



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO Nº 03/2018

Cria, no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo, a Comissão de Humanização nas Relações de Trabalho para Estudos, Recebimento de Solicitações para Mediação de Conflitos e Melhoria das Relações de Trabalho, e suas competências; e institui ações objetivando a melhoria da qualidade nas relações de trabalho e práticas para a prevenção do assédio moral.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO que é responsabilidade da Administração Pública promover ações destinadas à manutenção de um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas que cultivem a cooperação e o respeito mútuo entre os servidores;

CONSIDERANDO o teor do relatório final da Comissão designada por meio da Portaria nº 981/2016-R, constante do Protocolado nº 23068.744111/2016-18;

CONSIDERANDO o parecer da Comissão de Legislação e Normas;

CONSIDERANDO, ainda, a aprovação da Plenária, por unanimidade, na Sessão Ordinária do dia 28 de março de 2018,

R E S O L V E:

Art. 1º. Criar, no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), a Comissão de Estudos e Recebimento de Solicitações para Mediação de Conflitos e Melhoria das Relações de Trabalho e Prevenção do Assédio Moral.

Art. 2º. Consideram-se para fins desta Resolução:

- I. agente público: todo aquele que exerce emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da UFES;
- II. liderança: agente público ocupante de cargo de confiança, como chefe, diretor, pró-reitor e outros.

Art. 3º. Configuram-se como posturas que devam ser instituídas e sustentadas por todos os agentes públicos, e em especial pelas lideranças:

- 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;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- 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. 4º. 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;
- 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. 5º. A Comissão de Estudos e Recebimento de Solicitações para Mediação de Conflitos, Melhoria nas Relações de Trabalho e Prevenção do Assédio Moral será composta por:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- I. 1 (um) servidor indicado pelo SINTUFES;
- II. 1 (um) servidor indicado pela ADUFES;
- III. 1 (um) servidor indicado pela Administração Central;
- IV. 2 (dois) servidores indicados pelos demais membros, após entrevista com candidatos previamente inscritos.

§ 1º. A escolha prevista no inciso IV levará em conta as experiências e os conhecimentos dos servidores na área de humanização nas relações de trabalho e/ou relações interpessoais.

§ 2º. Para efeito do disposto no inciso IV ficará sob a responsabilidade dos membros citados nos incisos I a III a elaboração dos critérios para definição do perfil necessário, assim como a organização do processo de inscrição e a entrevista.

§ 3º. A Comissão será homologada pelo Magnífico Reitor da Universidade Federal do Espírito Santo e seus membros terão mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução.

§ 4º. Todos os membros da Comissão terão suplentes também designados na Portaria de homologação.

§ 5º. Os membros da Comissão terão liberação de 1 (um) dia na carga horária de trabalho semanal para atuar nas situações que surgirem, bem como participar das reuniões, havendo possibilidade de liberação por período superior quando se fizer necessária convocação extraordinária.

§ 6º. As reuniões serão convocadas por seu Presidente, eleito dentre os membros titulares.

§ 7º. As deliberações serão tomadas por voto da maioria simples e, em caso de empate, decidirá o Presidente da Comissão.

§ 8º. Em caso de não haver membros efetivos dos *campi* de Alegre e São Mateus na composição da Comissão, esta poderá indicar representantes daquelas localidades quando houver necessidade de análise de demandas oriundas daqueles Centros.

§ 9º. Os atos da Comissão deverão ser pautados observando-se as normas traçadas na Lei que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Art. 6º. O papel da Comissão envolverá duas frentes de atuação:

- I. receber as reclamações acerca de conflitos no ambiente de trabalho;
- II. atuar preventivamente mediante ações de caráter educativo.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 7º. Na perspectiva de um trabalho preventivo e educativo, a fim de evitar conflitos no ambiente de trabalho, ficará a cargo da Comissão adotar as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas em todos os *campi* da UFES:

- I. implementar e disponibilizar curso sobre 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 do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PROGEP);
- II. realizar palestras para a promoção de consciência humanizadora e conciliadora em todos os *campi*, para todos os servidores que ingressarem na Universidade;
- III. promover palestras, campanhas, debates, seminários, oficinas, estimular a produção de material acerca dessa temática, elaborar e distribuir cartilhas e material gráfico informativo;
- IV. incentivar e apoiar pesquisas científicas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar e/ou identificar causas de conflitos e promover melhorias nos processos de organização do trabalho;
- V. traçar as estratégias necessárias para o desenvolvimento do trabalho da Comissão e mapear as iniciativas de humanização vigentes;
- 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 Comissão;
- VIII. sugerir mudanças de políticas de gestão de pessoas à Administração Central mediante diagnóstico de consequências;
- IX. definir calendário de ações preventivas a ser praticadas nos *campi* de Alegre e São Mateus.

Art. 8º. O acesso à Comissão se dará por meio de manifestação:

- I. do agente público ofendido;
- II. da entidade sindical representativa dos servidores ou de associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos;
- III. da autoridade que tiver conhecimento de fato que demande a atuação da Comissão.

§ 1º. O componente da Comissão poderá se declarar suspeito por motivo de foro íntimo e não participará de eventual conciliação e/ou deliberação do caso.

§ 2º. O acesso à Comissão poderá ser feito:

- a) mediante apresentação de manifestação escrita, que deverá ser apresentada na Secretaria da Ouvidoria-Geral ou por meio do Sistema e-Ouv, após o que será encaminhada à Comissão.
- b) diretamente aos membros da Comissão, que reduzirão a termo os fatos relatados, e entendendo tratar-se de reclamação, a encaminharão à Ouvidoria para cadastro em seu sistema.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Art. 9º. Recebida a reclamação, a Comissão efetuará o sorteio do relator, que fará a análise preliminar do caso e, em seguida, a Comissão:

- I. determinará a forma de condução da demanda;
- II. determinará o envio dos autos ao Serviço Psicossocial do DAS/PROGEP, NASTH/HUCAM, SASAS/Campus de Alegre ou CASAS/Campus de São Mateus, para suporte nos casos em que o(s) servidor(es) envolvido(s) demandar(em);
- III. determinará o envio dos autos, por meio da Ouvidoria, ao Gabinete do Reitor, sugerindo abertura de procedimento administrativo, quando identificados quesitos que configurem infração disciplinar;
- IV. determinará o envio dos autos à Comissão de Ética, quando vislumbrada transgressão de conduta ética no serviço público.

Art. 10. A UFES deverá priorizar em seu Plano de Desenvolvimento Institucional iniciativas que instituem e mantenham ambientes de trabalho saudáveis, tais como:

- I. viabilizar condições para uma avaliação contínua do ambiente físico de trabalho com proposição de ações corretivas;
- 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 no e com o trabalho;
- III. promover iniciativas de promoção à saúde do trabalhador;
- IV. promover iniciativas de conscientização e aproximação do trabalhador aos objetivos da Instituição, permitindo maior clareza quanto ao sentido do trabalho desenvolvido e ao impacto desse trabalho na comunidade.

Art. 11. Revogam-se as disposições em contrário.

Sala de Sessões, 28 de março de 2018.

REINALDO CENTODUCATTE
PRESIDENTE