



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
**CONSELHO SUPERIOR**

---

**RESOLUÇÃO Nº 069/CONSUP/IFAM, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2024.**

*Autoriza, ad referendum do Conselho Superior, a publicação da Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual.*

O PRÓ-REITOR DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, no exercício do cargo de REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS – IFAM, no uso de suas atribuições legais e estatutárias que lhe confere a Portaria nº 1.652/GR/IFAM, de 14/11/2024, publicada no Diário Oficial da União – DOU Nº 222, de 18/11/2024, Seção 2, pág. 15, e;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 13 e 42, do Regimento Geral do Instituto Federal do Amazonas – IFAM, combinado com o inciso VIII do art. 17 da Resolução nº 019-CONSUP/IFAM, de 11/03/2024;

CONSIDERANDO o Despacho nº 3507/2024 - DAA/DBS, de 08/11/2024, que versa sobre a urgência em implementar medidas de combate ao assédio moral e sexual no âmbito do IFAM;

CONSIDERANDO o Despacho nº 61070 / 2024 - GAB/REITORIA, 11/11/2024, que encaminhou o Processo nº 23443.013894/2024-70, ao Conselho Superior, que trata da publicação da Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual;

**R E S O L V E:**

Art. 1º AUTORIZAR, *ad referendum* do Conselho Superior, a aprovação da publicação da Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual, que consta nos autos do Processo nº 23443.013894/2024-70.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**Dê-se ciência. Publique-se. Cumpra-se.**

**Paulo  
Henrique  
Rocha Aride**  
Reitor, em exercício

Assinado digitalmente por Paulo  
Henrique Rocha Aride  
ND: CN=Paulo Henrique Rocha  
Aride, E=aride@ifam.edu.br  
Razão: Eu estou aprovando este  
documento  
Localização:  
Foxit PDF Reader Versão: 12.1.2



## REGULAMENTO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO DO IFAM

O REITOR DO IFAM, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

**CONSIDERANDO** a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948, da qual o Brasil é signatário;

**CONSIDERANDO** que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

**CONSIDERANDO** que as práticas de assédio são formas de violência psicológica que afetam a vida do cidadão, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais;

**CONSIDERANDO** que o assédio sexual e moral pode configurar violação à Lei nº 8.112/90 e à Lei nº 8.429/92;

**CONSIDERANDO** que foi desenvolvido e publicado o Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e



à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

**CONSIDERANDO A** Resolução Nº 052/CONSUP/IFAM, 02 de junho de 2022 e a Resolução Nº 061/CONSUP/IFAM, 29 de julho de 2019.

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I**  
**DA FINALIDADE, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

Art. 1º Instituir a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) aqui instituída como o conjunto de princípios e objetivos que estabelecem a organização e os (as) responsáveis para a implantação de ações que promovam a prevenção e o combate ao assédio na instituição.

Parágrafo único - Esta política se aplica no que couber, a quaisquer pessoas, independentemente do tipo de vínculo, que frequentem os ambientes e eventos institucionais;

Art. 2º É objetivo geral desta política estabelecer diretrizes a serem seguidas pela comunidade acadêmica no ambiente de trabalho e no seu cotidiano, com vistas a proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e resolução nos temas referentes ao assédio.

Art. 3º São objetivos específicos desta Política:

- I. Fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na prevenção, abordando conceituação, caracterização e consequências do assédio;
- II. promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do IFAM;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÉNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
GABINETE DA REITORIA

- III. Instituir um protocolo de acolhimento para vítimas e testemunhas de assédio e um fluxo de tratativa de denúncias;
- IV. Elaborar e orientar a comunidade acadêmica sobre a rede de acolhimento, os fluxos e procedimentos institucionais referente ao tema do assédio;
- V. Garantir a capacitação necessária para todos os componentes da rede de acolhimento e apoio às pessoas e testemunhas de assédio;
- VI. Monitorar sistematicamente e promover pesquisas pontuais que avaliem o tema de assédio no IFAM;
- VII. Produzir e divulgar anualmente relatórios sobre o tema do assédio no IFAM
- VIII. Constituir a Comissão Permanente de Combate ao Assédio Sexual e Moral no âmbito do IFAM.

Art. 4º Esta política obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I. Construção de uma cultura institucional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas.
- II. Promoção de um clima institucional saudável e respeitoso, de não discriminação e de valorização da diversidade;
- III. Manutenção de processos sistemáticos e contínuos na prevenção e combate a todas as formas de assédio e importunação sexual.
- IV. Preservação do denunciante e das testemunhas para evitar possíveis represálias;
- V. Preservação do denunciado, para evitar punição prévia ou dupla punição;
- VI. Garantir o princípio da presunção da inocência, com direito ao contraditório e à ampla defesa, bem como estabelecer protocolo de encaminhamento de queixa em caso de confirmação de denúncia infundada.

## CAPÍTULO II

### DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º Segundo esta política, entende-se por:

- I. **Assediador(a):** pessoa que pratica o assédio, com a intenção de atingir a vítima, causando seu isolamento, humilhação e constrangimento seja com o objetivo de prejudicar a vida funcional ou acadêmica da vítima, ou, simplesmente de mantê-la sob tortura psicológica.
- II. **Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.
- III. **Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- IV. **Assédio moral:** toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de alguém;
- V. **Assédio sexual:** a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. (Lei 14612/2023, conforme inciso II do Art. 2º).
- VI. **Comunidade acadêmica:** servidores(as), trabalhadores(as) temporários(as) ou terceirizados(as), estudantes ativos(as) e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
GABINETE DA REITORIA

egressos(as), estagiários(as), bolsistas, colaboradores(as) voluntários(as).

- VII. **Conduta abusiva:** Na "conduta abusiva", o ato praticado decorre de gestos, palavras, comportamentos inadequados que alcançam a esfera íntima da vítima e lhe causam dano ou prejuízo psíquico ou físico degradando o seu clima de trabalho ou ameaçando a manutenção de seu emprego. Portanto, trata-se de ato ilícito e que não pode ser confundido com situações de conflito pertinentes ao dia a dia profissional.
- VIII. **Conduta reiterada:** Na "conduta reiterada" o ato faltoso, desrespeitoso é repetido por várias vezes. O ato isolado não caracteriza assédio moral. Precisa ser praticado mais de uma vez.
- IX. **Discriminação:** toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;
- X. **Etarismo:** é a discriminação contra pessoas com base em estereótipos associados à idade. Esse preconceito se manifesta através de diferentes maneiras de abordagem ao idoso, como piadas, infantilização e atitudes de exclusão.
- XI. **Importunação sexual:** praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lasciva ou a de terceiro;
- XII. **Natureza psicológica:** Na "natureza psicológica", o campo de investigação do assédio moral reside na violação de direitos da personalidade do indivíduo com prática de atos que atentam contra a dignidade psíquica. Quando a conduta afeta também aspectos



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
GABINETE DA REITORIA

corpóreos do ser humano pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito como a agressão física, por exemplo.

- XIII. **Violência de gênero:** qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial;
- XIV. **Violência física:** qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde de alguém;
- XV. **Violência psicológica:** "conduta ativa ou passiva que, propositadamente, e em contradição às necessidades do trabalho, provoca abalo emocional, ansiedade e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação".
- XVI. **Violência racial:** é a conduta que discrimina, humilha, insulta, ameaça, trata de forma injusta, desrespeitosa, viola a integridade física ou psicológica de qualquer pessoa ou grupo com base na sua cor ou grupo étnico-racial, podendo estar relacionada a antepassados, local de origem (nacionalmente ou etnicamente), roupas, sotaque, credo, práticas religiosas, dentre outros.
- XVII. **Violência sexual:** todo ato sexual, tentativa de consumar um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho.

## CAPÍTULO III

### DAS AÇÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 6º Configuram-se como ações que devem ser instituídas e sustentadas pelos membros da comunidade acadêmica do IFAM:

- I. Respeitar e ser respeitado (a) pelos membros da comunidade acadêmica, combatendo o bullying ou qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, deficiência física ou intelectual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza;
- II. Manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e estudo;
- III. Reportar, por meio dos canais adequados, qualquer ação que tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento relacionada ao assédio, violência de qualquer natureza, negligência ou omissão.

## CAPÍTULO IV

### DO ASSÉDIO MORAL

Art. 7º Constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral no IFAM, dentre outros:

- I. Contestar decisões, desconsiderar ou ironizar opiniões, advertir arbitriamente, ou retirar a autonomia da pessoa, de forma reiterada, injustificadamente;
- II. Sobrecarregar a pessoa com atribuições de tarefas fora do horário de trabalho ou retirar-lhe tarefas que habitualmente eram executadas,

causando sensação de incompetência ou inutilidade, sem justificativa, com o intuito de prejudicar ou responsabilizar a pessoa.

- III. Delegar tarefas humilhantes e constrangedoras ou impossíveis de serem cumpridas no prazo estipulado, salvo urgências e emergências devidamente justificáveis, ou manipular informações para prejudicar a execução da atividade;
- IV. Vigiar excessivamente ou impor regras e condições diferentes das exigidas para outros colaboradores nos mesmos setores e atividades, sem justificativas aplicáveis no âmbito da gestão;
- V. Isolar a pessoa de outros colegas, prejudicando sua comunicação no trabalho;
- VI. Ignorar a presença da pessoa e evitar comunicar-se diretamente com ela, fazendo-o apenas por meio de bilhetes, recados ou terceiros;
- VII. Instigar um ambiente de controle entre colegas, fora de contexto hierárquico, gerando desconfiança;
- VIII. Ofender, espalhar rumores, criticar ou expor a pessoa por sua vida particular, mesmo que para tal fim se utiliza de redes sociais;
- IX. Desrespeitar, gritar, apelidar, punir de forma vexatória ou constranger a pessoa, de maneira reiterada;
- X. Desconsiderar, eventuais limitações em relação à saúde, desde que estas estejam devidamente comunicadas às hierarquias relacionadas, via laudo médico, para atribuições de tarefas e atividades.

Art. 8º Constituem situações que não configuram a prática de assédio moral no IFAM:

- I. Ser designado para trabalho ou tarefa necessária para o andamento das atividades do setor, evento ou situação de momento;
- II. Solicitar atendimento a demandas diversas, independente do cargo / função ocupada, desde que não haja ilegalidade nesta nomeação e que se trate de atribuição / competência do servidor público;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
GABINETE DA REITORIA

- III. Ser nomeado para fiscalização de contratos, comissão de fiscalização ou assemelhados, uma vez que não se trata de ordem ilegal, mas de competência inerente ao trabalho do qualquer servidor público;
- IV. Ser nomeado como participante de comissão, comitê e assemelhados;
- V. Delegar atividades, ação ou providências em relação à situação específica ou rotineira, assim como estabelecer prazos para esta realização, desde que com prazo suficiente;
- VI. Advertir servidor sobre eventual descumprimento de prazos, providências ou ações, mesmo que de maneira reiterada, visando a realização da atividade necessária ao IFAM;
- VII. Cobrar mudanças de atitudes em relação ao trabalho ou ao comportamento de servidores, inclusive, com a menção sobre tarefas, atividades ou ações não cumpridas ou realizadas com displicência;
- VIII. Desligar servidor do Programa de Gestão e Desempenho, desde que justificadamente;
- IX. Não autorizar adesão de servidor ao Programa de Gestão e Desempenho, desde que justificadamente;
- X. Atribuir guarda patrimonial a servidor, uma vez que não se trata de ordem ilegal, mas de competência inerente ao trabalho de qualquer servidor público;
- XI. Sugerir / realizar mudanças / alterações "de ofício", sejam estas relacionadas a setores, trabalhos ou atividades, desde que justificadamente relacionadas ao bom andamento do trabalho;
- XII. Realizar cobranças aos subordinados em relação aos trabalhos ou prazos estabelecidos, e que por ventura não tenham sido entregues ou justificados;
- XIII. Solicitar priorização de atividades, ações e tarefas, considerando situações que demandem atenção prioritária, a ser definida pela gestão;

- XIV. Realizar ou receber avaliação de desempenho ou de progressão funcional diferente da esperada, ressalvado para o caso, os prazos de defesa e discordância;
- XV. Solicitar urgência no atendimento de ações, atividades ou tarefas, mesmo em prazos manifestamente não usuais, considerando situações de emergência, urgência ou risco de danos ao IFAM, sejam estes patrimoniais, financeiros ou legais.

## **CAPÍTULO V**

### **DO ASSÉDIO SEXUAL**

Art. 9º Constituem situações que podem configurar prática de assédio ou importunação sexual no IFAM:

- I. Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas e/ou sexuais da pessoa como forma de constrangê-la;
- II. Seguir, espionar, fotografar, filmar, com intuito sexual, seja física ou virtualmente;
- III. Manter conversas impróprias de conotação sexual contra a vontade dos envolvidos;
- IV. Realizar contato físico não desejado;
- V. Realizar convites impertinentes e/ou pressionar alguém a participar de encontros visando contato físico ou sexual não desejado;
- VI. Fazer chantagem e/ou promessas de tratamento diferenciado mediante solicitação de contato físico ou sexual;
- VII. Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- VIII. Constranger por meio de insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- IX. Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o contato físico ou sexual demandado;

- X. Quaisquer outras condutas indesejáveis que tenham por objetivo ou efeito de constranger ou perturbar para a obtenção de contato físico ou sexual indesejado.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO**

### **ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO**

Art. 10 O IFAM deverá constituir a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (COPEA), vinculada ao Gabinete da Reitoria, cujo funcionamento será estabelecido por meio de regimento próprio, considerado parte complementar desta Política, cuja composição deverá prever:

- I. A indicação de um Coordenador(a), indicado pelo Reitor, responsável pelo planejamento, organização e monitoramento das atividades da Comissão;
- II. A presença de Ponto Focal – O Gabinete de cada campus atuará como responsável pela aglutinação e disseminação das informações e ações relacionadas ao tema, em sua unidade.
- III. A composição paritária da comissão, quanto a questões de gênero e representatividade étnico-racial, podendo ser relativizada no caso em que não for possível ser atendida essa condição.

Art. 11 Compete à COPEA:

- I. Planejar, realizar e acompanhar os resultados de ações de prevenção e combate ao assédio;
- II. Propor espaços de formação continuada com a comunidade acadêmica sobre a temática;
- III. Orientar a comunidade acadêmica quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos de suspeita de assédio;

- IV. Acolher, orientar, direcionar e acompanhar vítimas e testemunhas de casos de suspeita de assédio, garantindo anonimato e sigilo das informações compartilhadas;
- V. Fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na prevenção, abordando conceituação, caracterização e consequências do assédio;
- VI. Articular com outros órgãos da Administração e/ou entidades da sociedade civil uma Rede de prevenção e combate ao assédio sexual e moral;
- VII. Realizar o acompanhamento dos processos de tratativa da denúncia;

## **CAPÍTULO VII** **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

Art. 12 O IFAM deverá articular e fortalecer a rede de prevenção e enfrentamento ao assédio, composta pelas seguintes instâncias, já existentes, cujas atribuições tangenciam o tema do assédio:

- I. Ouvidoria
- II. Comissão de Ética
- III. Departamento de Processos Disciplinares ou equivalente
- IV. Setor de Integridade do IFAM
- V. COPEA

Art. 13 Cada componente da rede de prevenção e enfrentamento ao assédio deverá atuar na implementação das diretrizes preconizadas pela presente política, dentro de suas atribuições legais, definidas nos respectivos regimentos, em articulação com os demais, evitando sobreposição de ações.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
GABINETE DA REITORIA

Art. 14 A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual deve estar alinhada ao Plano de Desenvolvimento institucional.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Art. 15 O IFAM deve garantir a cada componente da rede de enfrentamento ao assédio os recursos necessários para atuação, especialmente pessoal com capacitação, autonomia e disponibilidade de tempo para dedicação às atividades necessárias.

Art. 16 O registro formal de denúncias de assédio no IFAM deve ser centralizado na Ouvidoria, sendo que qualquer membro dos componentes da rede de enfrentamento pode realizar acolhimento de vítimas e testemunhas, prosseguindo então com as orientações necessárias de direcionamento para o canal oficial.

Art. 17 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação.

Art. 18 A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Art. 19 Serão disponibilizados acesso ao conteúdo desta política, bem como dos fluxos e procedimentos a serem adotados, de forma que qualquer membro da comunidade acadêmica que se sinta vítima ou que tenha testemunhado condutas que possam configurar modalidade de assédio nas relações sócio profissionais e acadêmicas possa encaminhar notícia desses atos.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
GABINETE DA REITORIA

Art. 20 Será dado amplo conhecimento desta Política aos servidores, estudantes e colaboradores que atuam no IFAM, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 21 Esta resolução entra em vigor após sua aprovação pelo Conselho Superior do IFAM.

Jaime Cavalcante Alves  
Reitor do IFAM