



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA
CONSELHO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO**

Avenida Presidente Tancredo Neves, 2501 – Terra Firme

Cep: 66077-530-Belém – Pará

Tel.: (91)3210-5166

ATO DO CONSELHO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO: Resolução do CONSAD

Resolução nº.462, de 01 de junho de 2021.

APROVA A REVISÃO DA POLÍTICA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIDOR DA UFRA, COM A REVISÃO DO CAPÍTULO III E INCLUSÃO DOS CAPÍTULOS V E VI.

O Reitor da Universidade Federal Rural da Amazônia, Professor Marcel do Nascimento Botelho, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração, no uso das atribuições legais e estatutárias, de acordo com a deliberação deste Conselho na 3ª reunião Ordinária de 2021, realizada no dia 01 de junho de 2021, com base no processo 23084.007175/2021-01 e, nos conformes da respectiva ata, resolve expedir a presente:

RESOLUÇÃO:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º. A Política de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito da Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA é um projeto institucional de gestão de pessoas expresso em conceitos, fundamentos e práticas que objetivam orientar a promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho para os servidores, com fins de promover o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuir para a efetividade da função social da instituição.

Art. 2º. Para fins dessa Política, considera-se:

I – A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da UFRA, com o objetivo de oferecer condições para o crescimento profissional e contribuir para o desenvolvimento sustentável da Universidade, mediante a criação de um ambiente orientado para promover a criatividade e a inovação dos talentos da UFRA;

II – A Promoção à Saúde, que é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo (Portaria nº 03, de 07 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do

Art. 3º. Para fins dessa Política, consideram-se como documentos normativos e base legal:

- I – Art. 7º da Constituição Federal, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e traz disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional e o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;
- II – Lei nº 8.112, Art. 116, incisos IX, XI e Art. 177, inciso XVII, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais de prevenção, proteção e indenização com relação às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos;
- III – Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências;
- IV – Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), com o objetivo de promover a saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de prevenir acidentes e danos à saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;
- V – Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal;
- VI – Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRA, que descreve o desenvolvimento de ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida do servidor como um dos objetivos estratégicos da Gestão de Pessoas;
- VII – RJU, em especial o art. 127, onde são contemplados a Punição para o assediador: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria e destituição de cargo comissionado;
- VIII – Cartilha de Resolução de Conflitos no Ambiente de Trabalho da UFRA;
- IX – Programa de Qualidade de Vida dos Servidores da UFRA 2019-2021, que tem o objetivo de disponibilizar ações de prevenção de doenças e promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores da UFRA;
- X – Pesquisa de agravos a Saúde do Servidor realizado com os servidores da Instituição no primeiro semestre de 2019.

Art. 4º. A Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho na UFRA orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – Valorização do recurso humano como protagonista do processo laboral, conduzindo a um ambiente de bem-estar, satisfação dos servidores e ao êxito institucional;
- II – Promoção de um ambiente laboral atento às demandas de saúde dos servidores, a partir de uma compreensão do ser humano integral, além do ambiente de trabalho;
- III – Valorização e reconhecimento das contribuições dos servidores e colaboradores no cumprimento da função social da instituição;
- IV – Desenvolvimento e crescimento profissional pautados por critérios transparentes, justos e

alinhados com a função social da Instituição;

- V – Ambientes seguro e com boas condições de trabalho, que não coloque riscos à integridade física e a saúde dos servidores e colaboradores;
- VI – Transparência na comunicação da comunidade institucional;
- VII – Integração entre os servidores, colaboradores e unidades administrativas;
- VIII – Realização profissional de servidores e colaboradores;
- IX – Aprimoramento permanente das relações socioprofissionais proporcionando participação, respeito e cooperação;
- X – Organização do trabalho como fonte de bem-estar, através do equilíbrio nas distribuições de responsabilidades;
- XI – Qualidade de Vida no Trabalho como uma responsabilidade institucional contínua e tarefa de todos os servidores e colaboradores.

CAPÍTULO II

AÇÕES ESTRUTURANTES

Art. 5º. Será realizado a cada triênio uma Pesquisa de Clima Organizacional em todos os setores administrativos da UFRA, executada por profissional externo ou empresa contratada.

Art. 6º. Será realizado, a cada triênio, uma Pesquisa de Agravos a Saúde do Servidor, realizada pela Equipe da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV/PROGEP, por profissional externo ou empresa contratada.

Art. 7º. Será destinado um percentual da carga horária semanal dos servidores, para que estes participem das ações dos projetos vinculados ao Programa de Promoção à Saúde Qualidade de Vida no Trabalho.

Parágrafo único. O percentual citado no caput deste artigo será de 5% da carga horária semanal. Por exemplo, os servidores com carga horária semanal de 40 horas terão a destinação de 2 horas semanais.

Art. 8º. No dia do aniversário do servidor, ele poderá compensar dentro do mês vigente a ausência no referido dia.

Art. 9º. Quando demandados, chefes e equipes de trabalho deverão participar de atividades de integração, tais como Rodas de Conversa, cursos de formação, vivências, dentre outras ações propostas pelo setor competente.

Art. 10. Quando demandado, os setores poderão participar de práticas de ginástica laboral, sem prejuízo a jornada de trabalho.

Art. 11. Quando solicitado pelo servidor, a administração deverá fornecer:

- I – Feedbacks quanto ao seu desempenho profissional;
- II – Cópia de processos, via Divisão de Acompanhamento da Carreira – DAC/PROGEP, referente a Estágio Probatório e Avaliação de Desempenho;

- III – Informações, via Divisão de Acompanhamento da Carreira – DAC/PROGEP, referente ao seu nível de progressão funcional e de capacitação;
- IV – Informações atualizadas quanto ao seu registro funcional, lotação, chefia imediata e atividades concernentes a seu cargo;
- V – Projeto Clube de Vantagens executado pela SQV/PROGEP;
- VI – Capacitações devidamente instituídas pela DCAD/PROGEP;
- VII – Risco Laboral de sua Unidade; e
- VIII – Programa de Preparação para Aposentadoria, executado pela DCAD/PROGEP.

CAPÍTULO III

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E QUAISQUER OUTRAS FORMAS DE PRECONCEITO NO ÂMBITO DA UFRA

Art. 12. O Assédio Moral no trabalho caracteriza-se como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou não, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o clima de trabalho.

Art. 13. Para os fins desta Resolução, constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral:

- I – Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- II – Desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
- III – Preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica; ou tratá-lo de maneira desigual em relação aos demais servidores da unidade;
- IV – Isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- V – Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;
- VI – Proferir críticas exageradas e injustas ao trabalho;
- VII – Agir de maneira a fazer com que o agente público se sinta incompetente, confuso ou inseguro, bem como contestar sistematicamente as decisões por ele tomadas, utilizando gestos de desprezo, insinuações desqualificantes que podem ou não ser presenciadas pelos demais trabalhadores ou outras pessoas;
- VIII – Atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com seu cargo, suas atribuições ou sua formação acadêmica, ou que exija técnica especializada, ou que dependa de treinamento;
- IX – Atribuir, de maneira proposital, sobrecarga de tarefas, ainda que de natureza compatível com o cargo, atribuições ou formação do servidor ou incumbi-lo de tarefas com tempo exíguo para

seu cumprimento;

- X – Deteriorar intencionalmente as condições de trabalho do agente público, retirando-lhe os meios de trabalho necessários ao exercício profissional;
- XI – Induzir o agente público ao erro, como delegar instruções impossíveis de serem seguidas ou ainda persuadi-lo a praticar ato ilegal ou a deixar de praticar ato determinado em lei; e
- XII – Intimidar o agente público, obrigando-o a seguir, proferir, participar ou concordar com atividades políticas eleitorais ou religiosas.

Art. 14. As situações que não caracterizam assédio moral são:

- I – Situações eventuais – As situações que possuem condutas depreciativas, humilhantes ou constrangedoras ao servidor, só não caracterizam Assédio Moral quando acontecem de forma eventual, esporádica e não repetitiva. Embora as condutas sejam as mesmas, a frequência com que elas ocorrem é diferente. No entanto, a situação eventual que gera qualquer forma de agressão verbal/moral pode produzir danos morais;
- II – Exigências profissionais – Considera-se natural que todo trabalho requeira atividades e funções que são exigidas ao servidor, portanto, as críticas construtivas, as cobranças, as avaliações de desempenho, entre outras, devem ser feitas de forma explícita, respeitosa e não vexatória. Quando estas ações são impostas repetidamente e utilizadas com propósito de represália a uma pessoa específica, comprometendo negativamente sua integridade física, psicológica e até mesmo sua identidade, caracteriza-se então o Assédio Moral;
- III – Conflitos – Situações de conflitos podem surgir no ambiente laboral, todavia, a demora na resolução destes conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, favorecer a ocorrência do Assédio Moral. Situações como transferência de postos de trabalho, remanejamento do servidor, cargo ou função são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram por si mesmos como Assédio Moral;
- IV – Más condições de Trabalho – Executar as funções e atividades em locais considerados pequenos, com instalações inadequadas não configura um ato de Assédio Moral, por si só, a não ser que um servidor ou grupo de servidores, seja tratado dessa forma, e sob tais condições, com a finalidade de desmerecê-lo frente aos demais.

Art. 15. Configuram-se como posturas a ser evitadas e corrigidas por todos os agentes públicos, e em especial pelas lideranças:

- I – Deteriorar intencionalmente as condições de trabalho do agente público;
- II – Agir de maneira a fazer com que o agente público se sinta incompetente, confuso ou inseguro, bem como contestar sistematicamente as decisões por ele tomadas, utilizando gestos de desprezo, insinuações desqualificantes que podem ou não ser presenciadas pelos demais trabalhadores ou outras pessoas;
- III – Proferir críticas exageradas e injustas ao trabalho;
- IV – Induzir o agente público ao erro, como delegar instruções impossíveis de serem seguidas ou ainda persuadi-lo a praticar ato ilegal ou a deixar de praticar ato determinado em lei;
- V – Atribuir ao agente público, de modo frequente e repetitivo, função incompatível com o cargo;

- VI – Constranger, isolar e maltratar o agente público, como deixá-lo de fora das conversas e/ou discussões formais ou informais, recusar falar-lhe, não convidá-lo para as reuniões, privá-lo do convívio com os colegas, interrompê-lo frequentemente, comunicar-se com ele somente por escrito, evitar contato (até visual) ou ignorar sua presença;
- VII – Desrespeitar ou humilhar o agente público por suas escolhas ou características como raça, sexo, idade, posição social, preferência ou orientação política, ideológica e/ou sexual, expondo-o a situação vexatória, ou fomentar comentários maliciosos;
- VIII – Desrespeitar qualquer limitação individual do agente público em virtude de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com a sua condição;
- IX – Intimidar o agente público, obrigando-o a seguir, proferir, participar ou concordar com atividades políticas eleitorais ou religiosas.

Parágrafo único: caso o servidor acusado de assédio, estiver em função gratificada, será afastado do cargo, após a confirmação de indícios em oitivas. Durante o processo de investigação, a instituição deverá oferecer garantias de segurança a possível vítima, o que pode acarretar em remoções temporárias ou assinatura de termo de conduta entre as partes.

Art. 16. O Assédio Sexual caracteriza-se como a insistência inoportuna, independentemente do sexo ou da orientação sexual, com perguntas, propostas, pretensões, ou outra forma de abordagem forçada de natureza sexual. É o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com o emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade ou de relação de emprego ou serviço, com o objetivo de obter vantagem sexual.

Art. 17. Para os fins desta Resolução, constituem situações que podem configurar a prática de assédio sexual:

- I – Insinuações explícitas ou veladas;
- II – Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- III – Fazer ameaças de perdas significativas (represálias, perda de emprego/cargo) ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- IV – Solicitação de favores sexuais;
- V – Pressão para participar de “encontros” e “saídas”;
- VI – Criação de um ambiente pornográfico;
- VII – Conversas indesejáveis sobre sexo;
- VIII – Convites impertinentes;
- IX – Contato físico não desejado.

Art. 18. - As situações que não caracterizam Assédio Sexual são:

- I – Elogios sem conteúdo sexual;
- II – Cantadas, Paqueras ou flertes consentidos.

Art.19. A discriminação/preconceito caracteriza-se como toda a conduta que tem por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que certas características e/ou opções individuais seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais.

Art. 20. São consideradas atitudes discriminatórias quaisquer manifestações baseadas em preconceitos de origem, raça, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, condição física e intelectual, entre outros.

Art. 21. Configuram-se como posturas que devam ser instituídas e sustentadas por todos os servidores públicos, e em especial pelas chefias imediatas:

- I – Respeitar as diferenças e as limitações individuais, bem como as atribuições do cargo;
- II – Adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito e urbanidade nas relações;
- III – Ter flexibilidade nas decisões, discutindo as melhores práticas para o alcance dos objetivos;
- IV – Promover, atualizar e/ou revisar o detalhamento e a descrição das tarefas, de forma a dar clareza às atividades;
- V – Estabelecer metas e prazos compatíveis com a tarefa demandada, considerando as informações existentes e as contribuições do trabalhador;
- VI – Participar e incentivar a participação do agente público em ações de saúde e treinamentos comportamentais ou técnicos, em especial a capacitação de lideranças;
- VII – Estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações de trabalho, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;
- VIII – Realizar feedback sistemático, construtivo e individual, sempre respeitoso, baseado em exemplos do próprio agente público que está recebendo o feedback, e jamais envolver características pessoais. O feedback deve gerar uma proposta de melhoria compatível com a capacidade laboral do agente público e os objetivos institucionais.

Art. 22. A instância de acolhimento das denúncias de servidores vítimas de assédio e quaisquer outras formas de preconceito será a Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral, Sexual e quaisquer outras formas de preconceito.

Art. 23. Qualquer servidor ou unidade administrativa da UFRA, caso percebam ou recebam demanda de situações que configurem assédio Moral, Sexual e quaisquer outras formas de preconceito, deverão encaminhar, em forma de processo sigiloso, a manifestação para a Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral, Sexual e quaisquer outras formas de preconceito, que fará a análise preliminar e, em seguida, determinará a forma de condução da demanda.

§ 1º Caso confirmado os indícios que caracterizem situações de assédio moral, sexual e quaisquer outras formas de preconceito, será obrigatório o registro na Ouvidoria da UFRA.

§ 2º Os casos só serão encaminhados mediante autorização do interessado.

Art. 24. Caberá a DSQV/PROGEP:

- I – Atuar, preventivamente, mediante ações de caráter educativo, a fim de evitar condutas abusivas no ambiente de trabalho, propondo a realização de ações estratégicas para apropriação do saber e reflexão do assunto de modo crítico, colaborando para mudar condições de trabalho, hábitos e atitudes para evitar e diminuir as chances de adoecimento físico e mental;
- II – Trabalhar a negociação de conflitos e liderança na gestão de pessoas, prioritariamente, para os ocupantes de cargos de Chefia e Direção, na grade de ofertas de cursos da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCAD/PROGEP);
- III – Realizar palestras para a promoção de consciência humanizadora e conciliadora em todos os campi, para todos os servidores que ingressarem na Universidade;
- IV – Promover palestras, campanhas, debates, seminários, oficinas, laboratórios, estimular a produção de material acerca dessa temática, elaborar e distribuir cartilhas e material gráfico informativo;
- V – Incentivar e apoiar pesquisas científicas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar e/ou identificar causas de conflitos, assédios e promover melhorias nos processos de organização do trabalho;
- VI – Obter apoio das direções para a sustentação permanente das ações de humanização;
- VII – Visitar os setores e serviços da Universidade, em todos os campi, visando, a princípio, a divulgação do trabalho da DSQV/PROGEP;
- VIII – Sugerir mudanças de políticas de gestão de pessoas à Administração Central mediante diagnóstico de consequências;
- IX – Definir edital e calendário de ações preventivas a ser praticadas nos campi fora de sede;
- X – Caberá a DSQV prestar informações cabíveis, com a autorização do servidor em questão, assim como atuar no acolhimento dos servidores vítimas e acusadas de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito.

Art. 25. Caberá a Ouvidoria registrá-las e solicitar diligência e informações quando demandada.

Art. 26. Caberá à Comissão de Ética prestar os serviços necessários no que diz respeito a assegurar que sejam respeitados os princípios morais e os padrões de qualidade delineados no comportamento social e profissional de todos os servidores, visando o cumprimento dos princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, publicidade e nos valores institucionais), e a defesa da imagem do serviço público em geral da UFRA.

Art. 27. Caberá o Núcleo de Estudos em Educação e Diversidade na Amazônia NEDAM contribuir com orientações e dados sobre os assuntos em questão, além de fomentar estudos e práticas voltadas para o

respeito e valorização da diversidade a partir da construção de uma política de respeito às diferenças, em prol de um espaço e de uma sociedade mais democrática, justa e plural.

Art. 28. Caberá A PROAES prestar informações, assim como, atuar no acolhimento dos discentes envolvidos em casos de assédio moral e sexual ou qualquer forma de preconceito, quando houver participação de servidor público da UFRA.

Art. 29. Será constituída, em até 90 (noventa) dias, a partir da data da publicação desta Política, uma comissão permanente de Assédio Moral, Sexual e quaisquer outras formas de preconceito para gerir as manifestações processos de denúncias e processos administrativos relacionados às questões de assédio moral, sexual e para propor campanhas educativas e ações preventivas.

Art.30. Após a institucionalização, quando houver o recebimento de denúncias, caberá a Comissão Permanente de Assédio Moral, Sexual e quaisquer outras formas de preconceito:

- Gerir, zelando pelo sigilo necessário, as informações referentes aos casos de assédio moral e sexual de que tenha conhecimento, podendo, para tanto:

- a) Escutar envolvidos ou pessoas cuja oitiva seja relevante ao deslinde, desfecho dos fatos;
- b) A comissão poderá propor a resolução do conflito, caso haja interesse das partes, de forma conjunta com a diretoria de saúde e qualidade de vida ou profissional especializado.
- c) Acompanhar o cumprimento dos compromissos assumidos, em caso de acordo;
- d) Propor para a Administração, conforme o caso, a mudança de lotação e/ou exercício de envolvidos;
- e) Requerer para a Administração, conforme o caso, a instauração de procedimento administrativo de natureza disciplinar;
- f) Arquivar o procedimento;
- g) Emitir pareceres acerca de casos específicos;
- h) Coibir condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente do trabalho;
- i) Propor para a Administração ações preventivas;
- j) Assegurar a efetividade da Política de Saúde e Qualidade de Vidada UFRA;
- l) Sugerir mudanças de políticas de gestão de pessoas à Administração Superior mediante diagnóstico de consequências; e
- m) Propor para a DSQV o acolhimento dos servidores envolvidos.

§ 1º A comissão mencionada no caput deste artigo será composta por representantes das entidades representativas de cada categoria, sendo:

- I –Um representante da PROGEP, enquanto presidente;
- II –Doisrepresentantestécnicos administrativosindicados pelas entidades sindicais;

- III – Uma representação docente indicada pela entidade sindical;
- IV – Uma representação discente indicada pelo DCE;
- V – Um membro da equipe da Corregedoria;

- VI – Um membro da comissão de ética da UFRA;
- VII – Um membro da ouvidoria da UFRA; e
- VIII – Um membro da DISD/PROAES.

CAPÍTULO IV

PROMOÇÃO A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Art. 31. A DSQV/PROGEP demandará orçamento próprio à PROAF para a execução de ações e projetos destinados a promoção de ações de saúde e qualidade de vida.

Art. 32. As ações serão realizadas por campi e o recurso será gerenciado pela DSQV/PROGEP, podendo ser ações presenciais ou previstas via edital anual de seleção.

Art. 33. A UFRA deverá priorizar em seu Plano de Desenvolvimento Institucional iniciativas que institua e mantenha ambientes de trabalho saudáveis, tais como:

- I – Viabilizar condições para uma avaliação contínua do ambiente físico de trabalho com proposição de ações corretivas, modernização, readequação ou ampliação;
- II – Viabilizar condições para avaliação contínua do ambiente psicossocial do trabalho, por meio de metodologias reconhecidas, efetivando ações preventivas e corretivas que permitam uma melhoria das relações e com o trabalho;
- III – Promover iniciativas de promoção à saúde do trabalhador;
- IV – Promover iniciativas de sensibilização e aproximação do trabalhador aos objetivos da Instituição, permitindo maior clareza quanto ao sentido do trabalho desenvolvido e ao impacto desse trabalho na comunidade;
- V – Fazer cumprir a Lei de Acesso à informação em todos os níveis organizacionais e setores da UFRA;
- VI – Desenvolver atividades de capacitação abrangendo os campi da UFRA sobre os **direitos e deveres** dos servidores, por meio dos setores competentes;
- VII – Realizar atividades de capacitação referente à Formação Gerencial a todos os gestores e gerentes administrativos, a fim de desenvolver um processo educativo nas competências de GESTOR/GERENTE e na relação de trabalho gestor x equipe.

CAPÍTULO V

CUIDADOS PERIÓDICOS COM A SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 34. Os servidores realizarão os exames médicos periódicos, de que trata o Art. 206-A da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 35. O objetivo prioritário dos exames médicos periódicos, é preservar a saúde dos servidores, em função dos riscos no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais.

Art. 36. Os exames médicos periódicos serão realizados conforme os seguintes intervalos de tempo:

- I – Bienal, para os servidores com idade entre dezoito e quarenta e cinco anos;
- II – Anual, para os servidores com idade acima de quarenta e cinco anos;
- III – Anual ou em intervalos menores, para os servidores expostos a riscos que possam implicar o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional ou profissional e para os servidores com doenças crônicas.

Art. 37. Os servidores que trabalham com Raios X ou substâncias radioativas serão submetidos a exames médicos complementares a cada seis meses.

Art. 38. A instituição submeterá o servidor à avaliação clínica e aos exames laboratoriais relacionados no Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009.

Art. 39. A informação sobre a saúde do servidor observará sigilo, restringindo-se o acesso apenas ao próprio servidor, ou a quem este autorizar, e ao profissional de saúde responsável.

Art. 40. Os dados dos exames periódicos servirão para fins coletivos de vigilância epidemiológica e de melhoria dos processos e ambientes de trabalho, sendo garantido o sigilo e a segurança das informações individuais.

Art. 41. O servidor que não quiser se submeter ao exame deverá expressamente assinar o Termo de Responsabilidade. Em caso de recusa ao exame o servidor terá um prazo de 30 (trinta) dias para reconsiderar sua decisão.

CAPÍTULO VI

COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO

Art. 42. A Comissão Interna de Saúde do Servidor Público – CISSP integra o conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, de acordo com a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, publicada na portaria nº3, de 7 de maio de 2010.

Art. 43. Objetiva propor ações de promoção à saúde e à humanização do trabalho, prevenção de acidente, bem como valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho.

Art. 44. São atribuições da CISSP:

- I – Realizar levantamento das condições de trabalho visando à detecção de riscos ocupacionais nocivos à saúde e ao bem-estar dos servidores, à confecção e atualização de mapa de riscos e propor medidas preventivas e/ou corretivas para substituir, neutralizar ou reduzir os riscos existentes;
- II – Acompanhar e realizar investigação das causas e consequências dos acidentes, das doenças e

dos sofrimentos associadas ao trabalho, inclusive na investigação de denúncias, preservando a identidade dos envolvidos, quando for o caso;

III –Levantare analisar dados e propor medidas em conjunto com os agentes públicos e gestores na promoção da saúde para melhorar as condições do trabalho;

IV –Negociarcom a instituição e estabelecer Termo de Compromisso de Melhoria das Condições de Trabalho, com prazo para a implementação das devidas modificações, assinado pelos gestores da instituição e por representantes da CISSP;

V –Acompanhara execução das medidas corretivas até sua total implementação;

VI –Articularcom os setores competentes a realização de eventos, cursos, treinamentos e debates para estimular o interesse dos agentes públicos quanto aos cuidados com a saúde e segurança no trabalho;

VII - Promover e participar de campanhas de promoção da saúde e prevenção de doenças e acidentes do trabalho; e

VIII - Promovera divulgação das normas da saúde e segurança no trabalho, zelando pela sua observância.

Art. 45.A instituição deve garantir infraestrutura necessária e suficiente à CISSP para que a comissão possa realizar suas atribuições.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 50. A Política Institucional de Promoção à Saúde Qualidade de Vida no Trabalho da UFRA, seus conceitos e princípios devem estar alinhados ao planejamento da Instituição e subsidiarosseusprogramas,projetoeseaçõescomvistasàPromoçãodaSaúdeeQualidade de Vida no Trabalho dos servidores ecolaboradores.

Art. 51. Os casos omissos serão decididos pela DSQV/PROGEP, que pode delegar competências para essa finalidade.

Art. 52 - Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 53 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no *site* da UFRA.

Publique-se.

Belém, 01 de junho de 2021.


Marcel do Nascimento Botelho
Presidentedo CONSAD/UFRA



Emitido em 01/06/2021

RESOLUÇÃO Nº 77/2021 - SECCOM (11.01.14)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 08/06/2021 15:04)

BRUNA FERNANDA SANTANA COUTO

SECRETÁRIO - TITULAR

SECCOM (11.01.14)

Matrícula: 1395565

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufra.edu.br/documentos/> informando seu número: **77**, ano: **2021**, tipo: **RESOLUÇÃO**, data de emissão: **08/06/2021** e o código de verificação: **2bc1916697**