



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA

Superintendência Estadual do Indígena - SI

Instrução Normativa nº 1/2025/SI-GAB

Estabelece diretrizes para a prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito da Superintendência Estadual do Indígena de Rondônia.

O SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO INDÍGENA, no uso das atribuições legais e tendo em vista o compromisso da Superintendência com a promoção da igualdade, respeito e dignidade de todas as pessoas envolvidas nas atividades desta instituição, resolve:

Art. 1º. Estabelecer, por meio da presente Instrução Normativa, diretrizes e procedimentos para a prevenção e enfrentamento de qualquer forma de assédio ou discriminação no âmbito da Superintendência Estadual do Indígena - SI, garantindo um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro, sustentável e livre de qualquer tipo de violência, exclusão ou desrespeito.

Parágrafo único. Esta Instrução Normativa aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na SI, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, em face de qualquer dos(as) agentes públicos(as), nos termos do art. 2º, V, desta Instrução Normativa.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º. Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I – **Assédio moral:** toda e qualquer conduta sistemática, prática repetitiva ou comportamento que tenha o intuito de violar a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

II – **Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – **Assédio sexual:** conduta de conotação sexual ou qualquer outro ato libidinoso praticada de modo a constranger alguém contra a sua vontade, sob forma verbal, não verbal, física ou eletrônica, manifestada por palavras, gestos, contato físico, correspondência eletrônica ou outros meios, com o intuito de obter vantagem, favorecimento ou constrangimento sexual, afetando a dignidade ou criando à pessoa um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – **Discriminação:** 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 e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrangendo todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V - **Agentes públicos(as):** servidores(as) efetivos(as) e comissionados(as), ainda que sem vínculo efetivo com a Administração Pública, inclusive em exercício provisório, e, no que couber, aos(às) servidores(as) cedidos(as) ou removidos(as) por outros órgãos ou entidades públicas, estagiários(as), voluntários(as), temporários(as), empregados(as) de empresas contratadas para a prestação de serviços terceirizados e demais agentes que exerçam mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, permanente, temporário ou excepcional, na Superintendência Estadual do Indígena - SI.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º. São diretrizes desta política:

I - promoção de ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância e a diversidade;

II - implementação de uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III - conscientização e fomento de campanhas e eventos sobre o tema;

IV - monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente de trabalho;

V - incentivo a soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vista a evitar o surgimento de novas situações de conflito;

VI - promoção de um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho; e

VII - promoção de estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, priorizando:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Art. 4º. São princípios orientadores desta Instrução Normativa:

I – Respeito à dignidade da pessoa humana;

II – Não discriminação e respeito à diversidade étnica, cultural e social;

III – Igualdade de direitos e oportunidades;

IV – Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

V - Gestão participativa, a integração entre agentes públicos(as), com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

VI - Preservação dos direitos sociais do trabalho;

VII - Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) agente público(a);

VIII - Primazia da abordagem preventiva;

IX - Transversalidade e integração das ações;

X - Responsabilidade e proatividade institucional;

XI - Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XII - Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XIII - Resguardo da ética profissional;

XIV - Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no ambiente de trabalho e no exercício das funções; e

XV - Preservação dos denunciante, das denunciante e das testemunhas contra represálias.

CAPÍTULO III

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 5º. A Superintendência Indígena do Estado de Rondônia adota as seguintes medidas para a prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação:

I – Promover a conscientização contínua entre servidores, colaboradores e parceiros da Superintendência sobre as questões relativas ao assédio moral, sexual e discriminação, especialmente em relação aos direitos dos povos indígenas e à diversidade cultural presente na instituição;

II – Realizar campanhas educativas internas, utilizando materiais informativos que expliquem os conceitos de assédio, discriminação e as consequências jurídicas e administrativas de tais condutas;

III – Oferecer treinamentos regulares sobre ética, respeito e boas práticas no trato com os servidores e com as comunidades indígenas atendidas pela Superintendência;

IV – Criar canais acessíveis, seguros e confidenciais para a denúncia de qualquer forma de assédio ou discriminação, com garantias de sigilo para o denunciante, mas assegurando que as denúncias não serão anônimas.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO

Art. 6º. A SI instituirá, no prazo de 60 (sessenta) dias, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com caráter permanente, observando a seguinte composição:

I - Um(a) representante da área de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas, que a presidirá;

II - Três servidores de todos os gêneros.

Parágrafo único. Os membros da Comissão serão designados por ato do(a) Superintendente Estadual.

Art. 7º. Compete à comissão:

I – Receber, acolher e analisar denúncias ou relatos de assédio e discriminação;

II – Zelar pela proteção das pessoas envolvidas, preservando a confidencialidade e integridade;

III – Recomendar a abertura de processos administrativos disciplinares ou outros procedimentos cabíveis, quando for o caso;

IV – Propor medidas corretivas, educativas e de acompanhamento;

V – Emitir relatórios periódicos sobre as ações e ocorrências, mantendo resguardado o sigilo dos envolvidos.

CAPÍTULO V

DAS FORMAS DE ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DO RELATO

Art. 8º. Qualquer pessoa que se perceba alvo ou tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação nesta Superintendência, poderá formular notícia:

I - à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação por e-mail para o endereço eletrônico (CRIAR E-MAIL INSTITUCIONAL);

II - ao Gabinete da Superintendência Estadual Indígena, por e-mail para o endereço eletrônico:

III - à Ouvidoria, via Fala.BR ou e-mail para o endereço ouvidoria@povosindigenas.ro.gov.br;

§ 1º Os relatos serão recebidos pelos canais referidos nos incisos deste artigo e remetidos à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação (CPCAD) para análise e manifestação, sendo vedadas denúncias anônimas.

§ 2º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento do relato de assédio ou discriminação.

Art. 9º A Superintendência, ao receber a denúncia, deverá:

I – Garantir a confidencialidade das informações relacionadas à denúncia, respeitando a privacidade do denunciante e das partes envolvidas;

II – Encaminhar o processo à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação para apurar a denúncia, assegurando imparcialidade e celeridade no processo;

III – Promover a análise do caso e, quando necessário, encaminhar a vítima para o acompanhamento psicológico e/ou jurídico.

Art. 10. Durante a apuração das denúncias de assédio ou discriminação, deverão ser adotadas as seguintes medidas, conforme a gravidade do caso:

I – Afastamento temporário do acusado, quando necessário, para garantir a integridade da investigação e das partes envolvidas;

II – Medidas de proteção à vítima, incluindo a garantia de que não ocorrerão represálias ou discriminação por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos;

III – Aplicação de sanções disciplinares, de acordo com a gravidade do ato, podendo incluir advertências, suspensões ou até a demissão, conforme as normas internas e a legislação vigente.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. A Superintendência compromete-se a monitorar periodicamente a eficácia das medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação, com o objetivo de aprimorar as políticas internas e garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.

Art. 12. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GASODÁ SURUÍ
Superintendente Estadual
Superintendência Estadual do Indígena



Documento assinado eletronicamente por **Gasodá Suruí, Superintendente Indígena**, em 24/11/2025, às 12:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0066691640** e o código CRC **48B242E0**.

Referência: Caso responda esta Instrução Normativa, indicar expressamente o Processo nº 0091.000184/2025-01

SEI nº 0066691640