**RESOLUÇÃO N° xxx/2019**

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM e PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO,** no uso de suas atribuições estatutárias,

**CONSIDERANDO** o disposto na Lei n.° 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;

**CONSIDERANDO** o que estabelece a Lei nº 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de magistério federal;

**CONSIDERANDO** as diretrizes estabelecidas no Decreto n.° 5.825/2006; que estabelece as diretrizes para elaboração do plano de desenvolvimento dos integrantes do plano de carreiras dos cargos técnico-administrativos em educação;

**CONSIDERANDO** a portaria nº. 12/2018 que institui as diretrizes gerais para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal;

**CONSIDERANDO** o Decreto n.° 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112/1990;

**CONSIDERANDO** a Resolução nº 014/2015, do Conselho Universitário – CONSUNI, que aprovou o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI - 2016/2025 da Universidade Federal do Amazonas;

**CONSIDERANDO** que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos neste PDI;

**CONSIDERANDO** a dimensão Gestão de Pessoas, do Mapa Estratégico UFAM;

**CONSIDERANDO** a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes institucionais para fundamentar as práticas de gestão de pessoas no âmbito da UFAM;

**CONSIDERANDO** que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e comprometê-las e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição;

**R E S O L V E:**

Art. 1° **APROVAR** a Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Amazonas.

Art. 2ºEsta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

**PLENÁRIO DOS CONSELHOS SUPERIORES DA UFAM “ABRAHAM MOYSES COHEN”, em Manaus, xx de xx de 2019.**

**Sylvio Mário Puga Ferreira**

**Presidente**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 3º Fica institucionalizada a Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Amazonas, com as seguintes finalidades:

I - contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos da Universidade Federal do Amazonas;

II - estabelecer princípios e diretrizes em Gestão de Pessoas;

III - instituir instrumento norteador de planejamento, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da Política de Gestão de Pessoas.

**CAPÍTULO II**

**DAS DEFINIÇÕES**

Art. 4º Para fins desta resolução considera-se:

I – política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas e visam a obtenção de resultados almejados pela organização, pelos integrantes da equipe de trabalho e pela sociedade;

II – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas que objetiva atender às necessidades da organização e das pessoas, estimulando o desenvolvimento de competências, melhoria de desempenho, motivação e compromentimento dos integrantes da equipe de trabalho com a instituição, para o alcance dos objetivos organizacionais;

III – alinhamento organizacional: equilíbrio dos objetivos pessoais e profissionais dos integrantes da equipe de trabalho aos objetivos estratégicos da instituição;

IV – equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da Universidade Federal do Amazonas que realiza atividades afins e complementares;

V - competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos integrantes da equipe de trabalho, visando o alcance dos objetivos da instituição.

**CAPÍTULO III**

**DOS PRINCÍPIOS**

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Amazonas será orientada pelos seguintes princípios:

I – impessoalidade;

II – ética;

III – legalidade;

IV – eficiência, eficácia e efetividade;

V – publicidade e transparência;

VI – isonomia;

VII – respeito à diversidade;

VIII – valorização dos integrantes da equipe de trabalho;

IX – pertencimento institucional;

X – criatividade e inovação;

XI – alinhamento organizacional;

XII – atenção à saúde e segurança do trabalho.

**CAPÍTULO IV**

**DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS**

Art. 6º São diretrizes para as ações relacionadas à gestão de pessoas:

I – zelar para que o provimento de pessoas atenda à legislação em regência assegurando transparência e publicidade nos processos;

II – elaborar perfis profissiográficos dos integrantes da força de trabalho e mapear as atribuições dos cargos, das competências necessárias e das condições em que o trabalho é desempenhado;

III – realizar o dimensionamento de pessoal por meio de processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição;

IV – promover o plano de mobilidade para servidores de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências individuais, mediante processo seletivo transparente, devendo ser mantido banco de talentos e de interesses;

V – promover a socialização organizacional, que visa ambientar o novo integrante ao cargo ou função e ao contexto organizacional, alinhando interesses e expectativas pessoais e institucionais;

VI – realizar pesquisa de clima organizacional e de qualidade de vida no trabalho a fim de subsidiar ações em gestão de pessoas e possibilitar ações estratégicas a nível institucional;

VII – promover o desenvolvimento profissional com foco estratégico incentivando a autogestão da carreira, a formação e retenção de talentos mediante a aquisição e aperfeiçoamento de competências;

VIII – assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade;

IX – estimular planos e estratégias de sucessão com o objetivo de facilitar as transições e o exercício da gestão de pessoas.

XI – primar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a motivação, o comprometimento e o pertencimento institucional;

XII – desenvolvimento permanente dos integrantes da equipe de trabalho nos seus múltiplos aspectos, por meio da valorização, do estímulo à aprendizagem e da orientação de resultados para sociedade com vistas ao cumprimento dos objetivos institucionais;

XIII – planejar e acompanhar o desenvolvimento nas carreiras da equipe de trabalho e o aprimoramento de suas competências;

XIV – adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências visando o crescimento individual e instucional com base na meritocracia;

XV – reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado;

XVI – fomentar ações de preparação para aposentadoria desde o início da vida profissional;

XXII – proporcionar ações para promoção de saúde e qualidade de vida, por meio de Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho.

XXIII – promover a inclusão, a acessibilidade, a socialização e a cooperação nas relações de trabalho com respeito à diversidade;

XXIV – desenvolver ações de estímulo à criatividade e à inovação no ambiente de trabalho com foco no desenvolvimento de talentos;

XXV – garantir isonomia, transparência e acesso às informações dos atos de gestão de pessoas, visando a melhoria da comunicação e o acompanhamento pela sociedade.

**CAPÍTULO V**

**DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES**

 Art. 7º Compete à autoridade máxima da universidade prover meios apropriados para desenvolver, implantar e manter a presente Política de Gestão de Pessoas assegurando as condições para monitoramento e promoção de revisões necessárias.

Art. 8º Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas:

I - implementar a presente Política no âmbito da instituição, monitorando o seu cumprimento;

II - disseminar esta Política, demonstrando a importância de conhecê-la e de executá-la em consonância com a legislação e normativos que regulamentam sua aplicação;

III - disponibilizar ferramentas adequadas para os gestores realizarem a gestão de suas equipes;

IV – propor a revisão periodica da Política de Gestão de Pessoas, objetivando o seu aperfeiçoamento de acordo com a realidade institucional.

Art. 9º Compete a todos os gestores da universidade:

I - disseminar, contribuir, incentivar e fazer cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política;

II - utilizar e propor melhorias nas ferramentas disponibilizadas pela área de Gestão de Pessoas para a gestão de suas equipes;

III – colaborar com a área de Gestão de Pessoas quanto às solicitações e demandas relacionadas às práticas em gestão.

IV – ser co-responsável pela comunicação, integração, cooperação e desenvolvimento profissional da equipe bem como proporcionar um ambiente saudável de trabalho;

Art. 10. Compete a equipe de trabalho da instituição:

I - conhecer a presente Política;

II - contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas nesta política;

III - comunicar à área de Gestão de Pessoas eventuais ações que comprometam os princípios e as diretrizes desta Política.

Parágrafo Único: os incisos acima listados não compõem um rol taxativo.

**CAPÍTULO VI**

**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 11° Durante a jornada de trabalho, deverá ser assegurado o tempo necessário para que as pessoas desenvolvam as ações preconizadas nesta política, seja por meio de processos ligados ao aprimoramento contínuo, avaliação e participação, seja pela destinação de horários específicos para essas diferentes atividades.

Art. 12° Esta política deverá ser revista e atualizada periodicamente.

Art. 13º Os casos omissos deverão ser submetidos à Câmara de Gestão de Pessoas.

Sylvio Mário Puga Ferreira

Presidente