

# **POLÍTICA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIDOR DA UFRA**

**APROVADO NA RESOLUÇÃO CONSAD Nº XX**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA (DSQV)  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA**

**Reitor**

Marcel do Nascimento Botelho

**Vice-Reitora**

Janae Gonçalves

**Pró-Reitora de Ensino**

Ruth Helena Falesi Palha de Moraes Bittencourt

**Pró-Reitor de Extensão**

Eduardo do Valle Lima

**Pró-Reitora de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico**

Maria de Nazaré Martins Maciel

**Pró-Reitora de Assuntos Estudantis**

Iris Lettiere do Socorro Santos da Silva

**Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional**

Silvana Rossy de Brito

**Pró-Reitor de Administração e Finanças**

Marcelo Robson Silva Vilela

**Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**

Saulo Luis Pereira Wanzeler

**Prefeitura Universitária**

Heriberto Ferreira de Figueiredo

**Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação**

Ailson Medeiros Vasconcelos



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

### **Coordenação Técnica de Elaboração**

Anderson dos Santos Vieira

Cleber Luiz Coelho da Silva

Débora Santos

Diana Borges Leal

Edgar Matos Carvalho

Edilene dos Santos Viana

Edilene Medeiros Lopes Aranha

Eduardo Borges Teixeira

Elisenda Maria de Nazaré Feio Libonati

Elson Pacheco de Souza

Heloisa Helena Pires de Mello Silva

Keila Chaar Lima

Mylvia Masako Anaissi Kikushi

Priscilla Bittencourt de Almeida Figueiredo

Rane do Socorro Siqueira de Souza

Sandra Maria Macedo Gonçalves Filgueiras

Selma Maria Araújo da Silveira

Sérgio Flexa Ribeiro Proença

Victor Daniel de Oliveira e Silva



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

## 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 – Promoção à Saúde 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 Planejamento, Orçamento e Gestão).

**Art. 3º.** Para fins desta 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, 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;



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

III - 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;

IV - 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;

V - 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.

VI – Cartilha de Resolução de Conflitos no Ambiente de Trabalho da UFRA.

VII – 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.

VIII – 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.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

V - Ambiente 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.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

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

**Art. 9º.** Quando demandados, chefias 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, o servidor deverá ter acesso a:

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 DSQV/ PROGEP;

VI - Risco Laboral de sua Unidade;

VII - Capacitações devidamente instituídas pela DCAD/PROGEP;

VIII - Programa de Preparação para Aposentadoria; e

IX - 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 sistematização, 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;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – 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;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos.

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





UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

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, retirando-lhe os meios de trabalho necessários ao exercício profissional;

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;



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

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.

**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;



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

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 conduta que tenha 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:



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

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 e atendimento aos servidores vítimas de assédio e quaisquer outras formas de preconceito será:

I - A DSQV/PROGEP por meio da Divisão de Atenção Psicossocial - DAP.

**Art. 23.** As instâncias de recebimento de denúncias serão:

§ 1º À Ouvidoria da UFRA, através dos formulários disponíveis em site próprio;



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

§2º À Comissão de ética da UFRA, quando se tratar de suposto descumprimento às normas éticas compatíveis com os princípios da Administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade;

§3º Entidade sindical representativa dos servidores ou de associação representativa da categoria dos servidores públicos envolvidos.

**Art. 24.** Caso a DSQV receba demanda de situações que configurem assédio e quaisquer outras formas de preconceito, fará a análise preliminar do caso e, em seguida, determinará a forma de condução da demanda:

I – Acolhimento, atendimento e acompanhamento dos servidores envolvidos através da Divisão de Atenção Psicossocial - DAP;

II - Realizará orientação ao servidor para que este envie os autos para a Comissão Permanente de Assédio Moral, Sexual e quaisquer outras formas de preconceito, que ficará responsável pelo acompanhamento das denúncias e/ou processos administrativos disciplinar, caso seja da vontade do servidor conduzir pessoalmente o processo.

**Art. 25.** Caberá a DSQV/PROGEP atuar em situações de conflitos no ambiente do trabalho, assédio moral, sexual e outras formas de preconceito:

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;



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

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.

**Art. 26.** Caberá a Ouvidoria atuar em situações de conflitos no ambiente do trabalho, assédio moral, sexual e outras formas de preconceito e apurar pedidos de denúncia e encaminhar solicitação de informações quando houver ocorrência de atos ilícitos, violação de direitos humanos e demais casos que acarretem de situações de assédio moral sexual ou outras formas de preconceito.

**Art. 27.** Caberá a Comissão de ética atuar em situações de conflitos no ambiente do trabalho, assédio moral, sexual e outras formas de preconceito e prestar os serviços necessários no que diz respeito aos assuntos e situações que acarretem em situações de conflitos no ambiente do trabalho, assédio moral, sexual e outras formas de preconceito.

**Art. 28.** Caberá o Núcleo de Estudos em Educação e Diversidade na Amazônia DSQV/PROGEP contribuir em situações de conflitos no ambiente do trabalho, assédio moral, sexual e outras formas de preconceito através da realização de ações de ensino, pesquisa e extensão, para contribuir com a construção de uma ambiência no interior da UFRA, em todos



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

os seus campi, por meio do fomento de 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. 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 realizar o acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados às questões de assédio moral, sexual e para propor campanhas educativas e ações preventivas.

§ 1º A comissão mencionada no caput deste artigo será composta por representantes indicados por órgãos da gestão e pelas entidades representativas de cada categoria, sendo:

- I - Um representante da PROGEP, como presidente;
- II - Um representante do Sindicato dos Trabalhadores Técnico Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Pará (Sindtifés-PA);
- III - Um representante do Sindicato Nacional de Técnicos de Nível Superior – ATENS;
- V - Um representante do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal Rural da Amazônia (ADUFRA);
- VI - Um membro da equipe da Corregedoria;
- VII – Um membro da comissão de ética da UFRA;
- VIII – Um membro da ouvidoria da UFRA; e
- IX – Um membro do Núcleo de Estudos em Educação e Diversidade na Amazônia – NEDAM.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

## CAPÍTULO IV

### PROMOÇÃO A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

**Art. 30.** 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. 31.** 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. 32.** 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.





UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA  
SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

## **CAPÍTULO V**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 33.** 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 subsidiar os seus programas, projetos e ações com vistas à Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores.

**Art. 34.** Os casos omissos serão decididos pela DSQV/PROGEP, que pode delegar competências para essa finalidade.

**Art. 35.** Esta resolução entrará em vigor na data de sua aprovação.