

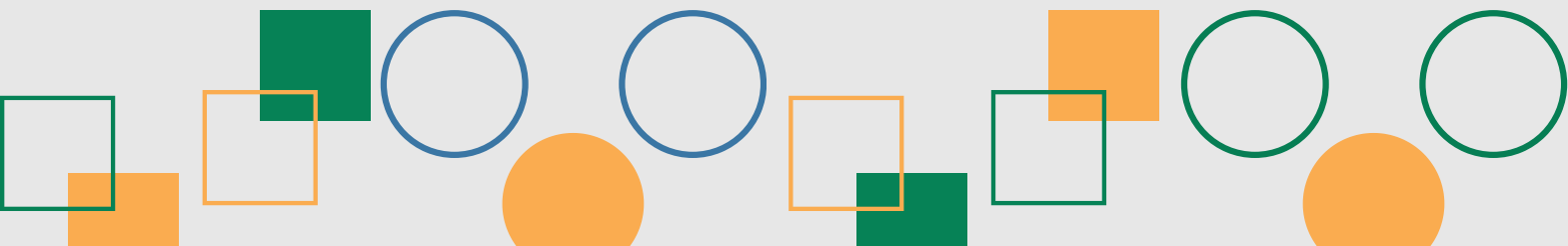
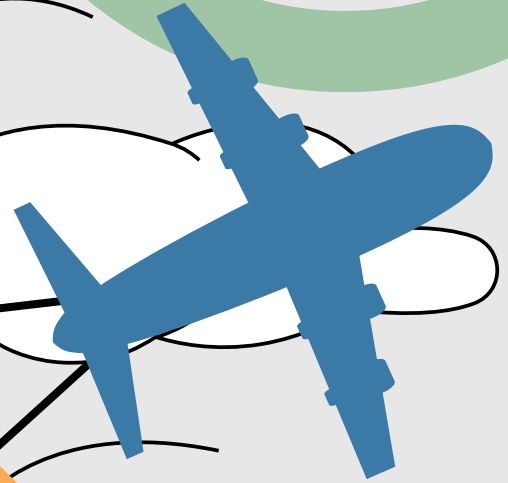


# CARTILHA

## DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO  
E À DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DO TURISMO  
(PSPEADTUR).

**RESPEITO  
É O DESTINO  
DE TODOS!!**



# MINISTÉRIO DO TURISMO

Esplanada dos Ministérios, Bl. U - 2º e 3º andar - Brasília, DF, CEP 70.065-900  
<https://www.gov.br/turismo/pt-br>

Celso Sabino de Oliveira

**MINISTRO DO TURISMO**

Ana Carla Machado Lopes

**SECRETÁRIA-EXECUTIVA**

Sandro de Vargas Serpa

**SECRETÁRIO-EXECUTIVO ADJUNTO**

Carlos Alberto Caetano

**CHEFE DA ASSESSORIA ESPECIAL  
DE CONTROLE INTERNO**

Marcos Paulo Hiath da Silva

**OUIDOR**

Nélio do Amparo Macabu Júnior

**CORREGEDOR**

**EQUIPE TÉCNICA CORREGEDORIA**

Francisco Glauber Lima Mota Filho

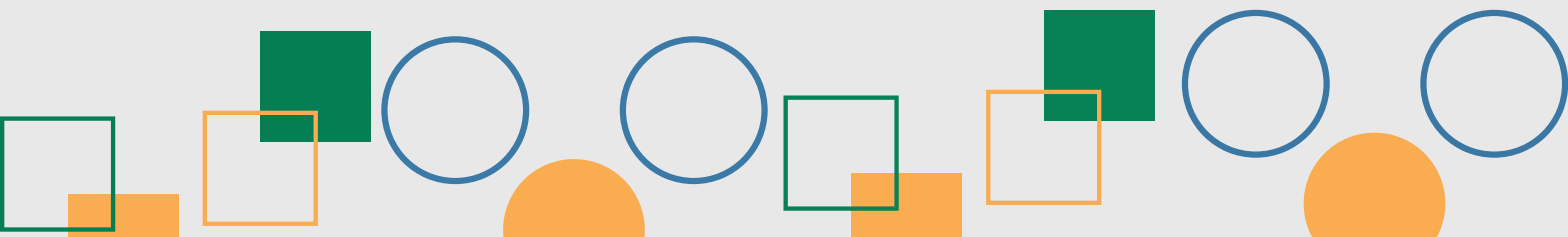
Rafael Moraes do Couto

Gleurance Sousa da Luz

Wendell Paes da Silva

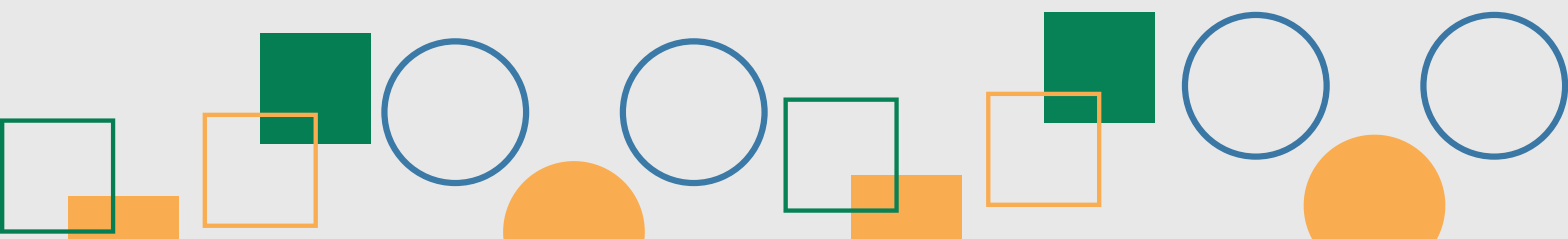
Larissa Trajano Ribeiro Gomes Vieira

Vinicius Henrique Scalia



# SUMÁRIO

<b>Introdução</b> .....	<b>5</b>
<b>Objetivos e Diretrizes</b> .....	<b>6</b>
<b>Escada da Irregularidade</b> .....	<b>7</b>
<b>Assédio Moral</b> .....	<b>8</b>
<b>Assédio Moral Organizacional</b> .....	<b>10</b>
<b>Situações que Podem Configurar Assédio Moral no Trabalho</b> .....	<b>11</b>
<b>Assédio Sexual</b> .....	<b>12</b>
<b>Identificação do Assédio Sexual</b> .....	<b>13</b>
<b>Exemplos de Atos Caracterizadores do Assédio Sexual no Trabalho</b> .....	<b>14</b>
<b>Formas de Ocorrências do Assédio Sexual</b> .....	<b>15</b>
<b>Discriminação</b> .....	<b>16</b>
<b>Rede de Acolhimento</b> .....	<b>18</b>
<b>Do Suporte e do Monitoramento</b> .....	<b>19</b>
<b>Quem Pode Denunciar</b> .....	<b>20</b>
<b>Exemplos de Provas que Fortalecem uma Investigação</b> .....	<b>21</b>
<b>Da Possibilidade de Ocorrência de Retaliação</b> .....	<b>22</b>
<b>Da Política de Enfrentamento Correcional</b> .....	<b>23</b>
<b>Das Medidas Cautelares</b> .....	<b>24</b>
<b>Da Sessão Restaurativa</b> .....	<b>25</b>
<b>Referências</b> .....	<b>26</b>



# INTRODUÇÃO

Esta cartilha tem como principal objetivo orientar o público sobre os conceitos e as implicações do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho.

Ela foi desenvolvida no âmbito do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Ministério do Turismo (PSPEADTur), instituído pela Portaria MTur nº 2, de 29 de janeiro de 2025, publicada no Diário Oficial da União em 30 de janeiro de 2025, com a finalidade de estabelecer diretrizes para promover ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e resolução de conflitos. O objetivo é fomentar ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e outras formas de violência.

O documento atende às disposições da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União em 1º de outubro de 2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (PFPEAD), bem como aos demais normativos relacionados ao tema.

## OBJETIVOS E DIRETRIZES

### Compromisso institucional

Promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

### Universalidade

Inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

### Acolhimento

Ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

### Comunicação não violenta

Utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.

### Integralização

O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.

### Resolutividade

O tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

### Confidencialidade

As identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.

### Transversalidade

A abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

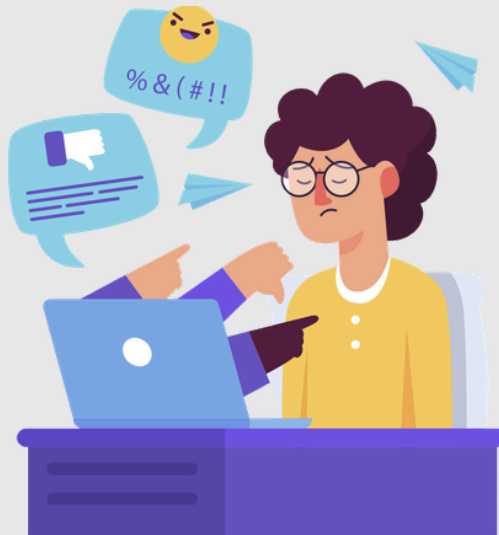
# ESCADA DA IRREGULARIDADE



## ASSÉDIO MORAL

Conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos, que exponham as pessoas a situações humilhantes e constrangedoras. Essas ações podem causar danos à personalidade, à dignidade e à saúde física ou mental da vítima, além de prejudicar o ambiente de trabalho.

Para caracterizá-lo é necessária a comprovação da **intencionalidade do(a) infrator(a), com o objetivo de humilhar, desqualificar ou perseguir a vítima.**



Ações que excluam todas as atribuições de um servidor, empregado, estagiário ou terceirizado de suas funções, que tornem o ambiente de trabalho insuportável ou que estabeleçam metas impossíveis, com os objetivos citados no item anterior, podem ser consideradas como assédio moral.

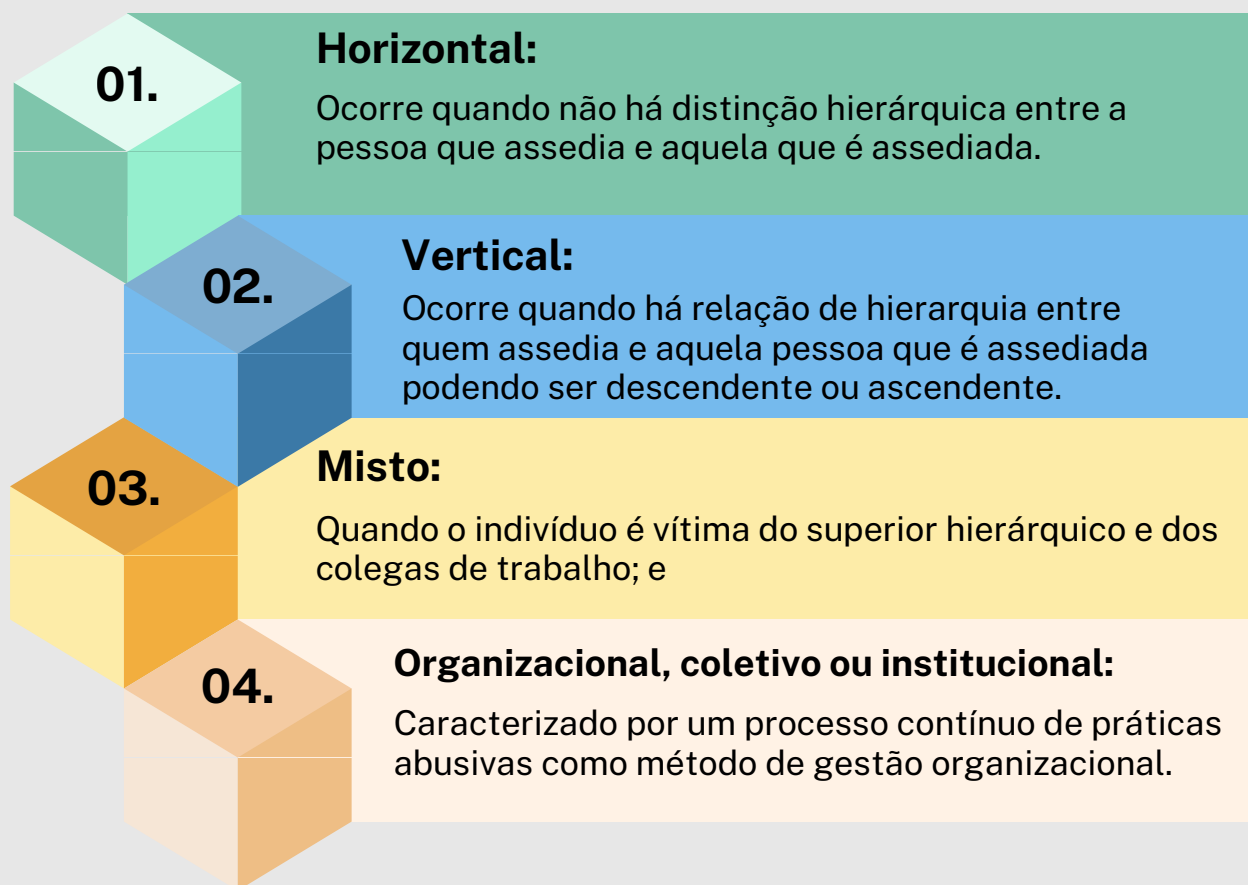
**São as condutas com o maior grau de punição na Administração Pública Federal,** em razão da gravidade e das consequências que elas acarretam.

# ASSÉDIO MORAL

Além disso, o assédio moral pode ocorrer não apenas durante o expediente, mas também fora do horário de trabalho, desde que tenha relação com a atividade profissional ou com as relações mantidas no ambiente laboral.

**Exemplo:** Colegas ou superiores utilizarem grupos corporativos no WhatsApp, Teams ou redes sociais para expor erros do empregado, ridicularizá-lo ou fazer comentários depreciativos sobre sua atuação ou características pessoais.

## FORMAS DE OCORRÊNCIAS



# ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional acontece quando uma instituição usa práticas abusivas ou hostis, como parte de suas estratégias de gestão, para pressionar intensamente os trabalhadores ou forçar a saída de pessoas que não deseja manter. Essas práticas desrespeitam os direitos fundamentais das vítimas e podem causar sérios danos à sua saúde emocional e dignidade.



Fique atento! O **Assédio Moral**, pode ser caracterizado **em razão da repetição, bem como diante de um único evento.**



A) **Repetição:** Quando há várias atitudes abusivas ao longo do tempo.

B) **Ato único:** Mesmo uma única ação pode ser considerada assédio, caso seja grave o suficiente para causar prejuízo e tenha o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima.

É considerada conduta de natureza grave, que, se comprovada em PAD, pode acarretar a aplicação de sanção expulsiva (demissão, destituição do cargo ou cassação de aposentadoria).

# SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**Objetivo do(a) infrator(a):** excluir, ignorar, humilhar, desqualificar ou desmoralizar o(a) servidor(a) ou colaborador(a)



## OUTRAS CONDUTAS DE VIOLAÇÃO À URBANIDADE, AO RESPEITO E À MORALIDADE ADMINISTRATIVA

Condutas de menor gravidade, caracterizadas por baixo ou médio grau de reprovabilidade, podem ser desagradáveis e ter potencial para prejudicar as relações de trabalho, a manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, bem como enfraquecer o espírito de colaboração, ainda que de forma menos intensa que o Assédio.

Quando comprovadas, essas condutas estão sujeitas a penalidades de advertência ou suspensão, desde que não envolvam o uso do cargo para obtenção de vantagens pessoais ou para terceiros, sem prejuízo das repercussões cíveis e criminais.

Tais situações podem ser resolvidas por meio do “Projeto Concilia!”, iniciativa prevista no plano [PrevenTUR](https://www.gov.br/turismo/pt-br/assuntos/preventur/plano-de-prevencao-e-repressao-de-irregularidades-no-ambito-do-ministerio-do-turismo) (<https://www.gov.br/turismo/pt-br/assuntos/preventur/plano-de-prevencao-e-repressao-de-irregularidades-no-ambito-do-ministerio-do-turismo>)

# ASSÉDIO SEXUAL

São condutas de conotação sexual praticadas no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou verbalmente, por gestos ou outros meios, **propostas ou impostas à vítima contra sua vontade.**

Os **principais elementos** para caracterização do assédio sexual são a **intencionalidade do infrator** e o **não consentimento da vítima.**

Tais ações podem causar constrangimentos e violar a sua liberdade sexual.

Para a sua caracterização é necessária a comprovação do dolo do(a) agente infrator(a), em especial quando se utiliza do cargo para obtenção da referida vantagem sexual.



É considerada conduta de natureza grave, com elevado grau de reprovabilidade social, que ofende gravemente a moralidade administrativa. Caso seja comprovada em PAD, pode acarretar a penalidade de sanção expulsiva (demissão, destituição do cargo ou cassação de aposentadoria).

# IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário observar quatro elementos fundamentais em conjunto:

1

## Local de caracterização das condutas

No ambiente de trabalho, físico ou virtual, mas também fora dele, desde que o exercício esteja relacionado às atribuições funcionais.

2

## Intencionalidade

O comportamento do agressor deve ser intencional, ou seja, deliberado e proposital, com o objetivo de obter algum tipo de vantagem ou favorecimento sexual.

3

## Finalidade Sexual

O assédio sexual envolve uma dimensão sexual explícita ou implícita, onde a busca por gratificação sexual é o motivo subjacente do comportamento inadequado.

4

## Falta de Consentimento

O assédio sexual ocorre quando a pessoa assediada não consente com o comportamento indesejado.

## OUTRAS CONDUTAS DE NATUREZA SEXUAL

Além do assédio sexual propriamente dito, **existem outras atitudes de caráter sexual que também são consideradas impróprias no ambiente de trabalho.** Exemplos disso incluem piadas de conotação sexual e brincadeiras inapropriadas relacionadas ao tema.

Essas condutas, mesmo que não envolvam o uso do cargo para obter vantagens pessoais ou para terceiros, podem gerar consequências sérias. **Se comprovadas, elas podem resultar em punições administrativas, como advertência ou suspensão, além de possíveis sanções nas esferas cíveis e criminais,** dependendo da gravidade da situação.

É essencial manter um ambiente profissional respeitoso e livre de atitudes que possam constranger ou desrespeitar os colegas.



## EXEMPLOS DE ATOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

**Comentários verbais com cunho sexual.**

**Apertões, abraços, toques não consentidos.**

**Convites insistentes, paqueras não correspondidas, para as quais a vítima já manifestou de forma contrária.**

**Tentar beijar alguém à força.**

**Tocar as partes íntimas de alguém.**

**Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados.**

**Utilização do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégios, ou de vantagens indevidas.**

**Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual.**

**Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas.**

**Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação.**

# FORMAS DE OCORRÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

01.

## Assédio horizontal:

ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada.

02.

## Assédio vertical

ocorre quando há relação de hierarquia entre quem assedia e aquela pessoa que é assediada podendo ser descendente ou ascendente.

03.

## Descendente:

quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.

04.

## Ascendente:

quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.

# DISCRIMINAÇÃO

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

Pode se manifestar por meio de exclusão, segregação, ridicularização, comportamentos indesejados, exigências desnecessárias, restrição no acesso a determinados cargos comissionados ou a funções de confiança, dentre outros.

## EXEMPLOS DE CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS:

01

• Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, raça, crença, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero.

03

• Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade.

05

• Qualquer ação que tente tirar ou limitar, de forma desigual, os direitos e liberdades das pessoas.

02

• Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia).

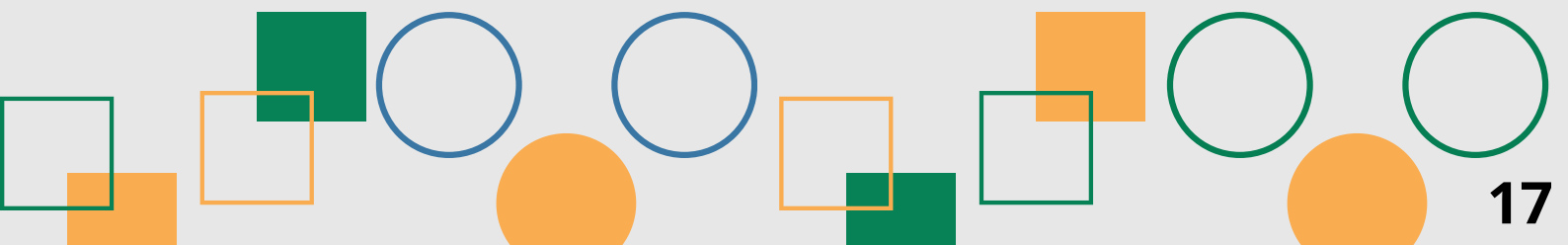
04

• Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.



**EXEMPLOS:**

01. Um servidor que chega atrasado com certa frequência é chamado pelo seu superior hierárquico, que informa, a necessidade do cumprimento do horário.
02. Superior solicita entregas das tarefas atribuídas com prazos determinados, visando assegurar o cumprimento dos objetivos estratégicos da área.



## REDE DE ACOLHIMENTO

Espaços institucionais responsáveis por realizar a primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas. No Ministério do Turismo, a rede de acolhimento será formada pela Ouvidoria, Corregedoria, COGEP (Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas), quando se tratar de agente público e da CGRL (Coordenação-Geral de Recursos Logísticos), quando se tratar de terceirizados.

**Será dividida em duas grandes fases:**

**1) Acolhimento inicial e coleta preliminar de provas:**

responsabilidade da Ouvidoria e da Corregedoria.

**2) Suporte e Monitoramento:** CGRL e COGEP.



## A REDE DE ACOLHIMENTO TERÁ POR FINALIDADE:

I.

Prestar esclarecimentos e informações sobre os direitos e as medidas existentes para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho.

Acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, garantindo um espaço seguro e respeitoso, bem como orientações sobre as ações a serem adotadas.

II.

III.

Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho, criando um ambiente de trabalho inclusivo.

IV.

Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso, para garantir suporte adequado ao enfrentamento das consequências do assédio e da discriminação.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas no cuidado das pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.

# DO SUPORTE E DO MONITORAMENTO

## 2ª FASE DA REDE DE ACOLHIMENTO

### ✓ VÍTIMAS

- Orientação e adoção de medidas administrativas e de saúde inerentes à mitigação do sofrimento vivenciado pela vítima.

---

- Identificação de algum tipo de retaliação, intimidação, perseguição ou qualquer outro tipo de ação que seja prejudicial à vítima;

---

- Manifestação sobre a desnecessidade da manutenção da(s) medida(s) cautelar(es), em razão da situação fática ulterior; e

---

- Canal permanente de escuta, acompanhamento, individual e/ou coletivo, e orientação.

---

- Responsabilidade: COGEP e CGRL

### ✗ DENUNCIADO(A)S

- Acesso ao processo de investigação e responsabilização;

---

- Orientação acerca de eventuais canais externos de apoio;

---

- Monitoramento sobre o cumprimento das obrigações assumidas no TAC; Bem como em casos de reincidência ou cometimento de novas infrações, poderá responder a um Processo Administrativo Disciplinar (PAD);

---

- Monitoramento sobre a possibilidade de coação ou intimidação de testemunhas, bem como de destruição de provas; e

---

- Canal de dúvidas sobre andamento processual.

---

- Responsabilidade: CORREG

# QUEM PODE DENUNCIAR?

## QUALQUER PESSOA

Qualquer pessoa que presencie ou seja vítima de assédio ou discriminação no âmbito do Ministério do Turismo pode realizar a denúncia.

## AGENTE PÚBLICO OU COLABORADOR

Qualquer cidadão, agente público ou colaborador que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar as condutas descritas nesta cartilha, ocorridas no ambiente do trabalho, poderá formular denúncia ou comunicação de irregularidade perante à Ouvidoria, preferencialmente em meio eletrônico, por meio do Sistema Informatizado de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, Plataforma Fala.BR

## VÍTIMA

Qualquer cidadão, agente público ou colaborador que se sinta vítima de atos que possam configurar as condutas descritas nesta cartilha.

## TESTEMUNHA

Qualquer pessoa que tenha presenciado condutas de discriminação ou assédio poderá formular denúncia.

## CHEFIA

É dever de todo agente público, quando tomar conhecimento, representar contra quaisquer irregularidades, sob pena de violação dos deveres do servidor público, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Dúvidas sobre  
Assédio e  
Discriminação!  
Escaneie o  
QR-Code!



## EXEMPLOS DE PROVAS OU ELEMENTOS QUE FORTALECEM UMA INVESTIGAÇÃO

**A**

Gravações, por meio de aparelho celular ou outro equipamento, de vídeo e/ou de áudio com ou sem o conhecimento do(a) infrator(a) da conversa da qual participe como interlocutor(a);

**B**

Documentos, conversas em aplicativos de comunicação e redes sociais, e-mails e ferramentas de trabalho e particulares;

**C**

Testemunhas que tenham presenciado as condutas e que possam robustecer os elementos de prova; e

**D**

Laudos médicos que comprovem o afastamento do(a) agente público(a) ou do(a) colaborador(a) em decorrência de supostas condutas de assédio moral, assédio sexual ou discriminação sofridas.

# DA POSSIBILIDADE DE OCORRÊNCIA DE RETALIAÇÃO

Caso o(a) denunciado(a) pratique alguma ação contrária ao denunciante, tais como perseguição, ameaça, exoneração do cargo comissionado/função de confiança, devolução do(a) colaborador(a) para a empresa prestadora do serviço, dentre outros, estará sujeito à nova apuração de responsabilidade por retaliação. Nesses casos, a Controladoria-Geral da União - CGU será notificada e adotará as providências de apuração da referida irregularidade.



## **Portaria Normativa CGU N° 116, de 18 de março de 2024.**

*Art. 47. Compete exclusivamente à Controladoria-Geral da União receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra denunciantes praticadas por agentes públicos dos órgãos e entidades a que se refere o art. 2º do Decreto nº 10.153, de 2019, bem como instaurar e julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações.*

## **NÃO SE CALE! DENUNCIE!!**



# DA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO CORRECCIONAL

## DA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO

**1**

### PRIMEIRA FASE:

- Comunicação da irregularidade ou representação funcional; e
- Acolhimento inicial da vítima e coleta preliminar de provas.

**2**

### SEGUNDA FASE:

- Consolidação dos vetores de investigação, no bojo da Investigação Preliminar Sumária - IPS, com a definição sobre os enquadramentos e possíveis repercussões administrativas.
- A Corregedoria empreenderá esforços para finalizar as atividades da segunda fase, em até 15 (quinze) dias úteis do término da primeira fase, prorrogáveis por igual período.

**3**

### TERCEIRA FASE:

- Elaboração do relatório final da IPS com a definição dos encaminhamentos correccionais (Arquivamento, TAC ou PAD).

# DAS MEDIDAS CAUTELARES

Havendo necessidade de intervenção imediata no ambiente de trabalho, em razão do relato da vítima e das provas e/ou evidências apresentadas, a Corregedoria convocará o Grupo de Tratamento de Denúncias Sensíveis, no âmbito do Ministério do Turismo - GTD+/MTur.

**São medidas cautelares, diversas das correccionais, definidas pelo GTD+, dentre outras:**

**A)** alteração de lotação do(a) denunciante;

**C)** alteração física do(a) denunciante, permanecendo vinculado à Unidade Administrativa de origem;

**E)** indicação de agente designado;

**B)** proteção provisória para o(a) colaborador(a) contra rescisão sem justa causa, enquanto durar a apuração e responsabilização;

**D)** alteração da jornada de trabalho presencial para remota do(a) denunciado(a) e/ou da vítima, com a supressão do vale-transporte correspondente, se for o caso;

As medidas cautelares poderão ser alteradas ou revogadas, de ofício ou mediante provocação dos interessados, por nova deliberação.

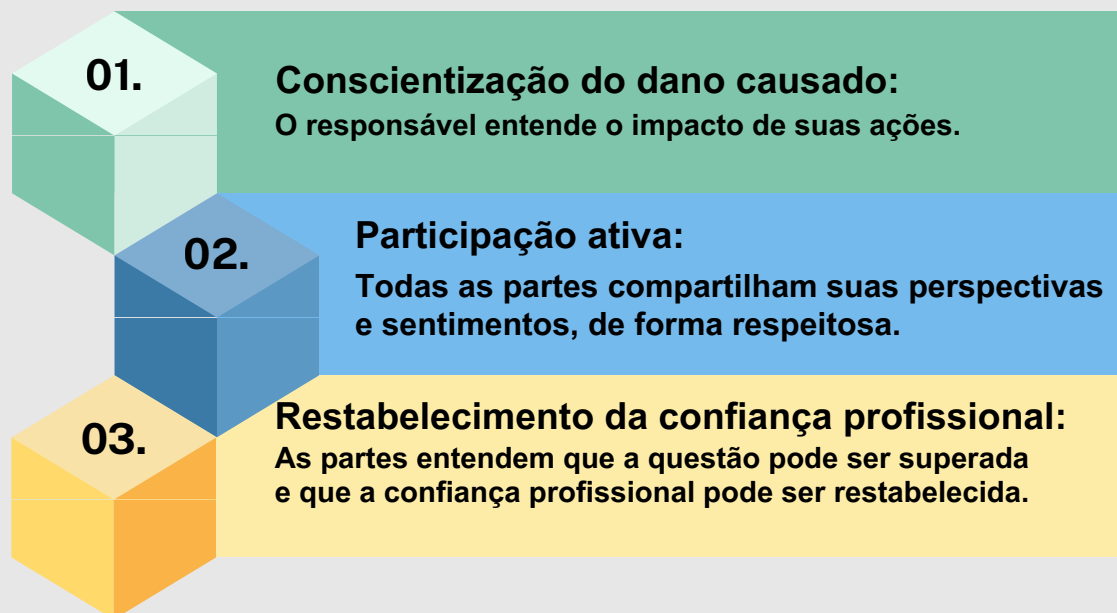
# DA SESSÃO RESTAURATIVA PROJETO RECONCILIA

Após concluídas as duas primeiras etapas, o titular da Corregedoria analisará se é possível firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Este termo pode incluir juízo de retratação por escrito ou sessão restaurativa, além de outras obrigações acessórias que permitam resolver o caso de maneira mais simples e rápida.

A celebração do TAC só é permitida para situações menos graves, com baixo ou médio grau de reprovação.

A sessão restaurativa é uma reunião conduzida para solucionar conflitos ou reparar danos causados por uma conduta inadequada, buscando promover o diálogo entre as partes envolvidas. O objetivo principal é restaurar os laços profissionais, sensibilizar o(a) autor(a) pelo ocorrido e atender às necessidades das pessoas afetadas, de forma respeitosa e colaborativa. Somente será realizada se as duas partes anuírem com o respectivo ato.

## ESSA ABORDAGEM PRIORIZA:



**REFERÊNCIAS:**

**CGU, GUIA LILÁS, Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023.**

**CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO, TRT 6ª Região.**

**Prevenção e combate ao assédio moral no Poder Executivo do Estado de São Paulo, 2024, Controladoria Geral do Estado.**

**O invisível assédio sexual nosso de todos os dias, por Juíza Rejane Jungbluth Suxberger, Site TJDF. <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2021/o-invisivel-assedio-sexual-nosso-de-todos-os-dias>**

**Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, PLANO FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL - PFPEAD.**

**PORTARIA MTUR Nº 2, DE 29 DE JANEIRO DE 2025, PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TURISMO - PSPEADTUR.**

**GUIA DE ORIENTAÇÕES SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO TJDF.**

 @MTurismo     @MTurismo     @MTurismo  
 MinisteriodoTurismo     mturismo

Dúvidas sobre  
Assédio e  
Discriminação!  
Escaneie o  
QR-Code!

