

## RESOLUÇÃO Nº 23, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2010

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal do Pampa, em sessão de 16 de dezembro de 2010, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 19 do Estatuto da Universidade e em conformidade com a sua política de pessoal, com a Lei nº 7.596/87, com o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, com a Portaria MEC nº 475, de 26 de agosto de 1987, com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com a Lei nº 11.784/2008, de 22 de setembro de 2008, e com as diretrizes fixadas no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006,

### **RESOLVE:**

APROVAR o seguinte PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL PARA OS CARGOS INTEGRANTES DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO SUPERIOR E PARA OS OCUPANTES DE CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO:

### **CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES**

Art. 1º Para os efeitos desta Resolução aplicam-se as seguintes definições:

I. política de pessoal: conjunto das normas e diretrizes que orientam o planejamento, o desenvolvimento, a avaliação e as práticas de gestão do pessoal docente e técnico-administrativo em educação;

II. aperfeiçoamento: processo de aprendizagem que atualiza, aprofunda conhecimentos e contempla a formação profissional do servidor com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

III. avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela UNIPAMPA;

IV. capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

V. desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a Universidade, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VI. desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais respeitando a pluralidade de ações e ideias;

VII. dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da UNIPAMPA;

VIII. educação formal: educação oferecida pelos sistemas de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos esses como educação básica e educação superior;

IX. força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a Universidade, desenvolvem atividades docentes, técnico-administrativas e de gestão;

X. qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

XI. processo de trabalho: conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho visando ao cumprimento dos objetivos e das metas institucionais.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DOS OBJETIVOS

Art. 2º São princípios do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da UNIPAMPA:

I. respeito à natureza do processo educativo, à função social e aos objetivos da UNIPAMPA;

II. respeito à dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e às competências específicas decorrentes;

III. reconhecimento do servidor como protagonista do desenvolvimento institucional;

IV. garantia da oferta de programas, vinculados ao Projeto Institucional, para o desenvolvimento dos servidores;

V. qualidade do processo de trabalho;

VI. entendimento da avaliação de desempenho funcional dos servidores como processo pedagógico vinculado ao planejamento e à avaliação institucional.

Art. 3º São diretrizes do PDP:

I. gestão colegiada e descentralizada da política de pessoal;

II. co-responsabilidade do dirigente da Universidade, dos dirigentes das Unidades Universitárias e órgãos complementares e da área de gestão de pessoas pela gestão das carreiras e deste PDP;

III. planejamento participativo, entendido como espaço institucionalizado e permanente para construção coletiva de soluções para as questões institucionais, no qual o servidor se insere como sujeito do planejamento, se apropria do processo de trabalho e afirma valores e compromissos que lhe permitem o exercício da crítica sobre o próprio desempenho.

Art. 4º O PDP deve estar orientado pelo papel social da UNIPAMPA, sendo parte integrante de seu Projeto Institucional (PI), visando, a um só tempo, responder às necessidades de qualificar os serviços e de promover o crescimento profissional dos servidores.

Art. 5º São objetivos específicos do PDP:

- I. proporcionar o desenvolvimento integral do servidor;
- II. envolver o servidor na construção e na implementação do Projeto Institucional;
- III. estimular a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;
- IV. promover educação permanente em consonância com as necessidades institucionais;
- V. adotar uma metodologia de avaliação de desempenho do servidor, com sentido pedagógico e gerencial;
- VI. estimular a integração entre ambientes organizacionais e entre as diferentes áreas de conhecimento;
- VII. conscientizar o servidor para que os valores e as práticas sociais da região sejam considerados no seu trabalho;
- VIII. adequar o quadro de pessoal às necessidades institucionais;
- IX. implementar mecanismos de diagnóstico periódico do ambiente institucional;
- X. proporcionar um bom ambiente de trabalho ao servidor, criando condições internas para a promoção de sua saúde e do seu bem estar.

### CAPÍTULO III DOS PROGRAMAS

Art. 6º Compõem o PDP os seguintes programas:

- I. Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal;
- II. Programa de Avaliação de Desempenho;
- III. Programa de Capacitação.

#### **Seção I**

#### **Do Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal**

Art. 7º O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal, objetivando a permanente adequação do quadro de pessoal da UNIPAMPA às suas necessidades, compreende a matriz de alocação de cargos e os critérios de distribuição de vagas, mediante análise:

- I. do quadro de pessoal;
- II. da estrutura organizacional da UNIPAMPA e das suas competências;
- III. dos processos e das condições de trabalho;
- IV. das condições tecnológicas da UNIPAMPA.

Parágrafo único. Para atender ao disposto acima, devem ser adotadas as seguintes ações:

- a) identificação da força de trabalho da UNIPAMPA e sua composição;
- b) descrição das atividades dos setores relacionando-as aos ambientes organizacionais e à disponibilidade da força de trabalho;
- c) descrição das condições tecnológicas e de trabalho;
- d) identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da UNIPAMPA;
- e) análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- f) identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das Unidades da UNIPAMPA;
- g) comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

- h) remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho;
- i) identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

## **Seção II**

### **Do Programa de Avaliação de Desempenho**

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho tem por objetivo promover o desenvolvimento institucional, oferecendo elementos para a definição de políticas de gestão de pessoas, e garantir a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deve:

- a) fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal e da UNIPAMPA;
- b) propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- c) identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- d) subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação, bem como o de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e o de Políticas de Saúde Ocupacional;
- e) aferir o mérito para progressão.

§2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, de forma integrada, a avaliação:

- a) das ações da UNIPAMPA;
- b) das atividades das equipes de trabalho;
- c) das condições de trabalho;
- d) das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§3º Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho devem ser estruturados com base nos princípios de objetividade, cientificidade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos e métodos definidos nesta Resolução.

## **Seção III**

### **Do Programa de Capacitação**

Art. 9º O Programa de Capacitação dos servidores visa ao desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, capacitando-o para as ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da UNIPAMPA.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação deve ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- a) iniciação ao serviço público com o objetivo de promover o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade, da conduta do servidor público e da sua integração com o ambiente institucional;
- b) formação geral com o objetivo de oferecer ao servidor um conjunto de informações sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- c) educação formal com o objetivo de desenvolver ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- d) gestão com o objetivo de preparar o servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deve se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

e) inter-relação entre ambientes com o objetivo de capacitar o servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;

f) específica com o objetivo de capacitar o servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa;

g) formação pedagógica com o objetivo de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que aprimorem o processo de trabalho educativo.

#### CAPÍTULO IV DA POLÍTICA DE PESSOAL E DAS RESPONSABILIDADES PELO PDP

Art. 10 A Política de Pessoal da UNIPAMPA é definida, implementada e avaliada de forma colegiada, com a participação de gestores e de servidores docentes, técnico-administrativos em educação e estudantes dos Campus e da Reitoria.

Art. 11 Para dar cumprimento às diretrizes fixadas no artigo 3º, cada Campus e a Reitoria tem um Comitê Local de Política de Pessoal (CLPP), com as seguintes atribuições:

I. zelar, no seu respectivo âmbito, pelo fiel cumprimento desta Resolução;

II. elaborar e submeter, anualmente, ao Conselho de Campus e à Reitoria, proposta da Política de Pessoal da respectiva Unidade que atenda aos termos desta Resolução e às orientações institucionais fixadas pelas instâncias competentes;

III. supervisionar, no seu respectivo âmbito, a execução dos Programas previstos no artigo 6º desta Resolução;

IV. avaliar, no seu respectivo âmbito, a aplicação das normas e metodologias dos Programas previstos no artigo 6º desta Resolução, bem como a efetividade de seus resultados ante as necessidades da Unidade, propondo os ajustes necessários;

V. contribuir na concepção e na implementação da Política de Pessoal da UNIPAMPA;

VI. elaborar o respectivo relatório anual de execução da Política de Pessoal.

§1º Compõem o CLPP em cada Campus:

a) o Coordenador Acadêmico;

b) o Coordenador Administrativo;

c) 2 (dois) representantes dos servidores docentes, eleitos por seus pares;

d) 2 (dois) representantes dos servidores técnico-administrativos em educação, eleitos por seus pares;

e) 1 (um) representante dos estudantes, eleito por seus pares.

§2º Compõem o CLPP na Reitoria:

a) 1 (um) representante da Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação;

b) 1 (um) representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal;

c) 4 (quatro) servidores técnico-administrativos em educação, eleitos por seus pares;

d) 1 (um) representante estudantil, indicado pelos seus pares;

e) 1 (um) docente, indicado por seus pares.

§3º Os membros eleitos têm mandatos de 2 (dois) anos, permitida 1 (uma) recondução para mandatos sucessivos;

§4º O representante estudantil tem mandato de 1 (um) ano, permitida 1 (uma) recondução.

§5º Os membros eleitos têm suplentes que os substituem na forma fixada em regimento;

§6º O CLPP tem um coordenador e um coordenador adjunto, eleitos por seus pares, na forma fixada em regimento.

Art. 12 A UNIPAMPA tem um Comitê Institucional de Política de Pessoal (CIPP) com as seguintes atribuições de:

- I. zelar pelo fiel cumprimento desta Resolução;
- II. elaborar e submeter, anualmente, ao Conselho Universitário, a proposta de Política de Pessoal da UNIPAMPA, que atenda aos termos desta Resolução;
- III. divulgar a Política de Pessoal e apoiar os CLPP e os gestores, visando garantir sua fiel implementação em todas as Unidades acadêmicas e administrativas;
- IV. supervisionar a execução dos Programas previstos no artigo 6º desta Resolução;
- V. avaliar a aplicação das normas e metodologias dos Programas previstos no artigo 6º desta Resolução, bem como a efetividade de seus resultados ante as necessidades institucionais, propondo os ajustes necessários;
- VI. aprovar a proposta de Política de Pessoal de cada Campus e da Reitoria, em consonância com a Política de Pessoal da UNIPAMPA;
- VII. elaborar e propor ao Conselho Universitário o seu Regimento Interno;
- VIII. aprovar os regimentos internos dos CLPP;
- IX. elaborar e submeter ao Conselho Universitário o relatório anual da execução da Política de Pessoal da UNIPAMPA;
- X. acompanhar, fiscalizar, orientar e avaliar a implementação das carreiras dos servidores.

§1º Compõem o CIPP:

- a) o Pró-Reitor de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação;
- b) o Pró-Reitor de Gestão de Pessoal;
- c) 2 (dois) representantes das pró-reitorias na esfera acadêmica;
- d) o Coordenador de Avaliação da Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação;
- e) o Coordenador de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal;
- f) 1 (um) representante de cada CLPP, indicado por seus pares;
- g) 1 (um) representante da entidade sindical dos servidores docentes da UNIPAMPA;
- h) 1 (um) representante da entidade sindical dos servidores técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA;
- i) 2 (dois) representantes estudantis;
- j) 1 representante dos diretores, indicado por seus pares.

§2º Os representantes referidos nas alíneas g, h e i do parágrafo anterior, e seus suplentes, são indicados pelos seus respectivos órgãos ou entidades.

§3º O CIPP tem um coordenador e um coordenador adjunto, eleitos por seus membros, na forma fixada em regimento.

§4º A representação prevista na alínea f deste artigo é paritária entre os servidores técnico-administrativos em educação e os servidores docentes, garantido, a cada mandato e em cada Campus, o revezamento de representação entre essas categorias.

Art. 13 A definição e a execução das ações necessárias ao fiel cumprimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal para os integrantes da Carreira do Magistério Público Superior e para os ocupantes dos cargos Técnico-Administrativos

em Educação da Universidade Federal do Pampa são de responsabilidade solidária dos gestores institucionais, em todos os níveis, em conjunto com as Pró-Reitorias de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação e de Gestão de Pessoal.

§1º A Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação é responsável pela gestão do Programa de Avaliação de Desempenho.

§2º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal é responsável pela gestão dos Programas de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e de Capacitação.

## CAPÍTULO V DO FINANCIAMENTO DO PDP

Art. 14 A execução do Plano e de seus Programas é custeada com recursos do orçamento da UNIPAMPA, conforme rubrica específica, aprovados anualmente pelo Conselho Universitário.

Parágrafo único. O orçamento pode especificar recursos do Tesouro, bem como recursos próprios, na forma da Lei, a fim de garantir a execução do Plano e de seus Programas.

## CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS DO PDP

Art. 15 Para o primeiro mandato dos representantes dos CLPP no CIPP há sorteio para indicar a titularidade e a suplência por Campus e por categoria.

Art. 16 A concepção dos programas previstos no artigo 6º desta Resolução se dá mediante metodologia que estimule e proporcione a participação da comunidade universitária e, em especial, dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação.

Art. 17 Os casos omissos são resolvidos pelo Conselho Universitário da UNIPAMPA.

Art. 18 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Maria Beatriz Luce  
Reitora *pro tempore*