CARTILHA DA



OUVIDORIA DA MULHER

ESCUTAR, ACOLHER, PROTEGER

OGE Ouvidoria-Geral do Estado de Rondônia | CGE | RO GOV | Governo do Estado de RONDÔNIA









Marcos José Rocha dos Santos
GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA

Etelvina da Costa Rocha
OUVIDORA-GERAL DO ESTADO ADJUNTA
OUVIDORA DA MULHER

Erasmo Meireles e Sá
OUVIDOR-GERAL DO ESTADO

José Abrantes Alves de Aquino
CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO

EQUIPE

Ana Claudia Guarim dos Santos
Assessora

Antonio Rodrigues Vieira
Assessor

Daniela Lacerda Calvalcante dos Santos
Assessora

Emily Nogueira Pires
Assessora

Italo Luiz Fernandes
Assessor

Sara Pereira Pantoja

2026

Sumário

4 INTRODUÇÃO

5 APRESENTAÇÃO

6 OBJETIVOS DA CARTILHA

7 O QUE É A OUVIDORIA DA MULHER?

9 IMPORTÂNCIA DAS OUVIDORIAS

12 VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO

22 COMO COMBATER A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO?

27 PROTEÇÃO À DENUNCIANTE

29 RÉGUA DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO

30 REFERÊNCIAS

Introdução

A Ouvidoria da Mulher do Governo do Estado de Rondônia, instituída pelo Decreto nº 31.383, de 1º de abril de 2026, capítulo VII, canal especializado de atendimento, acolhimento e encaminhamento das demandas relacionadas aos direitos das mulheres, vinculada à Ouvidoria-Geral do Estado (OGE), configura-se como espaço institucional de representação, escuta qualificada e acolhimento das agentes públicas estaduais, cidadãs usuárias dos serviços públicos estaduais e colaboradoras.

Tem como finalidade assegurar a proteção de seus direitos, promover a equidade de gênero e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho livre de violência, pautado na dignidade, no respeito e na segurança para todas.

Apresentação

1 O enfrentamento à violência contra as mulheres exige não apenas a compreensão aprofundada do fenômeno, mas também o compromisso efetivo com a implementação de políticas públicas capazes de reduzir as desigualdades de gênero e coibir todas as formas de violência.

2 Nesse contexto, o Governo do Estado de Rondônia tem atuado de forma diligente na busca por soluções concretas, por meio da criação e do fortalecimento de serviços especializados, nos quais a voz da mulher é acolhida, respeitada e valorizada, reafirmando seu compromisso com essa pauta.

3 Ao instituir a Ouvidoria da Mulher, o Governo do Estado de Rondônia assume um compromisso institucional sólido com a promoção e a defesa dos direitos das mulheres, consolidando essa agenda como política pública permanente diante das históricas formas de violência e discriminação de gênero.

4 Ademais, a iniciativa contribui para o fortalecimento da participação feminina nos espaços de decisão, fomentando uma cultura organizacional mais inclusiva, equitativa e sensível às questões de gênero.

5 Assim, a presente Cartilha de Orientação, Prevenção e Enfrentamento à Violência contra a Mulher, no âmbito institucional, representa a materialização desse compromisso, servindo como instrumento de conscientização, orientação e promoção de um ambiente seguro, digno e respeitoso para todas.

Objetivos da cartilha:

A Cartilha da Ouvidoria da Mulher tem como objetivo oferecer à comunidade feminina rondoniense informações claras e acessíveis que auxiliem na identificação de situações que caracterizam violência contra a mulher, tais como assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e discriminação no ambiente institucional. Além disso, busca orientar sobre as providências a serem adotadas para a proteção da vítima e a devida responsabilização do agressor.



Com as informações apresentadas nesta cartilha, espera-se também estimular a reflexão de servidores, gestores e autoridades sobre suas atitudes e responsabilidades no ambiente de trabalho, contribuindo para o fortalecimento de relações profissionais mais saudáveis, éticas e respeitosas no cotidiano institucional.



O QUE É A OUVIDORIA DA MULHER?



A Ouvidoria da mulher:

A Ouvidoria da Mulher do Governo do Estado de Rondônia é um canal especializado de acolhimento, escuta e encaminhamento de manifestações relacionadas à violência de gênero e à violação dos direitos das mulheres no ambiente institucional.

Atua na promoção:

1 - da dignidade da mulher;

2 - da equidade de gênero;

3 - do respeito no ambiente de trabalho;

4 - da proteção contra violências e discriminações.



A IMPORTÂNCIA DAS OUVIDORIAS



Instrumento de cidadania:

As Ouvidorias constituem importante instrumento de participação cidadã, transparência e fortalecimento da gestão pública.

Atribuições da ouvidoria:

Receber, encaminhar e monitorar;

Denúncia
Atos ilícitos praticados contra a administração pública.

Reclamação
Instatisfação com um serviço público.

Solicitação
Solicitação de um atendimento ou prestação de serviço.

Sugestão
Ideia ou proposta de melhoria para o serviço público.

Elogio
Reconhecimento ou agradecimento pelo serviço público prestado.

Nesse sentido, a criação da Ouvidoria da Mulher no âmbito do Governo do Estado de Rondônia representa um avanço significativo, ao assegurar um espaço específico e qualificado para a escuta das mulheres. Essa iniciativa fortalece o enfrentamento à violência de gênero e à discriminação, especialmente quando as vítimas são mulheres, promovendo acolhimento, proteção e a efetivação de seus direitos.

Mas...

QUEM PODE DENUNCIAR?

Podem registrar denúncias junto à Ouvidoria da Mulher:

- ✓ **Servidoras públicas efetivas;**
- ✓ **Servidoras temporárias;**
- ✓ **Terceirizadas;**
- ✓ **Estagiárias;**
- ✓ **Alunas;**
- ✓ **Colaboradoras;**
- ✓ **Representantes legais;**
- ✓ **Demais mulheres vinculadas ao Governo do**
- ✓ **Estado de Rondônia.**

Também poderá denunciar qualquer servidor ou servidora que presencie ou tenha conhecimento de situações de violência praticadas contra mulheres no ambiente institucional.

A Ouvidoria da Mulher assegura acolhimento, escuta qualificada e tratamento adequado às manifestações, contribuindo para a proteção das vítimas e a responsabilização dos envolvidos.



VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO



COMPREENDENDO A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO

A violência contra a mulher no ambiente de trabalho é um problema complexo, que se manifesta de diferentes formas e exige uma compreensão ampla para sua prevenção e enfrentamento. Essas práticas, muitas vezes naturalizadas, afetam a dignidade, a saúde emocional e o desempenho profissional das vítimas.

Entre as principais formas de violência, destacam-se:

• **Discriminação:** tratamento desigual ou injusto em razão do gênero, limitando oportunidades, direitos e reconhecimento profissional.

• **Stalking (perseguição):** comportamentos repetitivos de vigilância, contato insistente ou ameaças que causam medo, desconforto ou insegurança.

• **Assédio sexual:** conduta de natureza sexual, indesejada, que constrange a vítima ou cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante.

• **Assédio moral:** práticas abusivas, repetitivas, que expõem a vítima a situações de humilhação, constrangimento ou desvalorização no ambiente de trabalho.

• **Microagressões:** atitudes ou comentários sutis, muitas vezes naturalizados, que expressam preconceitos e reforçam estereótipos de gênero.

• **Misoginia:** aversão, desprezo ou ódio direcionado às mulheres.

• **Machismo:** conjunto de atitudes e comportamentos que reforçam a superioridade masculina e a desigualdade de gênero.

• **Sexismo:** discriminação baseada no sexo ou gênero, que inferioriza ou limita a atuação das mulheres.
so e igualitário.

· **Cyberbullying:** violência praticada por meio digital, com ofensas, constrangimentos ou exposição indevida que atingem a honra e a reputação da vítima.

· **Importunação sexual:** prática de ato libidinoso contra alguém, sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros.

Compreender essas manifestações é fundamental para identificar situações de violência, promover a conscientização e fortalecer ações que garantam um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e igualitário.

Principais formas de violência:

O QUE ASSÉDIO É MORAL?



Definição:

O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas no ambiente de trabalho que provoquem humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico. Essas práticas podem ocorrer de forma repetitiva ou sistemática e comprometem a dignidade e a saúde emocional da vítima. (Tribunal Superior do Trabalho, 2024).

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



Definição:

O assédio sexual é crime, previsto no **Artigo 216-A do Código Penal.**

Art. 216-A . Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Pena - **detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.**
(Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Consiste em qualquer conduta de natureza sexual praticada contra a vontade da vítima, podendo ocorrer de forma verbal, não verbal ou física, por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou outros comportamentos.

Essa conduta tem como objetivo ou efeito constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 351/2020).

Além de crime, o assédio sexual também configura infração disciplinar no âmbito da Administração Pública, conforme previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Lei nº 68/1992), que estabelece deveres, proibições, responsabilidades e penalidades aplicáveis aos servidores públicos.

O QUE É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

Definição:

A importunação sexual é crime, previsto no **Artigo 215-A do Código Penal.**

Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

São exemplos de importunação sexual:

- Toques ou apalpamentos sem consentimento;
- Beijos forçados;
- Esfregar-se ou encostar-se de forma inapropriada;

A pena prevista é de **reclusão de 1 (um) a 5 (cinco) anos**, se o ato não constituir crime mais grave.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?



Definição:

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou qualquer outra condição que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e das liberdades fundamentais. (Tribunal Superior do Trabalho, 2024).

O QUE É CYBERBULLYNG?

Definição:

Tipo de violência praticada contra uma pessoa por meio da internet.

Nessa situação, o espaço virtual é utilizado para intimidar e hostilizar alguém, por meio de calúnia, difamação, injúria e quaisquer outros insultos ou ataques à sua honra e reputação. (Tribunal Superior do Trabalho, 2024)

O QUE É MISOGINIA?



Definição:

A misoginia caracteriza-se por sentimentos de aversão, desprezo ou hostilidade direcionados às mulheres.

Essa postura pode se manifestar de forma explícita, como em violências verbais ou físicas, ou de maneira mais sutil, por meio da desqualificação de falas femininas, do descrédito sistemático de suas opiniões e da resistência à presença de mulheres em posições de liderança.

No ambiente de trabalho, a misoginia pode ser observada na interrupção constante da fala de mulheres em reuniões, na desconsideração de suas ideias até que sejam validadas por um homem, ou na deslegitimação de suas conquistas, frequentemente atribuídas a fatores externos, como aparência ou sorte.

O QUE É STALKING?

Definição:

O stalking é definido como uma perseguição reiterada que ameaça a integridade física e psicológica da vítima, restringindo sua liberdade ou invadindo sua privacidade.

Essa conduta pode ocorrer tanto no ambiente físico quanto no virtual (perseguição on-line), incluindo o envio insistente de mensagens indesejadas, monitoramento de atividades e divulgação de informações, fatos ou boatos em redes sociais.

No ambiente de trabalho, o stalking cria um clima intimidador, hostil e instável, podendo causar sérios danos emocionais e psicológicos às vítimas, além de comprometer sua segurança e bem-estar.

O QUE É MACHISMO?

Definição:

O machismo refere-se a um conjunto de crenças, comportamentos e estruturas que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres, sustentando a ideia de superioridade masculina.

No ambiente de trabalho, manifesta-se por meio da exclusão sistemática das mulheres dos espaços de decisão, da desvalorização de suas competências, de comentários que reforçam estereótipos de gênero e da exigência de posturas mais rígidas ou “masculinizadas” para que sejam reconhecidas profissionalmente.

O QUE É SEXISMO?

Definição:

O sexismo é a discriminação ou preconceito baseado no sexo ou no gênero, que resulta na desvalorização, inferiorização ou limitação de uma pessoa geralmente mulheres em razão de sua condição. Ele se manifesta por meio de atitudes, comportamentos e práticas que reforçam estereótipos de gênero, promovendo desigualdades no acesso a oportunidades, direitos e reconhecimento.

No ambiente de trabalho, o sexismo pode aparecer de diversas formas, como:

- Tratamento desigual entre homens e mulheres;
- Dúvidas ou desconfiança sobre a capacidade profissional feminina;
- Comentários estereotipados ou “brincadeiras” de cunho discriminatório;
- Distribuição desigual de funções ou oportunidades;
- Interrupção ou desvalorização da fala de mulheres.

O sexismo, ainda que muitas vezes velado ou naturalizado, contribui para a manutenção das desigualdades de gênero e deve ser combatido para a construção de ambientes mais justos, respeitosos e igualitários.

O QUE SÃO MICROAGRESSÕES?

Definição:

As microagressões são comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que perpetuam desigualdades e reforçam estereótipos de gênero.

Embora possam parecer pequenas ou inofensivas quando analisadas isoladamente, sua repetição ao longo do tempo gera impactos negativos na autoestima, no desempenho profissional e no bem-estar das mulheres no ambiente de trabalho, podendo, inclusive, caracterizar assédio moral.

As microagressões vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho podem se manifestar de diversas formas, como, por exemplo:

- Interromper constantemente a fala de uma mulher em reuniões;
- Explicar algo óbvio de forma condescendente;
- Ignorar ideias apresentadas por mulheres até que sejam repetidas por homens;
- Fazer comentários sobre aparência em vez de reconhecer competências profissionais;
- Questionar a capacidade técnica ou liderança sem justificativa;
- Atribuir o sucesso a fatores externos, como sorte ou aparência;

• Utilizar termos ou “brincadeiras” que reforcem estereótipos de gênero;

• Excluir mulheres de reuniões, decisões ou oportunidades importantes;

• Dirigir-se a mulheres de forma infantilizada ou menos respeitosa.

Reconhecer essas práticas é essencial para promover um ambiente de trabalho mais respeitoso, inclusivo e igualitário.

Importante:
Tais práticas são violações graves e não devem ser toleradas em nenhuma circunstância, especialmente no ambiente institucional, devendo ser denunciadas e devidamente apuradas.



COMO COMBATER A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO?



O que devo fazer se passar por uma situação de violência ou assédio de gênero no trabalho?



Denunciar é um passo fundamental para combater a violência e promover um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e igualitário para todas as mulheres.

Para garantir o adequado encaminhamento da manifestação e/ou denúncia, é fundamental que o relato seja feito de forma clara, objetiva e detalhada, descrevendo a situação vivenciada.

Sempre que possível, inclua informações como data, horário e local dos fatos, identificação das pessoas envolvidas, existência de testemunhas e quaisquer evidências disponíveis, como gravações, prints de mensagens, áudios ou outros documentos que possam contribuir para a análise do caso.

Esses elementos são essenciais para qualificar a apuração e possibilitar a adoção das providências necessárias de forma mais ágil e eficaz.

Ressaltamos que o acolhimento e o tratamento das manifestações e/ou denúncias na Ouvidoria da Mulher são realizados exclusivamente por mulheres, garantindo um atendimento humanizado, sigiloso e sensível às necessidades das vítimas.

Onde denunciar?

Qr code FALA.BR

A DENÚNCIA DEVERÁ SER REALIZADA PREFERENCIALMENTE POR MEIO DA **PLATAFORMA FALA.BR.**

DISPONÍVEL NO ENDEREÇO ELETRÔNICO:
HTTPS://FALABR.CGU.GOV.BR

E-MAIL:
OUVIDORIARO@OUVIDORIA.RO.GOV.BR

PRESENCIAL:
Ouvidoria-Geral do Estado, Edifício Rio Jamari, térreo, Palácio Rio Madeira, Porto Velho – RO.

De segunda a sexta-feira das 7h30min às 13h30min.

A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Ouvidoria-Geral do Estado (OGE), com os assuntos “assédio moral”, “assédio sexual” ou “discriminação” ou “Importunação Sexual”.

Existe denúncia falsa?

Os denunciantes devem considerar a premissa de que os fatos denunciados são verdadeiros. Se forem dadas informações falsas ou enganosas, de modo leviano, deve ser afastada a proteção ao denunciante e aplicadas as devidas consequências administrativas e, dependendo do caso, penais.

Orientações sobre registro de denúncia:

PARA A VÍTIMA:

Você consegue ter clareza se o que você viveu foi assédio? procure a orientação da Ouvidoria da sua unidade organizacional.

Se sentir segurança para registrar seu relato, faça uma denúncia no FalaBR:
https://falabr.cgu.gov.br/web/home

PARA OS GESTORES:

Ao ser procurado por alguém de sua equipe com este tipo de relato, lembre-se de exercitar a escuta ativa e o acolhimento. Fundamental não duvidar da vítima e orientá-la quanto aos procedimentos de registro de denúncia na Ouvidoria.

PARA A OUVIDORIA:

Lembre-se de seguir um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo,orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato.

Para registrar uma denúncia é preciso se identificar?

Não é necessário, mas caso se identifique a ouvidoria tem o dever de resguardar os seus dados pessoais. O manifestante pode optar pelas seguintes formas de manifestação:

Identificada

Quando o manifestante informa o nome, telefone, e-mail e/ou algum meio que o identifique.

Sigilosa

Quando a identificação fica restrita à ouvidoria, por solicitação ou quando é necessário adotar esse procedimento.

Anônima

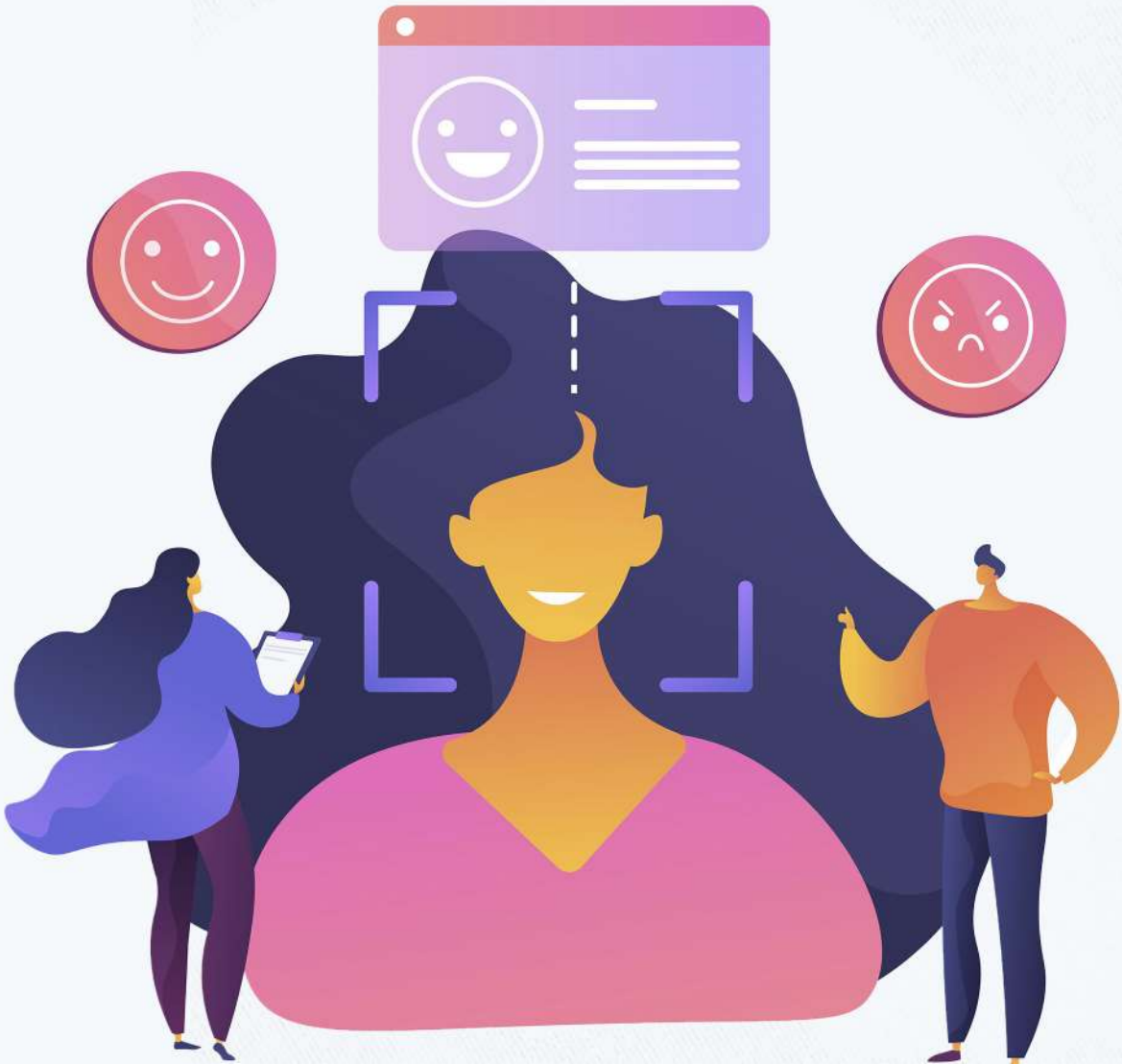
Quando o manifestante não informa nenhum dado para identificação.

Como acompanhar a manifestação realizada na ouvidoria:

Quando a usuária registra sua manifestação, ele recebe um número de protocolo único que servirá para acompanhar as providências adotadas. Entenda como funciona o processo: até a resposta ao usuário.



PROTEÇÃO À DENUNCIANTE



A **Lei Federal nº 13.709** foi aprovada em agosto de 2018 e regulamentada no Estado de Rondônia em outubro de 2021 por meio do **Decreto nº 26.451 de 4 de outubro de 2021**. A Lei-Geral de Proteção de Dados - LGPD trouxe segurança jurídica, padronizando normas e práticas, promovendo a proteção de dados pessoais de todos os cidadãos.

Além disso o Estado de Rondônia possui o **Decreto nº 25.854 de março de 2021** que dispõe sobre medidas de proteção à identidade dos denunciantes de ilícitos praticados contra a Administração Pública.

São direitos da denunciante:

1 - Sigilo e proteção dos dados pesoais, desde o momento do recebimento da denúncia ou demanda;

2 - Formular denúncia por qualquer meio existente, inclusive oralmente, hipótese na qual será reduzida a termo;

3 - Obtenção e utilização dos serviços com liberdade de escolha entre os meio oferecidos e sem discriminação.



Fique sabendo

A lei 13.460/2017 busca fortalecer a participação dos cidadãos na gestão pública por meio das ouvidorias, garantindo o exercicío da cidadania.

RÉGUA DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Respeito também é segurança!

Toda forma de violência é grave. Conhecer para prevenir é um ato de respeito e proteção.

MAIS GRAVE

1 IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

É a prática de ato libidinoso contra a vontade da pessoa, sem o seu consentimento, com o objetivo de obter favorecimento sexual ou satisfação própria.

PENA RECLUSÃO - De 1 a 5 anos, se o ato não constitui crime mais grave.

EXEMPLOS:

- Toques, carícias ou gestos obscenos;
- Comentários de teor sexual;
- Seguir, perseguir ou se aproximar de forma insistente;
- Exibição de conteúdo sexual (desenhos, fotos, vídeos);
- Qualquer ato de teor sexual sem consentimento.

2 ASSÉDIO SEXUAL

É constranger alguém, com o intuito de obter favorecimento sexual, criando um ambiente de trabalho ou estudo hostil, ou para si próprio ou para terceiros.

PENA DETENÇÃO - De 1 a 2 anos.

EXEMPLOS:

- Propostas ou insinuações de cunho sexual;
- Toques, abraços ou beijos sem consentimento;
- Convites insistentes e constrangedores;
- Chantagem para obter favores sexuais;
- Exposição de imagens íntimas ou conteúdo sexual;
- Ambiente de trabalho ou estudo com conotação sexual.

3 ASSÉDIO MORAL

É a exposição a situações humilhantes, constrangedoras ou que desqualificam a pessoa, com o objetivo de intimidar, prejudicar ou excluir.

Não é crime, mas pode gerar responsabilidade adminstrativa e civil.

EXEMPLOS:

- Humilhações, gritos e xingamentos;
- Isolamento, exclusão ou tratamento diferenciado;
- Cobranças excessivas e impossíveis;
- Desvalorização do trabalho e das capacidades;
- Espalhar boatos ou comentários maliciosos.

4 MICROAGRESSÕES DO DIA A DIA

São atitudes sutis, aparentemente inofensivas, mas que reforçam estereótipos, diminuem a mulher e afetam sua autoestima.

Não é crime, mas impacta a saúde emocional e dignidade.

EXEMPLOS:

- Comentários sobre aparência, corpo, vida pessoal ou capacidade;
- Piadas machistas, racistas, LGBTfóbicas ou discriminatórias;
- Desconsiderar opiniões de mulheres;
- Tratar com infantilização ou paternalismo;
- Normalizar desigualdades e estereótipos de gênero.

Denuncie!
Você não está sozinha. Sua voz importa.

Busque apoio!
A Ouvidoria da Mulher está aqui para te ouvir, acolher e orientar.

Juntas por
um ambiente mais seguro, respeitoso e igualitário para todas!

Mulheres ouvidas, direitos fortalecidos!

Referências

GOVERNO DE RONDÔNIA, Decreto nº 31.383, de 1 de abril de 2026 Disponível em: Diário Oficial do Estado de Rondônia.

BRASIL, PLANALTO FEDERAL, Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm

GOVERNO DE RONDÔNIA, Decreto nº 24.950, de 13 de abril de 2020. Disponível em: Diário Oficial do Estado de Rondônia,nº 73 publicado em 16/04/2020.

GOVERNO DE RONDÔNIA, Decreto nº 25.854, de 4 de março de 2021. Disponível em: Diário Oficial do Estado de Rondônia nº 25, publicado em 04/03/2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, Guia do denunciante 2021. Disponível em: https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/central-de-conteudos/biblioteca/Material/GUIADODENUNCIANTE1.pdf

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, GUIA LILÁS 2024. Disponível em: https:https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdff

OUVIDORIA DA MULHER

ESCUTAR, ACOLHER, PROTEGER

OGE Ouvidoria-Geral do Estado de Rondônia | CGE | RO GOV | Governo do Estado de RONDÔNIA

(69) 3212-8050

ouvidoriaro@ouvidoria.ro.gov.br

Av. Farquar 2986 - Pedrinhas, Porto Velho.
Centro Político Administrativo - CPA, Edífico Rio Jamarí - Térreo.

https://Fala.br.cgu.gov.br/rondonia

ouvidoriaro

Registre sua demanda e faça valer sua voz!
Sua Voz Ativa na Gestão do Estado!

APONTE A CÂMERA
E ACESSE O PORTAL DA OGE