



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

BOLETIM DE SERVIÇO

Boletim Oficial de Atos Administrativos

(Art. 1º da Lei nº 4.965, de 05 de maio de 1966)

ANO IV - Nº 52

Quinta-feira, 23 de março de 2023



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

Luiz Inácio Lula da Silva
PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Camilo Sobreira de Santana
MINISTRO DA EDUCAÇÃO

João Paulo Sales Macedo
REITOR

REITORIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

PORTARIAS

PORTARIA Nº 196, DE 22 DE MARÇO DE 2023

O VICE-REITOR, NO EXERCÍCIO DA REITORIA, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA - UFDPAr, nomeado pela Portaria nº 118, de 09 de fevereiro de 2023, da Universidade Federal do Delta do Parnaíba, no uso de suas atribuições legais, e considerando o processo nº 23855.001204/2023-89, resolve:

Art. 1º Dispensar a servidora DALILIAN CARLA SOARES DE ALENCAR TRINDADE, Assistente em Administração, SIAPE nº 2160387, da Função Gratificada, FG-03, de Secretária Administrativa da Procuradoria Federal, junto à Universidade Federal do Delta do Parnaíba.

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

VICENTE DE PAULA CENSI BORGES
Vice-Reitor, no exercício da Reitoria

PORTARIA Nº 197, DE 22 DE MARÇO DE 2023

O VICE-REITOR, NO EXERCÍCIO DA REITORIA, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA - UFDPAr, nomeado pela Portaria nº 118, de 09 de fevereiro de 2023, da Universidade Federal do Delta do Parnaíba, no uso de suas atribuições legais, e considerando o processo nº 23855.001204/2023-89, resolve:

Art. 1º Designar a servidora DALILIAN CARLA SOARES DE ALENCAR TRINDADE, Assistente em Administração, SIAPE nº 2160387, para exercer a Função Gratificada, FG-01, de Secretária Administrativa da Procuradoria Federal, junto à Universidade Federal do Delta do Parnaíba.

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

VICENTE DE PAULA CENSI BORGES
Vice-Reitor, no exercício da Reitoria

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

PORTARIAS

PORTARIA Nº 34, DE 21 DE MARÇO DE 2023

O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA - UFDPAr, no uso de suas atribuições delegadas por meio da Portaria nº 122, de 09 de fevereiro de 2023, da UFDPAr, considerando o Processo nº 23855.001781/2023-30, resolve:

Conceder PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MÉRITO PROFISSIONAL, nos termos do Decreto nº 5.824/2006, de 29/06/2006; da Resolução nº 034/2007 do Conselho de Administração da UFPI, que institui o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Cargos da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação-PDIC/TAE, da Universidade Federal do Piauí; dos artigos 11 e 12, o Anexo XV da lei nº 11.091, de 12/01/2005, com alteração da MP 431/08, publicada no DOU de 14.05.2008 e convertida na Lei nº 11.784 de 22/09/2008, publicada no DOU de 23/09/2008, à servidora técnica-administrativa desta IFES informada na tabela abaixo, cujos efeitos financeiros correspondem à respectiva data.

MAT. SIAPE	NOME	CARGO	NIV/CLAS/CAPACITAÇÃO/PADRÃO DE VENCIMENTO		DATA
			ATUAL	ALMEJADO	
1968896	EDNELDA BRITO MACHADO	701055	E-3-07	E-3-08	21/03/2023

Aurélio Vinícius Araújo Silva
Pró-Reitor da PROGEP

CONSUNI
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

RESOLUÇÕES**RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 42/2023 DE 22 DE MARÇO DE 2023**

Dispõe sobre a instituição da Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSUNI, no uso de suas atribuições, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 02 de março de 2023, e considerando:

- O Processo nº 23855.001904/2022-10;
- O Art. 7º da Constituição Federal de 1988, 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;
- A Lei Federal 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;
- A Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores;
- A Portaria nº 03, de 07 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor;
- O Decreto Federal 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 relacionadas ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;
- A 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;
- A missão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Delta do Parnaíba (PROGEP-UFDPar) contida no Relatório Anual de Atividades Exercício 2021 disponibilizada em abril/2022 e aprovada pelo CONSAD (Processo Nº23855.000468/2022-79) que consiste em desenvolver políticas e ações de planejamento, organização, execução e avaliação de resultados no âmbito da gestão de pessoas promovendo ações capazes de favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis, constituindo-se como setor estratégico na valorização do trabalhador.

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Universidade Federal Delta do Parnaíba (UFDPar), nos termos do Anexo Único desta Resolução, conforme processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor no dia 03 de abril de 2023, conforme disposto nos incisos I e II do art. 42, do Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, da Presidência da República.

Vicente de Paula Censi Borges
Vice-Reitor, no exercício da Reitoria

ANEXO ÚNICO DA RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 42/2023 DE 22 DE MARÇO DE 2023

POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA UFDPAr

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. A Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) no âmbito da Universidade Federal Delta do Parnaíba (UFDPAr) é um projeto de política institucional de gestão de pessoas expresso em conceitos, fundamentos e princípios que objetivam nortear a promoção à saúde e qualidade de vida, a prevenção de agravos e estratégias de cuidado no trabalho para os servidores e colaboradores. A finalidade deste projeto é promover o bem-estar no ambiente de trabalho, considerando os diversos aspectos que compõem a integralidade do ser humano e contribuir para a efetividade da função social da instituição.

Art. 2º. Para fins desta Política, consideram-se os seguintes conceitos:

I. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, sob a ótica das organizações: é aquela que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socio profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho;

II. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, sob a ótica dos trabalhadores: é aquela que se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais;

III. bem-estar no trabalho: são emoções e humores que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. Cultiva-se e desenvolve-se quando o trabalhador se sentir bem no ambiente laboral, ou seja, quando as sensações e emoções positivas prevalecerem sobre as sensações negativas. A vivência duradoura destes sentimentos positivos pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de QVT;

IV. mal-estar no trabalho: são emoções e humores desagradáveis que se originam das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. Cultiva-se quando há a predominância das sensações e emoções negativas no ambiente de trabalho. A vivência duradoura destes sentimentos negativos pelos trabalhadores constitui um fator de risco para a saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de QVT;

V. saúde: é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades. É um direito fundamental do ser humano tendo como determinantes e condicionantes, entre outros: a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Constitui fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do sujeito;

VI. 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 MPOG);

VII. servidores: são todos aqueles que mantêm vínculo efetivo de trabalho profissional com a instituição, compreendendo as carreiras dos técnico-administrativos em educação e do magistério superior federal;

VIII. colaboradores: Professores substitutos e professores ou pesquisadores visitantes, contratados por tempo determinado e regidos pela Lei nº. 8.745/93, bem como funcionários terceirizados e estagiários.

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art. 3º. A Qualidade de Vida no Trabalho constitui uma condição multidimensional que integra satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional, com prevalência de emoções positivas direcionadas à organização, à execução de atividades laborais e ao ambiente físico e social.

Art. 4º. A PSQVT – UFDPAr orienta-se pelos seguintes princípios:

I. bem-estar nas condições de trabalho;

II. equidade na organização de trabalho, oportunidades e relações socioprofissionais;

III. transparência das informações, utilizando-se de efetiva comunicação à comunidade Institucional;

- IV. valorização do servidor e colaborador como protagonistas das atividades laborais;
- V. abordagem biopsicossocial do indivíduo por meio de ações interdisciplinares considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores e colaboradores;
- VI. reconhecimento e valorização das contribuições dos servidores e colaboradores no cumprimento da função social da Instituição;
- VII. desenvolvimento e crescimento profissionais pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com a função social da Instituição;
- VIII. aprimoramento permanente das relações interpessoais e profissionais proporcionando participação, respeito e cooperação;
- IV. qualidade de vida no trabalho como uma responsabilidade da Instituição e tarefa de todos os servidores e colaboradores.

Art. 5º. Esta política baseia-se nas seguintes diretrizes:

- I. implementar intervenções coletivas de bem-estar por meio de projetos em conformidade com o calendário de eventos da Instituição;
- II. adequar as condições de trabalho para garantia da saúde, bem-estar e qualidade de vida;
- III. tratar de forma equitativa a concessão de direitos e benefícios entre os integrantes da UFDPAr, respeitadas as previsões normativas de cada um dos vínculos;
- IV. mediar situações de conflitos vivenciadas no local de trabalho, buscando soluções dialogadas;
- V. fortalecer a comunicação interna, a disseminação, a disponibilização e a transparência de informações entre as áreas, com servidor, colaborador e gestores;
- VI. favorecer o envolvimento dos servidores em processos de mudança, permitindo a sua adesão e a minoração de focos de resistência;
- VII. promover iniciativas de sensibilização e aproximação do servidor e colaborador aos objetivos da Instituição, permitindo maior clareza quanto ao sentido do trabalho desenvolvido e ao impacto desse trabalho na comunidade;
- VIII. promover o reconhecimento e crescimento profissional, com base na meritocracia, em incentivos, na impessoalidade e em oportunidades isonômicas;
- IX. primar pelo estabelecimento de relações socioprofissionais que promovam a segurança, a saúde e o conforto dos integrantes, bem como as convivências de bem-estar e relações harmoniosas com os cidadãos e usuários dos serviços da UFDPAr;
- X. garantir aos servidores e colaboradores um ambiente propício à expressão do pensamento, proporcionando maior integração e bem-estar nas relações de trabalho, estimulando a comunicação e o fortalecimento das relações pessoais e institucionais entre gestores, servidores, colaboradores e unidades organizacionais, contribuindo para a excelência dos resultados da instituição;
- XI. realizar diagnósticos científicos e situacionais, colhidos necessariamente no âmbito local, para fornecimento de dados sobre a percepção de QVT dos integrantes da UFDPAr;
- XII. realizar o monitoramento da incidência de doenças relacionadas e prevenção de riscos à saúde e qualidade de vida no trabalho por meio de pesquisas validadas pelo setor competente de Gestão de Pessoas;
- XIII. promover ações contínuas de prevenção de riscos físico-ambientais para segurança no trabalho, com atuação conjunta do setor competente, na área de Segurança do Trabalho, e de Infraestrutura.

Parágrafo único. As diretrizes da política de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, especificadas neste artigo, serão atendidas por meio do esforço conjunto, do trabalho cooperativo e da motivação das diversas ações e programas desenvolvidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e, também, em parceria com as demais unidades administrativas e/ou acadêmicas que compõem a UFDPAr.

CAPÍTULO III

AÇÕES ESTRUTURANTES

Art. 6º. Para atender aos princípios da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, especificadas no art. 4º, utilizar-se-á a abordagem teórico-conceitual de Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA-QVT.

Art. 7º. A cada dois anos, será realizada uma Pesquisa de Clima Organizacional na UFDPAr e uma Pesquisa de Agravos à Saúde do Servidor, executada por um grupo de trabalho composto por servidores da equipe da DQV/PROGEP em parceria com as demais unidades administrativas e/ou acadêmicas que compõem a UFDPAr ou por uma empresa contratada.

Art. 8º. Será feita a busca periódica, em outros setores da UFDPAr, de dados que sirvam de subsídio para o desenvolvimento dos programas, projetos e ações dessa política.

Art. 9º. Será celebrado parcerias e realizado articulações com a Rede de Atenção à Saúde municipal e estadual, bem como com os dispositivos de saúde da própria Universidade ou ligados a ela, como clínicas-escola, laboratório e policlínica.

Art. 10. Serão realizadas iniciativas de inclusão de pessoas com deficiências, de prevenção ao assédio moral e sexual e a quaisquer formas de preconceito no âmbito da UFDPAr.

CAPÍTULO IV

DOS PROGRAMAS, PROJETOS E AÇÕES

Art. 11. A Política de PSQVT-UFDPAr deverá nortear e subsidiar o planejamento dos programas, editais, projetos e ações com vistas à Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores.

Art. 12. O Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) representa o conjunto de ações e projetos voltados à implementação de benefícios que aperfeiçoem gradualmente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos servidores e dos colaboradores.

§1º As ações fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva de servidores e colaboradores.

§2º Os servidores e os colaboradores da UFDPAr poderão sugerir a inclusão de ações nos projetos elaborados na instituição bem como colaborar na execução delas.

Art.13. O Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT) deve ser estabelecido para períodos anuais e deve ser planejado e executado de acordo com as premissas desta Política de PSQVT.

§1º O PSQVT poderá ser atualizado ao longo do seu período de execução, conforme critérios de necessidade, conveniência e oportunidade.

§2º Os servidores/colaboradores podem sugerir a inclusão de ações de saúde e qualidade de vida no trabalho, preferencialmente sendo incluídas no PSQVT anual, assim como podem colaborar na execução das mesmas.

Art.14. As ações e projetos do Programa de PSQVT poderão integrar projetos de pesquisa e extensão, possibilitando o atendimento conjunto de toda a comunidade acadêmica local e/ou institucional.

Art. 15. A Divisão de Qualidade e Vida no Trabalho (DQVT/PROGEP) demandará orçamento próprio à Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) para a execução de ações e projetos destinados à promoção de ações de saúde e qualidade de vida.

Art. 16. O recurso será gerenciado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, podendo ser por meio de ações próprias ou por meio de outros parceiros, ou ainda, mediante edital de seleção.

Art. 17. Deverá ser destinado um percentual da carga horária semanal aos servidores e colaboradores para que estes participem das ações dos projetos vinculados ao PSQVT.

Parágrafo único. Recomenda-se para o percentual citado no caput deste artigo até 2,5% da carga horária semanal de desempenho de atividades laborais. Por exemplo, o servidor e colaborador que desempenha suas atividades em 40 horas semanais de trabalho poderá ter a destinação de até 1 hora para esta finalidade.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 18. Esta Política de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho será atualizada a cada três anos, ou em prazo inferior caso haja demanda institucional.

Art. 19. Os casos não previstos nesta Resolução serão resolvidos pelo CONSAD, ouvida a DQV/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.