamente do computador, o servidor poderá apertar a tecla “print screen” ou “Prt Sc” do teclado, abrir o programa “Paint” do Windows, colar a imagem printada através do atalho “Ctrl+V”, salvar e imprimir o arquivo de imagem);
- Printar as mensagens de indisponibilidade de sistema enviadas pelas SRE’s e anexá-las ao relatório, contendo data e horário delas (também);
- Encaminhar à chefia imediata o referido relato, acompanhado do “print” da tela do erro e/ou inconsistência, em duas vias, sendo uma original que será enviada aos remetentes e outra cópia que ficará em poder do servidor e onde deverá ser lançado o “recebido” ou entregue o protocolo do comunicado.

- Reúna os demais professores e servidores administrativos e encaminhem os erros e problemas em conjunto.

A utilização do diário eletrônico é feita por vários servidores e não somente os professores, ou seja, os problemas do sistema e de estrutura das unidades de ensino atingem a todos estes. Assim, é importante que a comunidade escolar envolvida informe os problemas de forma conjunta e clara.



7) **QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?**

O assédio moral ataca diretamente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do assediado. A combinação entre ambiente insalubre e pressão psicológica pode levar à deterioração do local de trabalho, ao surgimento de doenças profissionais das mais diversas e a acidentes de trabalho, com efeitos físicos, psicológicos, sociais e familiares no ambiente de trabalho.

A baixa autoestima, baixo rendimento no trabalho, nervosismo, ansiedade, tristeza são algumas das consequências que podem ser geradas, sendo que em situações mais graves, podem ocorrer problemas de saúde, sejam eles físicos ou emocionais.

Doenças como depressão, angústia, alterações no sono, isolamento, insônia ou sonolência excessiva, palpitações, hipertensão arterial, distúrbios cardiovasculares, tremores, sensações de falta de ar, de fadiga, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, crises de choro, redução da capacidade de concentração/memorização, diminuição da libido são alguns dos vários males sofridos pela vítima do assédio moral. Nos casos mais extremos há risco de suicídio.

8) QUAIS SÃO OS PREJUÍZOS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL?

- Rotatividade no ambiente de trabalho;
- Adoecimento e afastamento das funções do servidor assediado por problemas de saúde;
- Perda de qualidade na execução das funções laborais;
- Deterioração do clima no ambiente de trabalho
- Crescimento dos índices de acidente de trabalho;
- Desestímulo nas atividades habituais do servidor;
- Comprometimento da proposta pedagógica da escola;
- Prejuízo ao aluno no sistema ensino-aprendizagem;



9) ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO MORAL. COMO PROCEDER?



A informação é o melhor mecanismo de defesa contra o assédio moral. A colaboração dos colegas de trabalho também é fundamental, conforme disposição contida no §2º do art. 3º da LC 116/11:

Art. 3º § 2º da Lei complementar 116/11 - Nenhum agente público pode ser punido por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

É importante ressaltar que o assédio moral não se baseia em um fato isolado e sim numa frequente série de ataques ao servidor assediado. Entretanto, pequenas agressões que se cometidas isoladamente, poderiam ser consideradas pouco graves, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se devastadoras.

Com isso, algumas **medidas** a serem tomadas são úteis para o agredido:

- 1) Se um servidor se sentir assediado moralmente, a primeira medida a tomar é fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas da violência psicológica. Deverá anotar com detalhes todas as humilhações sofridas e detalhes como: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que o servidor achar necessário;
- 2) Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- 3) Evitar conversar com o agressor sem testemunhas;
- 4) Ao receber uma ordem do assediador, que não está prevista nas suas funções, solicitar que ela lhe seja dada por escrito;
- 5) Caso o servidor tenha sua função e local de trabalho alterado, fazer requerimento e protocolar na Escola ou SRE solicitando justificativa das alterações ocorridas e os fundamentos para tal conduta;
- 6) Registrar todos os acontecimentos em atas, documentos, boletins de ocorrência;
- 7) Jamais comparecer às reuniões sozinho(a) em que esteja presente o assediador, sejam elas presenciais ou remotas. Caso o servidor opte por participar de alguma reunião, apesar de não ser o recomendável, deverá ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;

- 8) Reunir todo o tipo de prova relacionada com o assédio (atas, e-mails documentos, boletins de ocorrências, vídeos, gravações e outros).
- 9) Procurar seu sindicato e relatar o acontecido e buscar mais orientações, sempre que o servidor vítima do assédio moral tiver dúvida de como proceder;
- 10) Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

Identificada a prática de assédio, o servidor pode proceder da seguinte forma:

- **Via Administrativa:**

Deverá procurar, presencialmente, a unidade setorial de recursos humanos do órgão ao qual for vinculado ou registrar a reclamação em sistema eletrônico próprio, disponibilizado pela Ouvidora-geral do Estado - OGE.

Nesse caso, será instituída uma Comissão de Conciliação para apuração dos fatos.

Durante a apuração da prática de assédio moral pela Comissão de Conciliação, é importante destacar que é **direito do servidor assediado ser acompanhado pelo seu representante sindical** (art. 10, inciso II do Decreto 47.528/2018) e por **advogado** (Estatuto da OAB).

Nos casos em que não for obtida a conciliação ou recusada sua tentativa, poderá ser instaurado Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

A via administrativa é opcional. Caso o servidor vítima de assédio moral queira, poderá acionar diretamente a via judicial.

Assim, não sendo apurada a prática de assédio ou não concordando com seu resultado, ou ainda, caso o servidor não queira participar do processo administrativo previsto no Decreto nº 46.060/12, poderá pretender **medida judicial**.

- **Via Judicial:** Para tanto, o servidor precisará reunir provas documentais (atas, ordens, comunicados, e-mail, WhatsApp, fotos, boletim de ocorrência, etc.) e testemunhais. Sobre a utilização de gravadores como prova do assédio moral, esclarecemos que os Tribunais possuem entendimento de que é lícita a gravação de conversas da qual se participam os envolvidos. Caso o servidor assediado tenha dúvidas sobre as provas que possuem validade jurídica, recomendamos que o servidor faça contato com o Departamento Jurídico para demais orientações de como proceder.

É importante ressaltar que o assédio moral não se baseia em um fato isolado e sim numa sequência frequente de ataques ao servidor assediado, por isso, deverá ser agrupado o máximo de provas possíveis que possam configurar o assédio moral que o servidor está suportando.

As ações judiciais de assédio moral são movidas contra o Estado de Minas Gerais, que detém responsabilidade civil objetiva pelos atos dos seus agentes públicos.

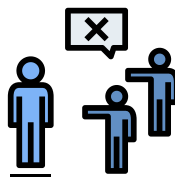
Não existe um rol específico de documentos para a ação de assédio moral. Cada caso é analisado individualmente, que dependerá das provas juntadas pelo servidor agredido, conforme sugestões apresentadas nessa Cartilha. Por isso é muito importante que o servidor formalize todas as situações

de assédio que está vivenciado no seu ambiente de trabalho.

Com os documentos em mãos, o servidor poderá comparecer à Sede Central ou a Subsele mais próxima da sua região que possui Atendimento Jurídico para avaliar a possibilidade de ação judicial. Ainda, o servidor, caso queira, poderá enviar toda a documentação ao Departamento Jurídico da Sede Central do Sindicato, juntamente com um relatório completo narrando a situação do assédio para avaliação de possibilidade de ação judicial e demais orientações necessárias.

Atenção!

É preciso ter cuidado para não confundir o assédio moral, que se caracteriza por constantes humilhações, com os conflitos que normalmente acontecem dentro do ambiente de trabalho. É importante entender que um ato isolado de humilhação, a princípio, não é assédio moral. É necessário existir uma relação de trabalho entre o agressor e o agredido e que o assédio moral (de qualquer espécie) ocorre dentro do ambiente de trabalho.



Importante!

Caso você testemunhe alguma situação que possa caracterizar o assédio moral no trabalho, supere seu medo e seja solidário com seu colega. Pode acontecer de você ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. O medo sempre é uma arma poderosa para o agressor!

Para o verdadeiro combate ao assédio moral é necessária a conscientização de cada servidor sobre como identificar e reagir ao assédio moral; do assediador, quanto às consequências do seu ato; e também da sociedade na função de acolher a vítima e evitar que as condutas de assédio persistam.

O servidor vítima de assédio moral deve procurar o Sindicato para que possa receber as orientações necessárias!!!

O SINDUTE não permanecerá inerte diante da violência moral! Para dúvidas e providências entrar em contato com o Departamento Jurídico no telefone 31-3481.2020.



DIREÇÃO ESTADUAL DO SIND-UTE/MG GESTÃO 2019/2022

Coordenadora-Geral:

Denise de Paula Romano (Betim)

Coordenadora do Departamento Administrativo-Financeiro:

Feliciana Alves do Vale
Saldanha (Ipatinga)

Coordenadora do Departamento de Organização:

Maria Mirtes de Paula (Unai)

Coordenadora do Departamento de Trabalhadores Administrativo:

Joeliza Vieira Gama (Araçuaí)

Coordenador do Departamento de Comunicação

Paulo Henrique Santos
Fonseca (Contagem)

Coordenador do Departamento de Formação:

Fábio José Alves Garrido (Ouro Preto)

Coordenador do Departamento Jurídico

Luiz Fernando de Souza Oliveira
(Betim)

Coordenador de Políticas Sociais

Renan de Carvalho Santos (Venda Nova)

Coordenadora do Departamento de Aposentados

Maria Helena Gabriel (Uberaba)

Coordenadora de Redes

Municipais

Flávia Lúcia Saturnino (Sete Lagoas)

Diretoras e diretores metropolitanos

Adriano José de Paulo (Ribeirão das Neves)
Ana Lúcia Moreira (Padre Eustáquio)
Beatriz da Silva Cerqueira (Betim)
Celina Alves Areas (Padre Eustáquio)
Daniela Gonçalves Joaquim (Betim)
Diego Horta Bicalho (Centro-sul)
Diliana Márcia de Barros Lisboa (Padre Eustáquio)
Geraldo Miguel de Souza (Amazonas)
Idalina Franco de Oliveira (Floresta)
João Carlos Alves Areas (Ibirité)
Jonas Willian Pereira da Costa (Centro-sul)
José Luiz Rodrigues (Betim)
Maria Celeste de Miranda (Brumadinho)
Maria Coeli Bitarães Lavarini (Centro-sul)
Patrícia Pereira (Contagem)
Umbelina da Conceição Rodrigues (Floresta)

Diretoras e diretores regionais

Abdon Geraldo Guimaraes (Varginha)
Aureo Miguel Sigaud Vasconcelos dos Santos (São João Del Rei)
Aurívio Lúcio Veiga (Araguari)
Cássio Hideo Diniz Hiro (Caxambu)
Célio Gonçalves Moreira (Montes Claros)
Charles Magdey Alves Soares (Januária)
Cláudio Alberto da Silva Goes (Diamantina)
Cristina Maria Rocha (Juiz de Fora)
Diney Lenon de Paulo (Poços de Caldas)
Elaine Cristina Ribeiro (Uberlândia)
Enuzia das Graças Rodrigues de Medeiros

(Curvelo)

Gilvanita Alves Serpas Dantas (Janaúba)
Gina Mara Pereira (Medina)
Israel Leocadio da Cunha (Muriae)
Jeswesley Mendes Freire (Salinas)
José Antônio de Paiva Marcos (Jaíba)
José Antônio Martins Vieira (Itaobim)
Manoel Rosalvo Pereira (Nanuque)
Maria Antônia Mourão Barbosa Fonseca (Passos)
Maria Aparecida Pinto Pinheiro (São Domingos do Prata)
Maria da Conceição Monteiro Castro (Coronel Fabriciano)
Maria de Fátima Gomes Pacheco de Freitas (Ubá)
Maria Nazaré dos Santos (São João Del Rei)
Maria Raimunda Cardoso Almeida (Juiz de Fora)
Marilda de Abreu Araújo (Divinópolis)
Múcio Alberto Cordeiro Alves (Capelinha)
Neivaldo de Lima Virgílio (Uberlândia)
Paulo Gustavo Grossi da Silva (Viçosa)
Rafael Júnior Toledo de Lima (Governador Valadares)
Raul Marcos Pereira de Oliveira (Uberlândia)
Ricardo Gonçalves Barreto (Patos de Minas)
Rita de Cássia Moreira (Leopoldina)
Rusa Maria Ferreira Rosa Carreiros (Bertópolis)
Sandra Lúcia Bittencourt (Muriae)
Sidnei Marquesi (Ituiutaba)
Vanderleia de Freitas (Itabira)
Vauvenarques Lopes (Campo Belo)
Wesley Soares Merêncio (Capinópolis)
Zailde Figueiredo Santos (Teófilo Otoni)

Sind-UTE/MG

Rua Ipiranga, 80 - Floresta - BH - MG - CEP: 31015-180

Tel: (31) 3481-2020 - Fax: (31) 3481-2449

juridico@sindutemg.org.br | www.sindutemg.org.br

Produção/Arte: Studium Eficaz - Ilustrações: Ricardo Sá - (31) 3047-6122





www.sindutemg.org.br