



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO
CONSELHO SUPERIOR *PRO TEMPORE*

RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 008, DE 10 DE JULHO DE 2026.

Aprova o Regimento Interno da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP) da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE).

O CONSELHO SUPERIOR *PRO TEMPORE* DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO (UFAPE), no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Regimento Interno da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP) da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE), na forma do Anexo desta Resolução.

Art. 2º A CISSP constitui instância permanente de participação institucional destinada à promoção da saúde, segurança e melhoria contínua das condições de trabalho dos servidores da UFAPE. Art. 3º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) adotará as providências necessárias à implementação e funcionamento da CISSP.

Art. 4º Os casos omissos serão resolvidos pela CISSP, em conjunto com a PROGEPE, observada a legislação vigente.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

APROVADA NA 5ª (QUINTA) REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO SUPERIOR *PRO TEMPORE*, REALIZADA EM 10 DE JULHO DE 2026.

PROF. AIRON APARECIDO SILVA DE MELO
- PRESIDENTE -

ANEXO ÚNICO
REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP) DA UFAPE

CAPÍTULO I

DA NATUREZA E FINALIDADE

Art. 1º A Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP) da UFAPE é órgão colegiado permanente, de natureza consultiva, propositiva e participativa, vinculado administrativamente à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE).

Art. 2º A CISSP tem por finalidade contribuir para a promoção da saúde, segurança, qualidade de vida no trabalho, prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e melhoria contínua dos ambientes laborais da UFAPE.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 3º São objetivos da CISSP:

- I – propor ações voltadas à promoção da saúde e humanização do trabalho;
- II – contribuir para a melhoria das condições de trabalho e prevenção de acidentes e agravos à saúde;
- III – estimular a participação dos servidores na identificação e solução de problemas relacionados à saúde e segurança do trabalho;
- IV – promover a cultura de prevenção de riscos ocupacionais;
- V – colaborar com as ações institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho;
- VI – apoiar iniciativas voltadas à qualidade de vida no trabalho.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º Compete à CISSP:

- I – acompanhar os processos de identificação de perigos, avaliação e gerenciamento de riscos ocupacionais, bem como monitorar a adoção de medidas preventivas e corretivas implementadas pela UFAPE;

- II – analisar, elaborar ou atualizar os mapas de riscos ou outra técnica ou ferramenta equivalente, e atuar na divulgação e conscientização desses instrumentos na prevenção de acidentes de trabalho;
- III – realizar inspeções e visitas técnicas aos ambientes de trabalho;
- IV – propor medidas preventivas e corretivas relativas à saúde e segurança do trabalho;
- V – elaborar e acompanhar plano anual de trabalho;
- VI – realizar anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes em Serviço e Cuidados com a Saúde (SIPASC), em conjunto com as equipes de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), quando houver, observada a disponibilidade orçamentária e financeira do Órgão;
- VII – promover campanhas educativas e ações de sensibilização;
- VIII – acompanhar análises de acidentes em serviço e doenças relacionadas ao trabalho;
- IX – solicitar informações institucionais necessárias ao desempenho de suas atribuições, respeitados os sigilos legalmente protegidos;
- X – propor capacitações relacionadas à saúde e segurança do trabalho;
- XI – contribuir para a identificação de fatores organizacionais, ambientais e relacionais associados a riscos psicossociais;
- XII – elaborar relatórios anuais de atividades;
- XIII – revisar o Regimento Interno da CISSP e propor atualizações, quando necessário.

CAPÍTULO IV

DA COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

Art. 5º A CISSP será composta paritariamente por representantes da Administração e por representantes dos servidores.

§1º Os representantes da Administração serão designados pelo Reitor, mediante proposta da PROGEPE, que indicará, dentre os membros escolhidos, o Presidente da CISSP.

§2º Os representantes dos servidores serão escolhidos por eleição direta, por meio de processo eleitoral.

§3º A Vice-Presidência da CISSP será ocupada por um representante dos servidores, indicado em votação aberta pelos próprios representantes.

§4º Cada membro titular terá um suplente.

§5º O mandato dos membros será de 2 (dois) anos, permitida uma recondução.

§6º Somente poderão compor a CISSP servidores ocupantes de cargos públicos efetivos com estabilidade no serviço público.

§7º As pessoas representantes da Administração e dos servidores, bem como as respectivas suplências serão indicadas e designadas em ato do dirigente da PROGEPE.

Art. 6º O dimensionamento da CISSP observará os critérios estabelecidos pela Portaria MGI nº 3.410/2026.

§1º Até 1.000 servidores em exercício:

I – 3 (três) representantes titulares da Administração;

II – 3 (três) representantes titulares dos servidores;

III – 3 (três) suplentes da Administração;

IV – 3 (três) suplentes dos servidores.

§2º Acima de 1.000 servidores em exercício:

I – 5 (cinco) representantes titulares da Administração;

II – 5 (cinco) representantes titulares dos servidores;

III – 5 (cinco) suplentes da Administração;

IV – 5 (cinco) suplentes dos servidores.

Art. 7º A CISSP se reunirá em caráter ordinário, no mínimo, trimestralmente, e em caráter extraordinário, por convocação da autoridade titular da Presidência.

§1º O quórum de reunião da CISSP é de maioria absoluta e o quórum de deliberação é por consenso. Parágrafo único. Na impossibilidade de consenso, poderá ser realizada votação, exigida maioria simples dos presentes.

§2º O Presidente da CISSP poderá convidar especialistas e representantes da comunidade científica, dos setores público e privado e de entidades da sociedade civil, para participar de suas reuniões, sem direito a voto.

Art. 8º As reuniões poderão ocorrer presencialmente, remotamente ou em formato híbrido.

Art. 9º O representante titular da CISSP perderá o mandato quando faltar a mais de três reuniões ordinárias sem justificativa.

Art. 10. As reuniões extraordinárias deverão ser convocadas pela autoridade titular da Presidência, entre outras, quando:

I - houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência; ou

II - ocorrer acidente em serviço grave ou fatal.

Parágrafo único. Considera-se risco grave e iminente toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente em serviço ou doença com lesão grave.

Art. 11. As atas resultantes das reuniões da CISSP serão elaboradas por um dos membros representantes indicados da Administração ou por representantes dos servidores eleitos, de forma alternada, a cada ano, dentro do mesmo mandato.

Parágrafo único. As atas serão disponibilizadas para os servidores por meio de sítio eletrônico, observado o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

CAPÍTULO V

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 12. Compete ao Presidente da CISSP:

- I – convocar e coordenar as reuniões;
- II – aprovar pautas;
- III – encaminhar deliberações ao dirigente de gestão de pessoas do órgão;
- IV – representar a CISSP perante órgãos internos e externos;
- V – promover integração com demais comissões e instâncias institucionais.

Art. 13. Compete ao Vice-Presidente da CISSP:

- I – substituir o Presidente em suas ausências;
- II – acompanhar a execução das deliberações;
- III – auxiliar a Presidência nas atividades da Comissão.

Art. 14. Compete a todos os membros da CISSP:

- I – participar das reuniões;
- II – apresentar propostas;
- III – atuar nas inspeções e atividades da Comissão;
- IV – divulgar as ações da CISSP junto à comunidade universitária;
- V – elaborar as atas das reuniões;
- VI – acompanhar o cumprimento das deliberações.

CAPÍTULO VI

DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Art. 15. A CISSP atuará de forma colaborativa com o Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho da UFAPE na identificação, avaliação, monitoramento e controle dos riscos ocupacionais existentes nos ambientes de trabalho da Universidade.

Art. 16. Para fins deste Regimento, consideram-se riscos ocupacionais aqueles decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e psicossociais presentes nos ambientes e processos de trabalho.

Art. 17. Compete à CISSP, no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais:

- I – colaborar com os levantamentos de perigos e riscos realizados pela instituição;
- II – auxiliar na identificação de situações de trabalho que possam comprometer a saúde e a segurança dos servidores;
- III – propor medidas de prevenção e controle dos riscos ocupacionais identificados;
- IV – acompanhar a implementação das medidas corretivas recomendadas pelos setores competentes;
- V – contribuir para a atualização dos mapas de risco ou instrumentos equivalentes;
- VI – incentivar a participação dos servidores no processo de identificação e comunicação de riscos ocupacionais.

Art. 18. As atividades da CISSP não substituem as atribuições técnicas e legais dos profissionais e setores responsáveis pela Saúde e Segurança do Trabalho da UFAPE, possuindo caráter colaborativo e consultivo.

CAPÍTULO VII

DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL

Art. 19. A CISSP desenvolverá ações voltadas à prevenção dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, observadas as competências institucionais dos setores especializados da Universidade.

Art. 20. Consideram-se riscos psicossociais os fatores relacionados à organização do trabalho, às condições laborais, às relações interpessoais e à gestão institucional que possam gerar impactos negativos à saúde física, mental e social dos servidores.

Art. 21. Compete à CISSP, no âmbito do gerenciamento de riscos psicossociais e da promoção da saúde mental:

- I – colaborar na identificação de fatores psicossociais presentes nos ambientes de trabalho;

- II – propor ações de promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho;
- III – apoiar campanhas educativas relacionadas à prevenção do adoecimento mental;
- IV – incentivar práticas institucionais voltadas ao respeito, à inclusão, à diversidade e ao trabalho saudável;
- V – propor medidas destinadas à melhoria do clima organizacional;
- VI – contribuir para a identificação de fatores organizacionais que possam favorecer situações de assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

Art. 22. A CISSP poderá sugerir a realização de pesquisas, diagnósticos institucionais, avaliações de clima organizacional e outras ferramentas de avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 23. A CISSP atuará em articulação com as instâncias institucionais responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação na UFAPE.

Art. 24. Compete à CISSP:

- I – promover ações educativas voltadas à prevenção do assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- II – apoiar campanhas institucionais de conscientização;
- III – contribuir para a identificação de fatores organizacionais que favoreçam práticas de violência no trabalho;
- IV – propor medidas preventivas destinadas à construção de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos;
- V – colaborar com a implementação das diretrizes estabelecidas pelo Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Art. 25. A CISSP não possui competência investigativa ou disciplinar.

§1º As denúncias de assédio ou discriminação deverão ser encaminhadas às instâncias institucionais competentes.

§2º A atuação da CISSP ocorrerá prioritariamente no âmbito preventivo, educativo e propositivo.

Art. 26. A CISSP poderá propor ações integradas com a Ouvidoria, Comissão de Ética, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, SIASS e demais unidades responsáveis pela promoção da integridade, respeito e bem-estar no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO IX

DAS INSPEÇÕES E AVALIAÇÕES DOS AMBIENTES DE TRABALHO

Art. 27. A CISSP poderá realizar inspeções periódicas nos ambientes de trabalho da Universidade com o objetivo de identificar condições que possam representar riscos à saúde, segurança e bem-estar dos servidores.

Art. 28. As inspeções poderão ocorrer:

I – por iniciativa da própria Comissão;

II – mediante solicitação da Administração Superior;

III – mediante solicitação de unidade acadêmica ou administrativa;

IV – em decorrência de acidentes em serviço ou situações de risco identificadas.

Art. 29. As inspeções poderão contar com o apoio técnico dos profissionais da área de Saúde e Segurança do Trabalho, Engenharia de Segurança, Medicina do Trabalho, Ergonomia, Enfermagem, Psicologia Organizacional, Serviço Social e demais áreas correlatas.

Art. 30. Das inspeções realizadas serão elaborados relatórios contendo:

I – identificação do local inspecionado;

II – descrição das situações observadas;

III – registro dos riscos identificados;

IV – recomendações de medidas preventivas ou corretivas;

V – prazo sugerido para implementação das medidas.

Art. 31. Os relatórios serão encaminhados às unidades competentes para análise e adoção das providências cabíveis.

Art. 32. A CISSP acompanhará a implementação das medidas recomendadas, observadas suas competências institucionais.

CAPÍTULO X

DO PLANO ANUAL DE TRABALHO

Art. 33. A CISSP elaborará, anualmente, Plano de Trabalho contendo objetivos, metas, ações, cronograma de execução e indicadores de acompanhamento.

Art. 34. O Plano de Trabalho deverá contemplar, no mínimo:

I – ações de prevenção de acidentes em serviço;

II – ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho;

III – atividades de educação e capacitação em saúde e segurança do trabalho;

IV – ações voltadas à prevenção dos riscos psicossociais;

V – atividades de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

VI – inspeções periódicas nos ambientes de trabalho;

VII – realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes em Serviço e Cuidados com a Saúde – SIPASC.

Art. 35. O Plano de Trabalho deverá ser aprovado pelos membros da CISSP e encaminhado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para conhecimento e acompanhamento.

Art. 36. Sempre que necessário, o Plano de Trabalho poderá ser revisado mediante deliberação da Comissão.

CAPÍTULO XI

DO MONITORAMENTO DOS INDICADORES DE SAÚDE E SEGURANÇA

Art. 37. A CISSP poderá acompanhar indicadores institucionais relacionados à saúde e segurança do trabalho, observadas as restrições legais quanto ao acesso a dados pessoais e informações protegidas por sigilo.

Art. 38. Poderão ser analisados, entre outros:

I – quantitativo de acidentes em serviço;

II – registros de afastamentos relacionados ao trabalho;

III – dados consolidados de vigilância em saúde do servidor;

IV – resultados de pesquisas de clima organizacional;

V – indicadores relacionados à qualidade de vida no trabalho;

VI – informações relativas aos riscos ocupacionais identificados.

Art. 39. Os dados utilizados pela CISSP deverão possuir caráter estatístico, coletivo e gerencial, vedada a divulgação de informações pessoais identificáveis.

CAPÍTULO XII

DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 40. Ao Dirigente de Gestão de Pessoas (PROGEPE) compete:

I – designar a Comissão Eleitoral para conduzir a eleição dos representantes dos servidores;

II – convocar as eleições, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.

Art. 41. O processo eleitoral para a escolha dos representantes dos servidores, observará os seguintes requisitos:

- I – publicação e divulgação de edital pela Comissão Eleitoral, em locais de fácil acesso e visualização, em meio físico ou eletrônico;
- II – período de inscrições de, no mínimo, quinze dias corridos.
- III – liberdade de inscrição, independente de autorização ou anuência de instâncias superiores e do setor de atuação;
- IV – publicação e divulgação da relação das pessoas ocupantes de cargos públicos efetivos inscritas, em locais de fácil acesso e visualização, em meio físico ou eletrônico;
- V – realização da eleição no prazo de até trinta dias antes do término do mandato atual da CISSP, quando houver;
- VI – realização de eleição em dias úteis, respeitando os horários e turnos que possibilitem a participação da maioria dos servidores;
- VII – votação em meio físico ou eletrônico, a critério da Comissão Eleitoral;
- VIII – voto facultativo e secreto.
- IX – publicação e divulgação das atas de eleição e de posse dos membros eleitos e designados pela Administração.

§1º São considerados eleitores as pessoas ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo ou em comissão que se encontram em exercício no órgão, incluindo servidores cedidos e requisitados.

§2º É vedada a formação de chapas.

Art. 42. Serão considerados eleitos os candidatos mais votados.

§1º Os candidatos mais votados serão designadas para representantes titulares e os demais para suplência.

§2º Em caso de empate, terá preferência a pessoa ocupante de cargo efetivo que, na seguinte ordem:

- I – tiver maior tempo de exercício na UFAPE; ou
- II – tiver maior idade.

§3º Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos para designação, em caso de vacância de representantes suplentes, pelo período remanescente do mandato em curso.

Art. 43. Caberá recurso do resultado das eleições para a CISSP, a ser dirigido à Comissão Eleitoral na forma definida no edital.

CAPÍTULO XIII

DA PERDA DE MANDATO

Art. 44. Perderá o mandato, sendo substituído por um suplente, o membro da CISSP que:

- I – faltar injustificadamente a mais de três reuniões ordinárias;
- II – solicitar desligamento formal da CISSP à PROGEPE.

CAPÍTULO XIV

DA CAPACITAÇÃO

Art. 45. Todos os membros titulares e suplentes deverão participar de capacitação inicial.

§1º Compete à PROGEPE disponibilizar cursos de capacitação às pessoas representantes, titulares e suplência, da CISSP, em especial, aqueles ofertados pelas escolas de governo.

Aart. 46. O treinamento para as pessoas representantes, titulares e suplência, da CISSP em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

Art. 47. A carga horária mínima da capacitação será de 12 (doze) horas, com a formatação do conteúdo programático elaborado pela área de gestão de pessoas com auxílio do serviço de SST.

Art. 48. O conteúdo programático contemplará, no mínimo:

- I – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS e demais normativos de saúde e segurança do trabalho aplicáveis ao serviço público;
- II – estudo do ambiente, das condições de trabalho, dos riscos ocupacionais e das medidas de prevenção;
- III – noções sobre acidentes e doenças e agravos relacionados ao trabalho decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes nos órgãos ou entidades e suas medidas de prevenção;
- IV – metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- V – princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos; VI – inclusão e acessibilidade;
- VI – noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho;
- VII – organização da CISSP e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão, em especial, as noções para elaboração de plano de trabalho; e
- VIII – prevenção e combate ao assédio sexual, assédio moral, discriminação e a outras formas de violência no trabalho.

CAPÍTULO XV

DAS GARANTIAS AOS MEMBROS DA CISSP

Art. 49. É assegurada aos membros da CISSP proteção contra quaisquer medidas arbitrárias decorrentes do exercício regular de suas atribuições, tais como:

- I - perda injustificada de cargo em comissão, função gratificada ou função comissionada; II - alterações injustificadas de lotação ou exercício;
- III - restrições ou impedimentos injustificados ao desenvolvimento funcional; ou
- IV - prejuízo remuneratório indevido.

Parágrafo único. A prática das condutas descritas no caput sujeita as pessoas responsáveis às penalidades previstas na legislação vigente, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO XVI

DA TRANSPARÊNCIA E DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

Art. 50. A CISSP observará os princípios da publicidade, transparência, participação e controle social em suas atividades, respeitadas as restrições legais relativas à proteção de dados pessoais e informações sigilosas.

Art. 51. As atas das reuniões, relatórios de atividades, planos de trabalho e demais documentos de interesse coletivo deverão ser disponibilizados em meio eletrônico institucional.

Art. 52. Ao final de cada exercício, a CISSP elaborará Relatório Anual de Atividades contendo:

- I – ações realizadas;
- II – resultados alcançados;
- III – capacitações promovidas;
- IV – inspeções realizadas;
- V – campanhas desenvolvidas;
- VI – recomendações emitidas;
- VII – desafios identificados;
- VIII – planejamento preliminar para o exercício seguinte.

Art. 53. O Relatório Anual de Atividades deverá ser encaminhado ao Reitor, à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e ao Conselho Universitário para conhecimento.

CAPÍTULO XVII

DA INTEGRAÇÃO COM AS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE GESTÃO DE PESSOAS E DE SAÚDE DO SERVIDOR

Art. 54. A CISSP atuará de forma integrada às políticas institucionais de gestão de pessoas, saúde, segurança do trabalho, acessibilidade, inclusão e qualidade de vida no trabalho.

Art. 55. A Comissão manterá articulação permanente com:

- I – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE);
- II – Departamento de Qualidade de Vida (DQV);
- III – Seção de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (STSO);
- III – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);
- IV – Comissão de Ética;
- V – Ouvidoria;
- VI – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;
- VII – Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, quando cabível;
- VIII – demais unidades relacionadas à promoção da saúde e segurança dos servidores.

Art. 56. A CISSP poderá propor ações intersetoriais voltadas:

- I – à melhoria das condições de trabalho;
- II – à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- III – à promoção da saúde mental;
- IV – à prevenção dos riscos psicossociais;
- V – ao fortalecimento da cultura de respeito e integridade institucional;
- VI – à promoção da acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.

Art. 57. As ações da CISSP deverão observar os princípios e diretrizes da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), da Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) e demais normativos aplicáveis.

CAPÍTULO XVIII

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 58. O dirigente de gestão de pessoas do órgão terá o prazo máximo de até sessenta dias para se manifestar acerca das deliberações remetidas pela CISSP.

Art. 59. Os membros da CISSP terão acesso às informações necessárias ao exercício de suas atribuições, observadas as normas de sigilo, proteção de dados pessoais e ética no serviço público.

Art. 60. A participação na CISSP constitui serviço público relevante e não será remunerada.

Art. 61. A participação em reuniões, inspeções, capacitações e demais atividades da Comissão será considerada como efetivo exercício das atribuições do cargo.

Art. 62. A Administração da UFAPE deverá proporcionar condições adequadas para o funcionamento da CISSP, incluindo apoio administrativo, espaço para reuniões, recursos tecnológicos e acesso às capacitações necessárias.

CAPÍTULO XIX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 63. A CISSP atuará de forma integrada com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com o Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho da UFAPE, com a Comissão de Ética, Ouvidoria, Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e demais instâncias institucionais correlatas.

Art. 64. A CISSP elaborará Plano Anual de Trabalho e Relatório Anual de Atividades.

Art. 65. Os casos omissos neste Regimento serão deliberados pela CISSP e submetidos à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e, quando necessário, ao Conselho Universitário da UFAPE.

Art. 66. Este Regimento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Universitário da UFAPE.