

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 03/02/2025 | Edição: 23 | Seção: 1 | Página: 54

Órgão: Ministério das Relações Exteriores/Gabinete do Ministro

## PORTARIA MRE Nº 580, DE 30 DE JANEIRO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério das Relações Exteriores.

O MINISTRO DE ESTADO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos II e IV, da Constituição da República, e tendo em conta o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, na Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, e na Portaria MRE nº 573, de 23 de dezembro de 2024, resolve:

### OBJETO, ÂMBITO DE APLICAÇÃO E FINALIDADE

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério das Relações Exteriores (PPEAD-MRE).

Art. 2º O PPEAD-MRE tem como premissa nortear as ações em prol da garantia de ambientes de trabalho saudáveis, seguros, acessíveis, inclusivos e livres de violência, nos quais os direitos humanos de todas as servidoras e servidores públicos, trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, contratadas e contratados locais, estagiárias e estagiários sejam respeitados.

§ 1º O Plano Setorial propõe-se a erradicar todas as formas de violência oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

§ 2º O Plano Setorial dedica especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, com deficiência e LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

§ 3º O conjunto inicial de ações incluído no PPEAD-MRE, conforme o Art. 8º desta Portaria, poderá ser complementado ou modificado ao longo da implementação do Plano Setorial, dada a natureza evolutiva do documento e a necessidade de se garantir sua relevância e eficácia ao longo do tempo.

§ 4º A implementação dos processos de apuração de casos envolvendo contratadas e contratados locais observará as respectivas legislações nacionais.

### DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º O PPEAD-MRE considerará as seguintes definições:

I - assédio moral: condutas praticadas no ambiente de trabalho, reiteradamente, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional;

II - assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - assédio sexual: condutas de conotação sexual inadequadas praticadas no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios invasivos, propostas ou impostas à pessoa, sem seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;



IV - outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade, que devem ser igualmente tratadas e coibidas;

V - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, carreira funcional, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados, 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;

VI - rede de acolhimento: espaços institucionais (unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores, unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, quando houver, dentre outros) responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PPEAD-MRE;

VII - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios e os critérios de qualidade e de desempenho; e

VIII - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

#### OBJETIVOS E DIRETRIZES

Art. 4º São objetivos do PPEAD-MRE:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III - definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

IV - assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais;

V - assegurar o acolhimento e a proteção dos denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização; e

VII - por meio da combinação de ações voltadas à educação, à capacitação, à conscientização e ao apoio mútuo, criar uma cultura de gestão humanizada e acolhedora, onde todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores tenham seus direitos seguros e respeitados.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério das Relações Exteriores deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 5º A execução do PPEAD-MRE orientar-se-á pelas seguintes diretrizes:

I - 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;



II - 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, contratadas e contratados locais, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

III - acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na proteção da pessoa assediada ou discriminada e do denunciante;

IV - 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;

V - 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;

VI - resolutividade: o tratamento correicional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, imparcial e definido como prioritário;

VII - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações e de assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas; e

VIII - 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.

#### EIXOS DE ATUAÇÃO E FERRAMENTAS

Art. 6º A execução do PPEAD-MRE observará os seguintes eixos principais de atuação, por meio de ações de formação, sensibilização e promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos:

I - prevenção, com ações de formação, de capacitação, de sensibilização e de promoção à saúde física e mental;

II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Parágrafo único. A execução do PPEAD-MRE também se norteará pelos princípios de:

I - proteção e cuidado da pessoa denunciante;

II - promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados, bem como a todas as pessoas servindo em postos D e postos em zonas de conflito;

III - capacitação de lideranças em gestão e em prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

IV - observação das temáticas de assédio e discriminação nos concursos públicos para admissão nas carreiras do Ministério das Relações Exteriores, bem como nos cursos de formação, aperfeiçoamento, ascensão e remoção;

V - promoção de cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade de todas as servidoras e servidores, por meio de medidas para garantir ambiente de trabalho acessível, saudável, seguro, inclusivo e livre de violência, bem como as formas de monitoramento dessas ações;

VI - fortalecimento das instâncias correicionais, inclusive em termos de lotação e capacitação de pessoal;

VII - promoção de participação com paridade de gênero e atenção a outros grupos historicamente vulnerabilizados nos processos atinentes à apuração do assédio e da discriminação, seja nas instâncias da Corregedoria e Ouvidoria seja na composição das comissões processantes; e



VIII - observação das diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação nos contratos com empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

#### IMPLEMENTAÇÃO E GOVERNANÇA

Art. 7º Caberá à Coordenação-Geral de Integridade, Inspeção, Transparência e Acesso à Informação a responsabilidade de, em coordenação com as unidades que tenham competências sobre o tema e, sempre que necessário, com representantes do Sistema de Promoção de Diversidade e Inclusão e das entidades sindicais:

I - monitorar a implementação do Plano Setorial por meio da elaboração de relatórios anuais, a serem orientados pelo Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

II - realizar reuniões de periodicidade a ser definida ou convocadas extraordinariamente para discutir e elaborar estratégias para implementar e avançar as ações definidas nos três eixos do Plano Setorial, inclusive a criação de comissão intersetorial para governança do PPEAD; e

III - promover ajustes e melhorias contínuas no Plano Setorial, tendo em vista garantir que o documento permaneça relevante e eficaz ao longo do tempo.

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 8º Ficam aprovadas, na forma do Anexo, as ações do PPEAD-MRE.

Art. 9º Os casos omissos em relação ao disposto nesta portaria serão resolvidos pela Secretaria-Geral, com assessoramento técnico da Secretaria de Gestão Administrativa.

Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**MAURO VIEIRA**

#### ANEXO

#### EIXO PREVENÇÃO



Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgar o PPEAD-MRE entre todos os servidores e trabalhadores do MRE, na SERE e nos postos no exterior, por meio de palestras presenciais e on-line	Elevação do nível de conhecimento sobre assédio e discriminação e das ações tomadas pelo MRE	A partir do lançamento do PPEAD-MRE	SG/SGAD	Condutas que configurem assédio moral, sexual, bem como discriminação	Baixa adesão
Divulgar entre todos os servidores e trabalhadores do MRE, na SERE e nos postos no exterior, versão atualizada do Guia Lilás, por meio de palestras presenciais e on-line	Elevação do nível de conhecimento sobre assédio e discriminação	Ação contínua	DSS	Condutas que configurem assédio moral, sexual, bem como discriminação	Baixa adesão
Incluir cláusulas, em editais e novas contratações, em que as empresas assumirão compromisso com as políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação	Dissuasão de práticas de assédio por parte das empresas de terceirização de mão de obra contra seus próprios funcionários	Ação contínua, a partir do lançamento do PPEAD-MRE	SGAD/CGLC/DA	Condutas que configurem assédio moral, sexual, bem como discriminação	Inobservância das empresas e de seus prepostos no MRE

Traduzir manuais, folhetos de campanha e outros materiais informativos sobre o Plano de Ação do MRE para envio aos postos no exterior	Elevação do conhecimento dos contratados locais sobre assédio e discriminação	Abril/2025	DA	Condutas que configurem assédio moral, sexual, bem como discriminação	Baixa adesão; divulgação insuficiente dos Postos junto aos seus respectivos contratados locais; falta de recursos
Capacitar as chefias do MRE em Comunicação Não-Violenta (CNV), liderança e gestão de pessoas	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DTA/DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos; baixa adesão
Tornar obrigatórios os treinamentos de prevenção ao assédio e discriminação nos cursos de formação, ascensão funcional e remoção de todas as carreiras de servidores do Itamaraty	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	IRBr/DTA/DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos
Incluir tópicos sobre assédio, discriminação e capacitismo nos concursos para diplomatas e oficiais de chancelaria	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	IRBr/DTA	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	
Associar remoções de servidores de todas as categorias à conclusão dos cursos da ENAP sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação e sobre superação do capacitismo no setor público	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DSE	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	
Treinar chefias e equipes que trabalham com PcDs, com foco na inclusão	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DTA/DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos
Continuar as campanhas permanentes de enfrentamento ao assédio e combate ao capacitismo, com distribuição de material informativo	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos



Realizar Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em 2025 com ênfase em violência no trabalho e saúde mental, apresentando os resultados aos gestores para ações assertivas	Mapear os principais elementos que possam ser catalizadores de situações de assédio e discriminação no MRE, bem como levantar o quantitativo de servidores e colaboradores que tenham vivenciado ou testemunhado tais situações no Ministério	Julho/2025	DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Adesão aquém do ideal dos servidores
Divulgar amplamente a primeira edição da cartilha da DSS no contexto da campanha permanente de enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Março/2025	DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	
Estabelecer a prática de "Entrevistas Iniciais" da Administração com novos funcionários com deficiência, de todas as categorias de servidores, para identificar eventuais demandas de adaptação	Garantir às pessoas com deficiência o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo	Ação contínua, a partir do lançamento do PPEAD-MRE	SGAD/DSE/IRBr	Condutas que configurem discriminação em razão da deficiência	Não implementação pela Administração
Estabelecer canal de diálogo entre a Administração e servidores com deficiência	Garantir às pessoas com deficiência o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo	Ação contínua	SGAD/DSE	Condutas que configurem discriminação em razão da deficiência	Não implementação pela Administração
Promover palestras do Sistema de Promoção de Diversidade e Inclusão às novas turmas do IRBr e de novos Oficiais de Chancelaria	Elevação do nível de conhecimento sobre os grupos prioritários; prevenir a ocorrência de situações de discriminação	Ação contínua	IRBr/DSE	Condutas que configurem discriminação em razão da deficiência	Baixa adesão
Dar ciência do Plano Federal e do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no ato de posse da servidora e do servidor	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua, a partir do lançamento do PPEAD-MRE	DSE	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Não implementação pela Administração



Elaborar guia sobre discriminação étnico-racial, em formato digital, para encaminhamento a todos os servidores, inclusive no exterior	Prevenir a ocorrência de situações de discriminação étnico-racial no ambiente de trabalho	Setembro/2025	APSD/SGAD/DSS	Condutas que configurem discriminação étnico-racial	Baixa adesão; falta de recursos
Tornar obrigatória a realização do curso da ENAP sobre prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e à discriminação para servidores que assumam função de chefia	Prevenir a ocorrência de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho	Ação contínua	DSE	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Não implementação pela Administração; ausência de monitoramento
Criar e implementar Núcleo de Mediação	Melhor ambiente de trabalho; busca de soluções consensuais de conflitos	Segundo semestre de 2025	ISEX/DSE (com colaboração da COR na criação)	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Não implementação; baixa adesão

#### EIXO ACOLHIMENTO

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgar os espaços de acolhimento existentes para as vítimas de assédio e discriminação	Propiciar condições de acolhimento conforme requisitos mínimos da CGU	Abril/2025	DSS	Riscos psicossociais associados à violência no trabalho	Falta de recursos
Criar espaço físico de acolhimento na Ouvidoria, para assegurar às vítimas de assédio e discriminação a privacidade e o sigilo necessários para a apresentação de suas denúncias	Garantir que as instalações físicas da Ouvidoria sejam adequadas para a prestação de atendimento aos manifestantes, em observância das orientações constantes da Portaria Normativa nº 116 da CGU	Novembro/2025	DA/OUVSE	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos
Priorizar a representatividade de grupos historicamente vulnerabilizados na composição da equipe da Ouvidoria	Assegurar a presença de pessoas do mesmo grupo historicamente vulnerabilizado do(a) denunciante na equipe de atendimento da Ouvidoria, a fim de fortalecer a confiança no atendimento e proporcionar um ambiente mais sensível e acolhedor para o(a) denunciante	Dezembro/2025	OUVSE/DSE	Condutas que configurem assédio moral, sexual e discriminação	Dificuldade de lotação



Manter e expandir a atuação do Núcleo de Apoio Psicológico ao Servidor (NAP) da DSS em ações voltadas ao acolhimento de servidores que estejam vivenciando situações de assédio e conflitos no ambiente de trabalho, nas modalidades presencial e virtual	Propiciar atendimento psicológico qualificado no acolhimento e garantir que seja abrangente e consiga suprir toda a demanda do MRE	Ação contínua	DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos e dificuldades de lotação
Expandir para os postos no exterior a possibilidade de utilizar, de forma virtual, os serviços do Núcleo de Apoio Psicológico ao Servidor (NAP) da DSS e divulgar esse meio	Propiciar atendimento psicológico qualificado no acolhimento e garantir que seja abrangente	Ação contínua	DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos e dificuldade de lotação
Quando da retomada das inspeções da Coordenação-Geral de Integridade, Inspeção, Transparência e Acesso à Informação, associar equipe para escuta e acolhimento a todos os funcionários dos postos no exterior	Propiciar espaço de escuta e acolhimento nos postos no exterior, bem como esclarecimentos sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação	Ação contínua	ISEX/COR/DSS	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos; baixa adesão
Capacitar servidores e outros profissionais que trabalham no acolhimento a vítimas de assédio e discriminação	Propiciar atendimento qualificado às vítimas	Junho/2025	DSS/DTA/Comissão de Ética	Condutas que configurem assédio moral, assédio sexual ou discriminação	Falta de recursos; baixa adesão



#### EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Consolidar priorização de casos de assédio na COR, por meio de publicação de portaria	Dar maior celeridade ao tratamento das denúncias	Abril/2025	COR	Insegurança das vítimas de assédio; prevenção de retaliações	Baixa adesão, número de denúncias muito grande para a equipe que deverá apurar
Criar fluxo de comunicação com a DAUX em casos de denúncia envolvendo contratados locais	Evitar demissões sem justa causa de contratados locais envolvidos em casos de assédio e discriminação em Postos no exterior	A partir da implementação do PPEAD-MRE	COR//ISEX/DAUX	Insegurança das vítimas de assédio; prevenção de retaliações	Baixa adesão

Investir na formação dos servidores que trabalham na apuração de casos de assédio e discriminação, inclusive em mediação	Proporcionar apuração qualificada e cada vez mais cuidadosa	Junho/2025	COR/DSE	Insegurança das vítimas de assédio; insegurança dos servidores apuradores	Falta de recursos; baixa adesão
Promover campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias e de como apresentá-las	Garantia de que os servidores conheçam os canais de denúncia e as salvaguardas conferidas aos denunciantes	Junho/2025	OUVSE/DSS	Subnotificação de casos de assédio e discriminação	Falta de recursos humanos na unidade
Realizar o levantamento de possíveis medidas acautelatórias correicionais e/ou administrativas aplicáveis em casos de denúncias de assédio e discriminação	Definição de um rol de medidas acautelatórias passíveis de aplicação pelos gestores em casos de denúncias por assédio e discriminação	Março/2025	COR/OUVSE/DSE	Continuidade da violência e retaliação	Obtenção de consenso acerca das medidas acautelatórias cabíveis
Produzir dados estatísticos sobre as manifestações de ouvidoria envolvendo casos de assédio e discriminação e publicá-los nos relatórios de gestão, acompanhados de recomendações para o contínuo aperfeiçoamento das estratégias de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no Ministério	Mensuração do impacto das campanhas de divulgação dos canais de denúncia, identificação de padrões recorrentes de assédio e discriminação no Ministério e proposição de melhorias para as políticas de prevenção e enfrentamento	Dezembro/2025	OUVSE	Carência de dados estatísticos que possam embasar ações institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação	Falta de recursos humanos na unidade
Criar e divulgar guia sobre apresentação e tratamento das denúncias	Garantia de que os servidores conheçam os canais de denúncia e as etapas do processo de apuração	Setembro/2025	COR/OUVSE/DSS/ISEX	Subnotificação de casos de assédio e discriminação	Falta de recursos; baixa adesão



Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.