



3º Edição da Campanha ARSAEmÉTICA

**PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA
À MULHER NO TRABALHO**

Diretoria Colegiada

Laura Serrano

Deborah Carvalho

Samuel Barbi

Controladoria Seccional

Lorena Veiga

Jacqueline da Silveira

Comissão de Ética

Henrique Tangari

Amanda Nascimento

Evandro Brazil

Comissão de Conciliação:

Cristiane Dias

Cássia Oliveira

Roseli Parbosa

Coordenação: Daniela De Paula

Ascom

Franco Reis

Leandro Gonçalves Ribeiro

Karine Nolasco Mendonça

Estagiários

Karen Christine Araújo Martins

Bárbara Alves de Araujo

Ingrid Vasconcelos de Oliveira

Gustavo Oliveira de Almeida

Sumário

Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, à Discriminação e à Violência contra a Mulher

1. Introdução.....	4
2. Conceitos Fundamentais.....	9
3. Como Identificar.....	14
4. Como Agir.....	18
5. Ambientes e Situações Abrangidas.....	24
6. FAQ - Perguntas Frequentes Campanha ARSAEmÉTICA 2025- Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no Trabalho.....	27
7. Considerações Finais.....	34

1. Introdução

A **Arsae-MG** reafirma seu compromisso com a **ética, a integridade e o respeito nas relações de trabalho**, ao consolidar sua 3^a edição da Campanha “ARSAEmÉTICA 2025 – Integridade em Ação”. Nesta edição são abordados, de forma integrada, os temas: **Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Violência contra a Mulher no Ambiente de Trabalho**, em conformidade com as diretrizes da **Controladoria-Geral do Estado (CGE/MG)** e da **Ouvidoria-Geral do Estado (OGE/MG)**.

Mais do que uma ação institucional, o **ARSAEmÉTICA** traduz a **cultura organizacional de uma Agência que entende a integridade como prática cotidiana, não como conceito abstrato**, expressa em cada decisão, atitude e relação interpessoal. A integridade é o fundamento de uma gestão pública moderna, humana e responsável, que inspira confiança social e fortalece o serviço público mineiro.

Este **Guia de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, à Discriminação e à Violência contra a Mulher** é resultado do amadurecimento da **governança institucional da ARSAE-MG**, integrando-se aos pilares que sustentam sua estrutura de integridade: a **Política de Gestão de Riscos, o Programa e Plano de Integridade e o Modelo das Três Linhas**. Tais instrumentos consolidam um sistema de integridade articulado, que promove uma **atuação preventiva, educativa e responsável**, capaz de **identificar, agir, prevenir e combater** condutas abusivas ou desrespeitosas no ambiente organizacional.

O propósito é **fortalecer o comportamento ético e pedagógico**, orientando e capacitando servidores e colaboradores para que **reconheçam sinais de risco**, adotem **posturas corretas** e contribuam para um **ambiente de trabalho saudável, inclusivo e seguro**.

Nesta edição, são apresentados diversos instrumentos complementares - **Guia, Scripts de Conduta, Checklists, Régua de Gravidade e Fluxos de Encaminhamento** - que estruturam uma **resposta institucional integrada**, pautada na **prevenção, acolhimento, orientação e responsabilização**.

A **Agência repudia veementemente qualquer prática de assédio, discriminação ou violência**, reforçando que o **silêncio protege o agressor, mas a atitude protege a integridade**. Cada servidor é agente ativo de uma cultura ética e corresponsável pela transformação institucional.

A **Campanha ARSAEmÉTICA** está prevista no **Plano de Integridade da Agência** e é conduzida pela **Comissão de Ética, Controladoria Seccional e Assessoria de Comunicação (ASCOM)**, com o apoio da **Diretoria Colegiada**, ação conjunta que reafirma o compromisso institucional em fomentar a **prevenção, o diálogo e a educação ética**, orientada pelos valores institucionais da **Excelência, Integridade, Transparência, Inovação e Responsabilidade Social**.

**“Integridade é ação: identificar, agir, prevenir e transformar.
A cultura ética se constrói com consciência, coragem e exemplo.”**

1.1 Referências

O enfrentamento ao assédio e à discriminação no serviço público é uma diretriz estratégica do Governo de Minas Gerais, regulamentada por instrumentos como:

- Decreto Estadual nº 47.528/2018 – que institui a política de prevenção e combate ao assédio moral;
- Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01/2018 – que define fluxos de conciliação e apuração;

- Decreto Estadual nº 47.528/2018 - que institui a política de prevenção e combate ao assédio moral;
- Lei Complementar nº 116/2011 – que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado;
- Lei Federal nº 14.540/2023 (Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação);
- Guia Lilás/CGU (2024) – que reforça a abordagem interseccional e humanizada da prevenção no serviço público.

A Arsaé-MG, enquanto autarquia estadual reguladora, incorpora essas diretrizes às suas práticas institucionais, ampliando a proteção a todos os servidores, estagiários, colaboradores e interlocutores externos, inclusive prestadores de serviços e representantes de entes regulados.

1.2 Objetivos do Guia

Este Guia tem por finalidade oferecer orientação técnica, normativa e pedagógica aos servidores da Arsaé-MG, com foco em cinco eixos estruturantes:

- **Prevenção:** promover a conscientização e o desenvolvimento de competências éticas.
- **Identificação:** reconhecer comportamentos abusivos e discriminações sutis.
- **Ação:** orientar a conduta segura e ética em situações críticas.
- **Acolhimento e Proteção:** garantir suporte psicológico, jurídico e institucional às vítimas.
- Responsabilização e Aprendizado: assegurar a apuração justa e a melhoria contínua da cultura organizacional.

1.3 Integração com a Política de Gestão de Riscos

A Arsaee-MG adota uma visão preventiva e sistêmica de integridade, em que o assédio e a discriminação são reconhecidos como riscos institucionais capazes de comprometer o desempenho organizacional, a imagem pública e a confiança social.

Dessa forma, o Guia está alinhado ao Plano de Gestão de Riscos da Arsaee-MG, permitindo:

- A identificação e análise dos riscos éticos (por probabilidade e impacto);
- O mapeamento de causas e vulnerabilidades relacionadas à cultura organizacional;
- A definição de controles preventivos e ações mitigadoras (como treinamentos, protocolos, supervisão e escuta ativa);

1.4 Como utilizar este Guia

O Guia ARSAEmÉTICA 2025 é um instrumento prático de consulta e referência, para atender a diferentes momentos da atuação profissional.

Todos os conteúdos foram redigidos em linguagem simples e se baseiam em evidências legais e normativas, com vistas a garantir uniformidade de entendimento e segurança jurídica.

1.5 Compromisso Institucional

Por meio do Guia, a Arsaee-MG reafirma seu papel como referência em governança ética no setor público, reforçando seu compromisso de:

- Valorizar o servidor público como agente de integridade;

- Fomentar a equidade e o respeito à diversidade;
- Garantir ambientes de trabalho seguros e inclusivos;
- Promover o aprendizado contínuo e o aperfeiçoamento das práticas de gestão ética.

A INTEGRIDADE É O CAMINHO.

A ÉTICA É O NOSSO MÉTODO.

A DIGNIDADE HUMANA É O NOSSO PROPÓSITO.



2. Conceitos Fundamentais

2.1 Por que compreender os conceitos é essencial?

O primeiro passo para prevenir o assédio, a discriminação e a violência no ambiente de trabalho é compreender o que são essas condutas, como se manifestam e o que as diferencia de comportamentos legítimos de gestão e de eventuais conflitos interpessoais.

Essas definições não são meramente teóricas, elas impactam diretamente na capacidade da instituição de agir com justiça, celeridade e empatia, assegurando a proteção das vítimas e a responsabilização dos agressores, conforme os princípios que regem a administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A) Assédio Moral

Conduta abusiva, reiterada e intencional, que humilha, isola ou desqualifica um servidor, degradando o ambiente de trabalho (Art. 2º do Decreto nº 47.528/2018 e no Art. 3º da LC nº 116/2011).

B) Assédio Sexual

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (Resolução Conjunta PCMG/OGE nº 8.169/2021), com ou sem relação hierárquica, podendo ocorrer de forma verbal, gestual, física ou virtual (Art. 216-A do Código Penal)

C) Discriminação

Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em sexo, raça, cor, idade, religião, deficiência, origem, identidade de gênero ou outra condição (Lei Federal nº 14.540/2023).

D) Violência no Trabalho

Ação ou omissão, baseada em gênero ou relação de poder, que cause dano físico, moral ou psicológico (Convenção nº 190 da OIT e Cartilha OGE - 2024).

Base Normativa e Técnica

- **Lei Complementar nº 116/2011** – define assédio moral como conduta abusiva que degrada condições de trabalho e compromete a dignidade e a saúde.
- **Decreto nº 47.528/2018** – regulamenta o procedimento de denúncia, conciliação, apuração e penalidades.
- **Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01/2018** – institui fluxos de prevenção e tratamento.
- **Cartilha de Prevenção à Violência e Assédio à Mulher (OGE/MG, 2024)** – amplia o conceito para violência institucional e de gênero, baseando-se na Convenção 190 da OIT.



2.2 Quadro Comparativo – Conceitos e Diferenças

Aspecto	Assédio Moral	Assédio Sexual	Discriminação	Violência contra a Mulher
Definição	Conduta abusiva, reiterada e intencional que visa humilhar, desqualificar, isolar ou degradar a dignidade e as condições de trabalho de alguém.	Conduta de conotação sexual não desejada, que causa constrangimento, intimidação ou humilhação.	Distinção, exclusão ou restrição injustificada baseada em características pessoais (gênero, raça, idade, deficiência, religião etc.).	Ação ou omissão baseada no gênero que cause dano físico, sexual, psicológico, moral ou patrimonial.
Forma de Ocorrência	Verbal, gestual, escrita ou comportamental, geralmente repetitiva.	Pode ocorrer em ato único (verbal, físico, gestual ou digital).	Comentários, piadas, exclusão de espaços, decisões ou oportunidades injustas.	Pode ser física, simbólica, institucional ou digital.
Elementos-Chave	Repetição, intencionalidade, desequilíbrio de poder e dano à dignidade	Ausência de consentimento, intenção sexual e constrangimento.	Prejuízo ou restrição de direitos por motivo de gênero, raça, idade, deficiência etc.	Motivação de gênero, violência ou coerção, resultando em violação de direitos.
Exemplos	Isolamento, críticas públicas, tarefas humilhantes, boatos, ameaças veladas.	Cantadas insistentes, comentários sobre aparência, toques não consentidos, chantagem sexual.	Piadas machistas ou racistas, interrupções sistemáticas (“manterrupting”), apropriação de ideias (“appropriating”).	Violência doméstica, assédio em razão de gênero, retaliação após denúncia, divulgação de imagens íntimas.
O que NÃO é	Cobranças legítimas, atos de gestão proporcionais e respeitosos, divergências técnicas sem ofensa.	Relações consentidas, elogios neutros, contatos ocasionais não invasivos.	Tratamento diferenciado fundamentado em critérios técnicos ou legais.	Medidas disciplinares ou administrativas legítimas e proporcionais às normas.

2.3 Régua de Gravidade das Condutas e Protocolos Correspondentes

A Régua de Gravidade das Condutas é um **instrumento educativo de percepção e orientação**, para auxiliar na compreensão do nível de atenção que determinada situação exige, não tem efeito classificatório, jurídico ou disciplinar, uma vez que a caracterização de qualquer violação depende de análise técnica e apuração formal pelos órgãos competentes, seu propósito é oferecer **parâmetros de percepção**, ajudando a identificar quando buscar apoio, quando interromper a interação e quando avaliar o encaminhamento para denúncia na OGE.

Portanto, esta régua NÃO deve ser utilizada para rotular situações, nem para emitir juízo antecipado.

Nível / Cor	Descrição	Exemplos de Condutas	Impacto	Ação Recomendada	Medidas Preventivas
Nível 1 – Condutas Inadequadas ou Microviolências Isoladas (Protocolo Verde)	Ações sutis, isoladas e de baixo impacto, que demonstram desrespeito, falta de empatia ou linguagem inadequada. Se recorrentes, podem evoluir para assédio.	Piadas de mau gosto, apelidos ou ironias; interrupções frequentes de falas; tom de voz ríspido; comentários sobre aparência sem teor sexual.	Desconforto leve, constrangimento, prejuízo à convivência e à comunicação.	Refletir sobre limites e percepção; Dialogue diretamente, se houver segurança; Procure acolhimento: RH; Procure OGE, se a situação persistir, se agravar, ou se causar constrangimento significativo.	- Sensibilização sobre linguagem respeitosa - Oficinas de comunicação não violenta
Nível 2 – Microviolência Reiterada ou Sinais de risco (Protocolo Amarelo)	Repetição de condutas inadequadas com intenção velada de humilhar, intimidar ou excluir. Ainda não configura assédio, mas indica risco institucional e necessidade de cuidado.	Exclusão deliberada de reuniões, boicote informacional, comentários depreciativos sobre desempenho, isolamento social.	Abalo psicológico e afetivo, perda de motivação, ambiente inseguro.	- Reafirmar limites com firmeza e registrar fato - Buscar apoio ao RH - Monitorar comportamento e prevenir reincidência	- Sessões educativas em equipe - Inserção do caso no acompanhamento do clima ético

Nível / Cor	Descrição	Exemplos de Condutas	Impacto	Ação Recomendada (Protocolo)	Medidas Preventivas
Nível 3 - Assédio Moral ou Sexual (Protocolo Laranja) Este nível não configura assédio moral ou sexual por si só. A classificação depende de análise técnica, acolhimento pela OGE/MG e eventual apuração pela CGE/MG.	Conduta abusiva, reiterada (moral) ou pontual (sexual), que causa humilhação, constrangimento ou exclusão, com intenção e desequilíbrio de poder.	Humilhar ou expor publicamente. Retirar tarefas como forma de retaliação. Sugerir vantagens em troca de favorecimento pessoal. Gestos, comentários ou convites de conotação sexual.	Sofrimento psicológico, queda de desempenho, risco de adoecimento ocupacional.	Encerrar a interação imediatamente (usar frase institucional). Registrar o fato com objetividade e sigilo (dados, data, local). Encaminhar relato à OGE/MG, canal centralizado para denúncias. Solicitar apoio psicológico, se necessário	Afastamento cautelar do agressor. Sessão de escuta ética. Acompanhamento institucional.
Nível 4 - Indícios de Violência, Discriminação ou Retaliação (Protocolo Vermelho)	Ações que atentam contra a dignidade, a igualdade, o princípio da não discriminação ou a segurança psicológica, podendo configurar infração gravíssima ou crime. Exigem acionamento imediato da OGE/MG	Perseguição ou retaliação após denúncia. Exposição vexatória ou pública da vítima. Manipulação ou ocultação de informações. Discriminação racial, religiosa, de gênero ou orientação sexual. Desconsideração deliberada de relatos.	Violação da dignidade humana e dos princípios constitucionais da Administração Pública.	Encaminhar imediatamente à OGE/MG (canal único de denúncia). Garantir sigilo, proteção e segurança da vítima. Avaliar afastamento preventivo. Acionar instâncias jurídicas ou MP, se necessário.	Treinamentos obrigatórios de ética e liderança segura Revisão de fluxos institucionais Monitoramento de reincidências e relatórios de controle interno

A régua de gravidade é um instrumento de consciência institucional. Reconhecer sinais, agir com responsabilidade e encaminhar corretamente fortalece a integridade pública. Na Arsaé-MG, integridade é ação e respeito é prioridade.



3. Como Identificar

Saber **identificar comportamentos abusivos, microviolências e situações de risco** é a base para agir com rapidez e assertividade. A maioria dos casos de assédio e discriminação não começa de forma explícita: eles se **infiltram em rotinas cotidianas, falas sutis e gestos normalizados**.

O objetivo deste bloco é ajudar os servidores da Arsaee-MG a reconhecer **sinais de alerta comportamentais, emocionais e organizacionais**, permitindo uma resposta preventiva e segura.

3.1 Sinais de Alerta – Níveis de Observação

Os indícios podem surgir em diferentes dimensões. Abaixo, estão os **principais sinais classificados por tipo de manifestação**.

A. Sinais Comportamentais (Individuais ou Interpessoais)

Indício	Descrição	Nível de Gravidade (Régua)
Comentários depreciativos reiterados sobre colegas	“Você não serve para isso”, “Fulano é lento”	Microviolência
Isolamento social forçado	O servidor é ignorado em reuniões, grupos ou trocas de e-mails	Assédio moral
Uso de apelidos, ironias ou sarcasmos frequentes	Linguagem que diminui ou ridiculariza	Assédio moral
Olhares ou gestos com conotação sexual	Sem consentimento, com desconforto evidente	Assédio sexual
Propostas de favorecimento	“Se você me ajudar, eu te favoreço no relatório”	Violência institucional
Interrupções constantes de fala (manterrupting)	Ocorrência sistemática em reuniões	Conduta inadequada

B. Sinais Emocionais e Psicológicos (na vítima ou testemunhas)

Indício	Descrição	Interpretação
Ansiedade, medo ou insegurança persistente	Medo de errar ou de se expressar	Pode indicar ambiente hostil
Dificuldade de concentração	Preocupação constante com julgamento alheio	Repercussão de assédio moral
Isolamento e retraimento	Evita contatos e reuniões	Indicativo de exclusão ou hostilidade
Alterações de humor e irritabilidade	Oscilações comportamentais	Possível desgaste emocional
Falas autodepreciativas	Acho que não sirvo pra isso”, “sou um problema”	Possível internalização da violência

C. Sinais Organizacionais (Cultura, Clima e Estrutura)

Indício	Descrição	Interpretação
Ambiente de medo ou silêncio	Servidores evitam relatar situações	Risco ético alto
Alta rotatividade de equipe	Saídas recorrentes de um mesmo setor	Indício de liderança abusiva
Comunicação hierárquica agressiva	Feedbacks humilhantes ou públicos	Fragilidade de governança
Falta de mediação ou escuta ética	Queixas não acolhidas	Falha de controle interno
Omissão da chefia diante de denúncias	Falta de providência ou banalização	Violência institucional

D. Específicos de Violência de Gênero e Discriminação

Indício	Descrição	Interpretação
Comentários sobre aparência feminina (“bonita demais pra esse cargo”)	Reforça estereótipos de gênero	Assédio sexual / simbólico
Interrupções constantes de fala feminina	Inviabiliza a contribuição da mulher	Discriminação
Exclusão de mulheres de tarefas técnicas	Atribuição de funções “de apoio”	Discriminação
Dúvida sobre competência por ser mulher ou negra	“Será que ela dá conta?”	Racismo
Pressão ou culpa pela maternidade	“De novo de licença?”	Violência / sexismo
Invalidação de queixas	‘Isso é “mimimi”, “Você entendeu errado”	Gaslighting organizacional

3.2 Checklist de identificação - ferramenta ARSAEmÉTICA

A identificação de possíveis situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência exige análise do contexto, da intenção, da frequência e dos efeitos da conduta, este checklist não tem caráter classificatório, avaliativo ou disciplinar. Seu objetivo é servir como **instrumento reflexivo**, auxiliando servidoras e servidores a compreenderem o ocorrido e a decidirem quando buscar acolhimento ou orientação institucional.

Pergunta	Sim/ Não
A situação se repetiu ou parece indicar continuidade?	
A conduta violou a dignidade, a igualdade ou a segurança psicológica?	
A atitude aparentou intenção de prejudicar, intimidar, excluir ou desestabilizar alguém?	
Houve conotação sexual, convite, gesto, comentário ou favorecimento indevido?	
A chefia foi informada e houve omissão, silêncio ou ausência de providências?	
A situação envolve comentários, estereótipos ou comportamentos discriminatórios?	
A pessoa envolvida apresentou abalo emocional, retraimento ou afastamento de atividades?	

A caracterização de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência não depende deste checklist. Qualquer enquadramento somente ocorre após **análise técnica da OGE/MG e apuração pelas instâncias competentes, conforme Decreto nº 47.528/2018.**

3.3 Elementos Técnicos para Caracterização

O relato de uma situação deve priorizar objetividade e segurança das informações, os elementos abaixo não classificam a ocorrência, mas contribuem para que o encaminhamento seja realizado de forma adequada, ao decidir denunciar, é útil organizar alguns elementos (quando houver condição emocional e segurança para isso):

Elemento	Sim/Não
Fato	O que ocorreu: Relato objetivo descrevendo o que ocorreu, incluindo datas, locais, falas, comportamentos observados, contexto e consequências percebidas.
Autoria	Quem praticou: Identificação, quando possível, da pessoa envolvida (nome, cargo, vínculo funcional ou relação com a ARSAE).
Materialidade	Evidências disponíveis: mensagens, prints, e-mails, fotos, documentos, áudios, testemunhas

Atenção: mesmo sem provas materiais, o relato deve ser acolhido e analisado. O papel da OGE/MG é garantir escuta, sigilo e proteção, assegurando tratamento humanizado para todas as situações, não julgamento sumário.

4. Como Agir

Toda pessoa tem o direito de ser tratada com dignidade, respeito e segurança no ambiente de trabalho. Ao presenciar ou vivenciar situações de assédio, discriminação ou violência, não se cale.

“O silêncio protege o agressor. A atitude protege a integridade.”

Agir corretamente é um dever ético e institucional que fortalece o compromisso da Arsa-MG com um ambiente de trabalho saudável, seguro e alinhado aos valores da administração pública.

4.1 Passo a Passo – Como Proceder

1º Passo – Reconheça

Identifique se há:

- Conduta abusiva, constrangedora ou discriminatória;
- Repetição de atos de humilhação, isolamento ou perseguição;
- Desequilíbrio de poder hierárquico ou funcional;

Atenção: Utilize o Checklist ARSAEmÉTICA (pág 16). Três respostas “sim” já indicam a necessidade de ação imediata.

2º Passo – Interrompa e Preserve (Script de Conduta)

Caso presencie ou vivencie uma situação de assédio ou desrespeito:

- Mantenha postura calma, sem reagir de forma hostil;

- Reafirme o limite com firmeza e urbanidade:

“Prefiro que a conversa se mantenha dentro dos limites profissionais.”

- Se a conduta persistir, utilize a frase-padrão Arsa:

“Para resguardar a integridade da equipe e a isenção da fiscalização, vamos interromper esta diligência e remarcar com a presença institucional necessária.”

Para além, o quadro abaixo consolida algumas respostas recomendadas para determinadas situações:

Situação	Resposta Recomendada
Piada ou comentário ofensivo	“Esse tipo de comentário não é apropriado.”
Conotação sexual	“Peço respeito, não me sinto confortável com esse tipo de fala.”
Pressão hierárquica abusiva	“Prefiro que esse tema seja tratado de forma técnica.”
Tentativa de manipulação	“As decisões seguem critérios institucionais e técnicos.”
Desrespeito em campo	“Vamos manter o foco técnico, conforme o protocolo.”

- Preserve sua integridade física e emocional, afastando-se se necessário.

3º Passo – Registre

Documente o ocorrido com objetividade e sigilo:

- Data, hora, local e contexto;
- Nomes, cargos e vínculo dos envolvidos;
- Descrição fiel das falas e comportamentos (sem juízo de valor);

- Testemunhas (se houver);
- Evidências (prints, e-mails, áudios, relatórios);
- Evite inserir conteúdo sensível em processos administrativos, em razão da LGPD e da proteção da intimidade.

Sobre o uso do SEI (somente quando indispensável): O registro no SEI deve ocorrer apenas quando houver necessidade administrativa, como justificativa de interrupção de fiscalização.

Nesse caso:

- A)** utilize nível de sigilo adequado;
- B)** registre o mínimo necessário (ex.: “ocorrência de situação sensível conduta inadequada”, sem detalhamento);
- C)** a narrativa completa deve ser apresentada exclusivamente à OGE/MG, no momento da denúncia.

4º Passo – Busque Apoio

Procure os canais institucionais adequados:

Antes de denunciar, você pode buscar orientação e acolhimento nas seguintes instâncias:

- GPGF-RH, que também realiza acolhimento, conforme Decreto nº 47.528/2018
- Controladoria Seccional, para escuta ética, orientação e proteção
- Comissão de Ética/Comissão de Conciliação, conforme natureza do caso
- Rede de Saúde do Servidor (SEPLAG), para suporte psicológico

Essas instâncias oferecem acolhimento e orientação, mas não substituem a OGE/MG como canal formal de denúncia.

5º Passo – Denuncie

A denúncia é um ato de cidadania e coragem, ela pode ser feita de forma anônima ou identificada.

Denuncie – OGE/MG (canal único e centralizado)

A denúncia formal deve ser realizada exclusivamente pela Ouvidoria-Geral do Estado:

 ouvidoriageral.mg.gov.br

 MG App | Ouvidoria na palma da mão

 Disque Ouvidoria: 162

Fale com a Bel, nossa assistente virtual, pelo

 Whatsapp: (31) 3915-2022



Canal da Mulher – atendimento exclusivo por mulheres

A denúncia pode ser **anônima ou identificada**, sempre com sigilo e proteção contra retaliação (Lei 14.540/2023).

A OGE/MG:

- Realiza acolhimento;

- Analisa a admissibilidade;
- Inicia o fluxo de tratamento;
- Encaminha à Comissão de Conciliação (quando cabível);
- Encaminha à CGE/MG para apuração formal.

6º Passo – Solicite Proteção e Acompanhamento

A vítima ou testemunha tem direito a:

- Sigilo de identidade durante todo o processo;
- Proteção contra retaliação (Lei nº 14.540/2023);
- Afastamento cautelar do agressor, se necessário;
- Acompanhamento psicológico pela Rede de Atenção à Saúde do Servidor (SEPLAG);
- Registro de eventual retaliação como nova conduta;
- Avaliação de medidas protetivas (ex.: afastamento cautelar), conforme legislação;
- Apoio jurídico institucional, conforme o caso.

7º Passo – Acompanhe o Caso

Após registrar:

- Guarde o número do protocolo e acompanhe o andamento, os prazos podem variar conforme:
 - Análise de admissibilidade;
 - Procedimento conciliatório (quando aplicável);

- Apuração disciplinar;
- Decisão administrativa, nos termos do Decreto nº 47.528/2018.

Não existe prazo único de 30 dias, o tempo total depende das etapas previstas no fluxo legal.

- Mantenha contato com a Controladoria Seccional e com a OGE/MG.

“A transparência e o acompanhamento fortalecem a confiança institucional e o controle social.”

4.2 O que NÃO fazer

- X** Minimizar (“Foi só uma brincadeira.”)
- X** Silenciar por medo (“Melhor não me envolver.”)
- X** Enfrentar o agressor em público

4.3 Quando a Vítima é um Terceiro (Testemunha ou Ouvidor de Fato)

Princípio Ético	Aplicação Prática
Urbanidade e respeito	Comunicação respeitosa, livre de ironia, sarcasmo ou constrangimento
Isenção técnica	Evitar opiniões pessoais ou vínculos afetivos que prejudiquem a imparcialidade
Confidencialidade	Preservar o sigilo de informações e relatos sensíveis
Postura institucional	Zelar pela imagem da Arsae-MG em todas as interações
Registro e transparência	Documentar fatos e comunicações para garantir rastreabilidade e confiança

“Toda conduta comunica.

**Cada palavra dita, cada silêncio mantido constrói ou destrói confiança.
Na Arsae-MG, reagir com ética é um ato de coragem institucional.**

5. Ambientes e Situações Abrangidas

A proteção contra o assédio, a discriminação e a violência abrange todos os contextos relacionados ao trabalho, independentemente do local, horário ou meio de comunicação utilizado.

Conforme a Convenção 190 da OIT, o Decreto Estadual nº 47.528/2018 e as Cartilhas OGE/MG (2024), o dever de respeito e integridade se estende a qualquer ambiente vinculado às atividades funcionais.

5.1 Teletrabalho e Comunicação Digital

O assédio e a discriminação também podem ocorrer em ambiente virtual, por meio de:

- Mensagens em e-mails, aplicativos institucionais ou grupos de trabalho;
- Reuniões por videoconferência com condutas desrespeitosas, invasivas ou constrangedoras;
- Exposição indevida de imagens, comentários ou comportamentos inapropriados em plataformas digitais;
- Monitoramento excessivo, exigências abusivas de disponibilidade ou linguagem inadequada em comunicações escritas.

As normas éticas e de respeito profissional valem igualmente no ambiente virtual.

5.2 Atividades de Campo e Fiscalizações

- A)** Durante fiscalizações, diligências, inspeções ou visitas técnicas;
- B)** Devem ser mantidas a urbanidade, imparcialidade e segurança física e emocional de todos os envolvidos;
- C)** Qualquer conduta ofensiva, discriminatória ou de conotação sexual inclusive de terceiros ou prestadores deve ser interrompida e registrada, conforme o protocolo.

5.3 Eventos, Cursos e Deslocamentos Oficiais

Durante capacitações, viagens, eventos, congressos ou reuniões externas, mesmo fora do expediente:

- A)** Mantêm-se válidos os princípios éticos e de conduta profissional;
- B)** É vedado o uso de ambientes informais para constrangimentos, convites indevidos ou comportamentos de conotação sexual;
- B)** Situações ocorridas em hotéis, transportes oficiais, confraternizações ou cursos devem ser tratadas com a mesma seriedade e podem ser denunciadas pelos canais oficiais.

A integridade acompanha o servidor onde quer que ele atue em nome da instituição.

5.4 Redes Sociais e Imagem Institucional

Comportamentos em redes sociais que:

- A)** Desrespeitem colegas, servidores ou cidadãos;
- B)** Exponham informações internas;

C) Reproduzam preconceito, assédio, ironias ou discriminação;

Também configuram violação ética, conforme o Código de Conduta do Servidor Público (LC 116/2011).

A ética institucional também se manifesta no ambiente digital.

5.5 Relações com Prestadores e Pùblico Externo

A Arsaé-MG repudia qualquer tipo de conduta abusiva praticada:

- A)** Por ou contra prestadores de serviço, terceirizados, contratados ou usuários dos serviços públicos;
- B)** Durante atendimentos, reuniões, audiências ou fiscalizações conjuntas.

A integridade é dever de todos que atuam em nome da Administração Pública.

5.6 Espaços de Convivência e Comunicação Interna

O respeito deve prevalecer:

- A)** Em corredores, salas de reunião, refeitórios, veículos oficiais ou grupos de mensagens internos;
- B)** Em qualquer situação de interação profissional, independentemente de hierarquia

O ambiente ético se constrói nas pequenas atitudes diárias.

6. FAQ - Perguntas Frequentes | Campanha ARSAEmÉTICA 2025 - Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no Trabalho

1. O que é considerado assédio moral no serviço público?

É toda conduta abusiva, reiterada e intencional, praticada por meio de palavras, gestos, atos ou comportamentos, que vise humilhar, isolar, desestabilizar emocionalmente ou degradar as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo. Previsto no art. 3º da Lei Complementar nº 116/2011 e no Decreto nº 47.528/2018, o assédio moral fere os princípios da administração pública e deve ser apurado administrativamente.

2. Um ato isolado pode ser considerado assédio moral?

Geralmente, o assédio moral exige reiteração e intencionalidade. Contudo, se o ato for de extrema gravidade e causar dano imediato à dignidade do servidor, ele pode ser tratado como conduta inadequada grave, devendo ser registrado e apurado. A Régua de Gravidade das Condu-tas (nível laranja e vermelho) auxilia na classificação e encaminhamento adequados.

3. E o assédio sexual, precisa ocorrer mais de uma vez?

Não. Segundo o art. 216-A do Código Penal e as Cartilhas OGE/MG (2024), o assédio sexual pode ocorrer em ato único, desde que haja con-notação sexual não consentida, gerando constrangimento, intimidação ou chantagem. Pode se manifestar de forma verbal, gestual, física ou digital.

4. Como distinguir um ato de gestão legítimo de assédio moral?

Nem toda cobrança, orientação ou advertência configura assédio. O ato de gestão legítimo é pautado na legalidade, proporcionalidade e imparcialidade, sem intenção de humilhar ou expor. O assédio moral, por outro lado, envolve exposição vexatória, discriminação, perseguição pessoal ou abuso de autoridade.

A diferença está na forma e na intenção: cobrar resultados é gestão; constranger é assédio.

5. O que devo fazer se presenciar uma situação de assédio?

De acordo com as Cartilhas da OGE/MG e o Guia ARSAEmÉTICA: **a)** interrompa e preserve – mantenha a calma e sinalize o limite com urbanidade; **b)** registre – anote data, hora, local, envolvidos e o que ocorreu; e **c)** comunique – envie o relato e formalize a denúncia nos canais da Ouvidoria-Geral do Estado (OGE/MG);

Não se cale – o silêncio perpetua a violência.

6. Posso denunciar de forma anônima?

Sim. A denúncia pode ser feita de forma anônima ou identificada nos canais oficiais da Ouvidoria-Geral do Estado (OGE/MG). As informações são tratadas sob sigilo absoluto e o anonimato não compromete a apuração. Apenas evite denúncias genéricas sem elementos mínimos de verificação.

7. A denúncia pode gerar punição ao agressor?

Sim. Após apuração pela CGE/MG, a conduta pode gerar responsabilização administrativa, civil e penal, conforme a gravidade. Em casos graves, o processo pode ser remetido ao Ministério Público.

8. O que acontece após o registro da denúncia?

Após o registro na Ouvidoria-Geral do Estado (OGE/MG), o tratamento da denúncia segue o fluxo oficial definido pelo Decreto nº 47.528/2018 e pela Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01/2022, garantindo proteção, confidencialidade e imparcialidade:

- A) Análise Inicial e Admissibilidade – OGE/MG:** realiza a análise preliminar da denúncia, verifica os elementos apresentados e define o e caminhamento adequado, assegurando sigilo e proteção à pessoa denunciante.
- B) Procedimento Conciliatório – Comissão de Conciliação:** quando cabível, a OGE encaminha o caso para a Comissão de Conciliação, que conduz procedimento estruturado de diálogo e mediação institucional, visando solucionar o conflito de forma célere e protegida, sem prejuízo do devido processo legal.
- C) Encaminhamento à CGE/MG – Apuração Formal:** se a denúncia não for passível de conciliação ou se persistirem indícios de violação, o caso é encaminhado à Controladoria-Geral do Estado (CGE/MG) para apuração formal, com contraditório e ampla defesa.
- D) Garantia de Sigilo e Proteção Contra Retaliação-** Durante todo o processo, são assegurados: a) sigilo dos envolvidos; b) proteção contra retaliação (Lei nº 14.540/2023); c) medidas de segurança quando necessárias.
- E) Acompanhamento pela Rede de Atenção à Saúde do Servidor – SEPLAG:** A pessoa envolvida pode receber acolhimento psicológico e apoio especializado da Rede de Atenção à Saúde do Servidor, quando necessário

9. Tenho medo de sofrer retaliação. Como serei protegido(a)?

- A Lei nº 14.540/2023 e o Decreto nº 47.528/2018 asseguram:
- Sigilo de identidade durante todo o processo;
- Proibição de retaliação ou prejuízo funcional;
- Afastamento preventivo do agressor, se necessário;
- Acompanhamento psicológico e jurídico institucional.
- Denunciar é um direito protegido por lei.

10. A quem recorrer se o agressor for a chefia imediata?

Procure diretamente o Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais (CONSET/MG) ou a Ouvidoria-Geral do Estado (OGE/MG). Tais atores possuem competência legal para acolher e encaminhar denúncias contra superiores hierárquicos, preservando o sigilo e evitando constrangimentos.

11. Quais são os canais oficiais de denúncia?

Canal	Acesso / Contato
OGE/MG - Ouvidoria-Geral do Estado	ouvidoriageral.mg.gov.br / Disque 162
MG App	Aplicativo oficial do Governo de MG – opção “Ouvidoria”
WhatsApp “Bel” (atendimento humanizado)	(31) 3915-2022

12. Como a Controladoria Seccional atua nesses casos?

A Controladoria Seccional da Arsaé-MG:

- Recebe relatos com sigilo e proteção da identidade;
- Analisa tecnicamente o caso e encaminha aos órgãos competentes (OGE/MG, CGE/MG, Comissão de Ética);
- Acompanha o andamento e apoia a vítima ou testemunha;
- Realiza ações educativas e preventivas junto às unidades.

13. Posso conversar com alguém antes de formalizar a denúncia?

Sim. Antes de registrar formalmente uma denúncia, você pode buscar **escuta ética, orientação sigilosa e apoio emocional** em diferentes instâncias institucionais. Estes espaços oferecem acolhimento, esclarecimento e suporte, sem substituir o canal formal de denúncia.

Você pode procurar:

- Comissão de Ética / Comissão de Conciliação

Pode orientar sobre condutas éticas, conflitos profissionais e, quando couber, conduzir **procedimento conciliatório**, conforme previsto no Decreto 47.528/2018 e Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01/2022.

- Rede de Atenção à Saúde do Servidor (SEPLAG): Oferece apoio psicológico, acolhimento emocional e encaminhamentos de saúde, quando necessários.
- Unidades Setoriais de Recursos Humanos GPPF (RH): Nos termos do Decreto 47.528/2018, as unidades de RH também realizam acolhimento inicial e orientação, especialmente em casos de assédio moral.
- OGE/MG - Escuta Humanizada: disponibiliza atendimento acolhedor e sigiloso, inclusive via atendimento humanizado: **Whatsapp “Bel” – (31) 3915-2022**

14. O que fazer se o caso envolver terceiros ou prestadores de serviço?

Toda pessoa que atue em nome da Administração Pública está sujeita aos princípios éticos e disciplinares. Condutas abusivas praticadas por terceirizados, consultores ou prestadores também devem ser registradas e comunicadas à Controladoria Seccional, para análise contratual e encaminhamento à contratada e à CGE/MG.

15. O que NÃO devo fazer ao presenciar um caso de assédio?

X Confrontar o agressor em público; **X** Expor a vítima ou o caso em redes sociais; **X** Fazer comentários ou julgamentos; **X** Minimizar o ocorrido; **X** Ignorar a situação. A omissão reforça a violência.
O correto é orientar, acolher e registrar pelos canais oficiais.

16. A denúncia garante punição automática?

Não. Toda denúncia passa por análise técnica, admissibilidade e apuração formal, garantindo ampla defesa e contraditório, conforme os princípios da administração pública. Somente após a conclusão do processo, é possível aplicar medidas administrativas ou penais.

17. Como posso contribuir para um ambiente de trabalho mais ético?

- Adotando comunicação respeitosa e empática;
- Cumprindo as normas de urbanidade e imparcialidade;
- Apoie colegas que sofrerem discriminação ou assédio;
- Denuncie condutas inadequadas;
- Participe das ações da Campanha ARSAEmÉTICA.

Integridade é responsabilidade compartilhada.

18. A Arsae-MG pode divulgar os resultados das apurações?

Os processos são sigilosos, mas a Arsae-MG pode divulgar dados estatísticos ou educativos (sem identificação), para promover a transparência e o aprendizado institucional — conforme previsto no art. 9º do Decreto nº 47.528/2018 e nas Cartilhas OGE/MG 2024.

19. Existe acompanhamento psicológico para vítimas e equipes?

Sim. A Rede de Atenção à Saúde do Servidor (RASS) oferece atendimento psicológico, acolhimento e acompanhamento em parceria com o RH e a Controladoria Seccional. O atendimento é sigiloso e gratuito.

20. A Campanha ARSAEmÉTICA é permanente?

Sim. Desde sua criação, a Campanha ARSAEmÉTICA foi incorporada como instrumento contínuo do Plano de Integridade da Arsae-MG, sendo renovada a cada edição com novos enfoques temáticos e ações de conscientização.

“Agir com ética é proteger.

Denunciar é um ato de coragem.

**Cuidar uns dos outros é o caminho para um serviço público mais
justo e humano.”**

7. Considerações Finais

A 3^a edição da Campanha ARSAEmÉTICA reafirma o compromisso da Arsaem-MG com uma cultura organizacional pautada na ética, na integridade e no respeito mútuo. Este Guia é mais do que um instrumento técnico, é um convite à ação consciente, à escuta empática e à construção coletiva de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e justos.

Cada servidor, colaborador e gestor é corresponsável pela transformação institucional. Ao reconhecer sinais de risco, agindo com firmeza e nos canais adequados, fortalecemos a confiança pública e a excelência do serviço regulatório.

A integridade não é apenas um valor, é uma prática diária que se manifesta nas atitudes, nas palavras e nas decisões. Que este Guia inspire coragem, acolhimento e responsabilidade em cada interação profissional.

Na Arsaem-MG, ética é ação. Integridade é compromisso. Dignidade é prioridade.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS

BRASIL. *Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023.*

MINAS GERAIS. *Decreto Estadual nº 47.528, de 4 de outubro de 2018.*

MINAS GERAIS. *Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 8 de março de 2018.*

MINAS GERAIS. *Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.*

Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio (2019).*

OGE/MG. *Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública (2024).*

OGE/MG. *Cartilha de Prevenção à Violência e ao Assédio à Mulher no Ambiente de Trabalho (2024).*

CGE/MG. *Guia de Integridade Pública e Clima Ético (2023).*

CGU. *Guia Lilás – Prevenção ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Serviço Público Federal (2024).*

ARSAE-MG. *Política de Integridade e Gestão de Riscos (Portaria nº 330/2023).*

Aprovação:

**Diretoria Colegiada da ARSAE-MG
(Conforme Deliberação nº ____/2025 - Data de Aprovação)**

Data: Novembro de 2025

Versão: 3^a Edição - Campanha ARSAEmÉTICA 2025



