



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima
Reitoria

PORTARIA Nº 0531/GAB-REITORIA/IFRR, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2026

A **REITORA** DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RORAIMA, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo Decreto de 2 de dezembro de 2024, publicado no Diário Oficial da União de 3 de dezembro de 2024, Seção 2

RESOLVE

Art. 1º Aprovar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR) na forma do anexo a esta portaria.

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 2.º São finalidades deste plano setorial:

I - Estabelecer ambientes organizacionais livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das pessoas que trabalham na instituição sejam respeitados.

II - Erradicar todas as formas de violência oriundas das relações de trabalho, dando especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e às formas de discriminação.

III - Consolidar a integridade institucional por meio do apoio e da

valorização de condutas respeitadas e integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo nas relações profissionais.

IV - Promover uma cultura organizacional que valorize:

a) a inclusão, fim desejado, em que todos os direitos humanos são respeitados e promovidos;

b) a equidade, instrumento fundamental para se viabilizarem os direitos humanos de forma justa;

c) a acessibilidade, condição prática para se promover a inclusão;

d) a igualdade, pilar dos direitos humanos e complemento da equidade para resultados efetivos; e

e) a diversidade, fundamento para se construir uma comunidade que reconheça e que valorize as diferenças entre as pessoas como elementos essenciais da condição humana.

V - Garantir a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho e de ensino-aprendizagem excludentes e discriminatórios.

Art. 3.º No âmbito deste plano setorial, consideram-se as mesmas terminologias previstas na Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4.º Para fins deste plano setorial, constituem-se como diretrizes gerais:

I - Compromisso institucional na promoção de um ambiente

organizacional pautado no respeito à diversidade e à inclusão, e fundamentado em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes organizacionais seguros e saudáveis.

II - Confidencialidade das identidades de todas as pessoas envolvidas, incluindo denunciante, denunciados e testemunhas, garantindo-lhes proteção contra exposição ou retaliações.

III - Prioridade, celeridade e resolutividade como princípios norteadores do tratamento corretivo e ético das denúncias de assédio ou discriminação, visando à proteção integral das pessoas envolvidas e à promoção de um ambiente institucional saudável, seguro e acolhedor.

IV - Acolhimento humanizado, baseado em ações de escuta ativa, fornecimento e esclarecimento de informações sobre os caminhos possíveis para soluções centradas na pessoa assediada ou discriminada.

V - Integralização do atendimento e do acompanhamento dos casos de assédio e discriminação, orientada por uma abordagem sistêmica e por fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.

VI - Inclusão de todas as pessoas que atuam nas atividades finalísticas e de apoio da instituição na esfera de proteção do presente plano, abrangendo ocupantes de cargos efetivos, temporários, comissionados, de emprego público, terceirizados, estudantes em estágio ou bolsistas e pesquisadores vinculados a atividades específicas.

VII - Transversalidade da abordagem das situações de assédio e discriminação, considerando sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

VIII - Comunicação não Violenta (CNV) como fundamento para uma linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades, permeando todas as fases do tratamento de denúncias.

IX - Tratamento humanizado e linguagem inclusiva, observados em todas as fases do tratamento das denúncias, com respeito à diversidade.

X - Incentivo à mediação e à conciliação como instrumentos para a resolução pacífica de conflitos, respeitando-se a autonomia da vontade e a segurança

das partes envolvidas, sem prejuízo da apuração formal, quando necessário.

XI - Promoção de práticas restaurativas, buscando-se não apenas a responsabilização, mas também a restauração das relações interpessoais e do ambiente institucional, com foco na reparação dos danos, na escuta ativa e na reconstrução da confiança e do respeito mútuo.

XII - Adoção de abordagens integradas e multidisciplinares, promovendo o diálogo, a empatia e a valorização da diversidade como pilares para a superação de situações de assédio e discriminação.

CAPÍTULO III

DO PLANO SETORIAL

Art. 5.º As diretrizes e as orientações relativas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, em conformidade com o plano federal, estão organizadas em três eixos:

I - Prevenção: ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde.

II - Acolhimento: ações para organização de redes e canais de acolhimento.

III - Tratamento de denúncias: estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Parágrafo único. Todas as fases de execução das ações previstas neste plano deverão observar os princípios de tratamento humanizado, tendo como foco a linguagem inclusiva e a comunicação não violenta.

Art. 6.º O disposto neste plano aplica-se aos agentes públicos e aos discentes do IFRR, qualificados a seguir:

I - Agentes públicos: aqueles que exercem atividades, remuneradas ou não, no IFRR, independentemente de vínculo empregatício.

II - Discentes: estudantes regularmente matriculados nos cursos ofertados pelo IFRR, bem como participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa e extensão oferecidas pelo IFRR, tanto presenciais quanto a distância, quaisquer que sejam suas formas e duração.

CAPÍTULO IV

DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

Art. 7.º As empresas contratadas pela administração pública federal para a prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pela Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Parágrafo único. Em consonância com essas diretrizes, as empresas contratadas pelo IFRR deverão adotar procedimentos e práticas que previnam e que enfrentem situações de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para seus trabalhadores.

Art. 8.º Os editais de licitação do IFRR e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra devem incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços no desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho e que incluam formação e capacitação de seus trabalhadores sobre o tema, garantindo também mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos.

CAPÍTULO V

DA GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

Art. 9.º O acompanhamento das ações previstas neste plano será realizado pelo Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos (CGOV), com o apoio do Departamento de Governança e Gestão de Riscos (Degov), que poderá emitir orientações para o efetivo cumprimento da proposta ou sua adequação quando necessário.

Art. 10. O engajamento institucional pressupõe o envolvimento ativo de todas as pessoas que compõem o IFRR: gestores, servidores, prestadores de serviço, estagiários, independentemente de sua área de atuação ou vínculo funcional.

Parágrafo único. O prazo de vigência deste plano obedecerá ao prazo de vigência do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028, porquanto os objetivos a serem atingidos são convergentes e as ações necessitam de reforço contínuo para a consolidação de um novo padrão cultural organizacional.

Art. 11. Anualmente, o Degov produzirá um relatório consolidado aprovado pelo CGOV, para ser enviado ao Comitê Gestor do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, contendo minimamente as seguintes informações:

I - Relação das atividades executadas em relação às ações previstas no plano setorial.

II - Relação das ações previstas não executadas com as respectivas justificativas das áreas envolvidas.

III - Relação das denúncias registradas no ano anterior na unidade Ouvidoria interna relacionadas ao assédio e à discriminação.

IV - Relação dos processos disciplinares registrados no ano anterior relacionados ao assédio e à discriminação.

V - Relação das alterações observadas como necessárias para a adequação do plano a serem implementadas no ano administrativo em curso.

Parágrafo único. O relatório anual deverá ser publicado no portal institucional.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Os casos omissos serão analisados e resolvidos pela CGOV com o apoio do Degov e de outros setores relacionados à execução deste plano ou de especialistas, quando necessário.

Art. 13. Este plano entra em vigor na data de sua publicação, com o seguinte anexo:

I - Anexo I (Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IFRR).

Art. 14. Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publicação: [Transparência Ativa](#) em 20 de fevereiro de 2026

Documento assinado eletronicamente sob [fundamentação](#), por:
NILRA JANE FILGUEIRA BEZERRA | Reitora

Data da Assinatura:
20 de fevereiro de 2026 as 17:46 (America/Boa_Vista)

Tipo de Documento:
Portaria



[Autenticidade](#)