



**MINUTA DE 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.º 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;

**CONSIDERANDO** o que estabelece a Lei n.º 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de magistério federal;

**CONSIDERANDO** as diretrizes estabelecidas no Decreto n.º 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 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão n.º 12/2018, de 20/11/2018, que institui as diretrizes gerais para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal;

**CONSIDERANDO** o Decreto n.º 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 n.º 8.112/1990;

**CONSIDERANDO** a Resolução n.º 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. 1º **APROVAR** a Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Amazonas.

Art. 2º Esta 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:

**Justificativa:** A institucionalização da Política de Gestão de Pessoas está prevista no PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional – 2016/2025 (Vetor 6, Objetivo 26), com prazo final para aprovação da resolução em Junho de 2020 - Resolução CONSUNI/UFAM nº 014/2015.

- 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.

**Justificativa:** atendimento à Meta 7, do Objetivo 27, Vetor 6 - PDI 2016/2025 UFAM: “Acompanhamento, monitoramento e avaliação anual da política. (M)”.

## 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 – alinhamento organizacional: equilíbrio dos objetivos pessoais e profissionais dos integrantes da equipe de trabalho aos objetivos estratégicos da instituição;
- III – equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da Universidade Federal do Amazonas que realiza atividades afins e complementares;
- IV - 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.

**Justificativa:** princípios definidos com base nas legislações aplicáveis a esta Política, tais como Constituição Federal, bem como doutrinas do Direito Administrativo e melhores práticas na área de Gestão de Pessoas.

#### **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;

**Justificativa:** atendimento à legislação pertinente.

- ✓ Constituição Federal de 1988 – art. 37;
- ✓ Lei nº 11.091/2005 - Estruturação do PCCTAE;
- ✓ Lei nº 12.772/2012 - Magistério Superior, bem como aos Princípios que regem a Administração Pública.
- ✓ Lei 8.745/1993 - Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.

- 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;

**Justificativa:**



- ✓ Decreto 5.825/2006, art. 6º:
  - II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;
  - VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;
- Parágrafo único, inciso II: descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- ✓ Decreto 9.991/2019, art. 3º
  - §2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências;
  - §3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

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;

***Justificativa:***

- ✓ Decreto 5.825/2006, art. 5º, I - dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;
- ✓ PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 27 – Meta 5: Realização do dimensionamento de pessoal até 2025.

IV – promover o plano de mobilidade para os 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;

***Justificativa:*** atendimento ao PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 27 – Meta 3: Implantação do plano de mobilidade para os servidores, até 2022.

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;

***Justificativa:***

- ✓ Decreto 5.825/2006 – art. 7º - Parágrafo único: “O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento: I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua **integração no ambiente institucional**; II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a **importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas 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;

**Justificativa:** atendimento ao PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 27 – Meta 02: Realização de pesquisa de clima organizacional, a partir de 2020 (C).

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;

**Justificativa:** atendimento ao Decreto 5.825/2006 – art. 7º: *O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:*

*I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;*

*II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e*

*III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.*

*Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:*

*I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;*

*II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;*

*III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;*

*IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;*

*V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e*

*VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.*

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

**Justificativa:** atendimento ao



- ✓ PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 27 – Meta 1: Implantação do programa de desenvolvimento gerencial;
- ✓ Decreto 9.991/2019 – art. 3º, parágrafo 1º, V, VI e VII: *O PDP deverá: (...)V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade; VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo; VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores.*

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

**Justificativa:** atendimento ao

- ✓ PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 28 – Promover o desenvolvimento gerencial;
- ✓ Decreto 9.991/2019 – art. 3º, parágrafo 1º, VI: *O PDP deverá: (...) VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo.*

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

**Justificativa:**

- ✓ Decreto 5.825/2006, art. 4º, VIII: *O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir: (...) as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;*

XI – desenvolver permanentemente os 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;

**Justificativa:**



- ✓ PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 28 – Promover o desenvolvimento gerencial e a contínua capacitação dos servidores;
- ✓ Decreto 9.991/2018 – art. 1º: *Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;*
- ✓ Decreto 5.825/2006 – art. 1º: *Ficam estabelecidas as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em cada Instituição Federal de Ensino - IFE vinculada ao Ministério da Educação.*

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

***Justificativa:***

- ✓ PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 28 – Promover o desenvolvimento gerencial e a contínua capacitação dos servidores;
- ✓ Decreto 9.991/2018 – art. 1º: *Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;*
- ✓ Decreto 5.825/2006 – art. 1º: *Ficam estabelecidas as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em cada Instituição Federal de Ensino - IFE vinculada ao Ministério da Educação.*

XIII – 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 institucional com base na meritocracia;

***Justificativa:***

- ✓ Lei 11.091/2005, art. 3º, IX: *A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: (...) IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas*



*institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;*

- ✓ Decreto 5.825/2006, art. 5º, III;
- ✓ PDI 2016/2025, Vetor 6, Objetivo 27, Meta 6: Aprovação da Resolução de meritocracia para os servidores, até 2023;
- ✓ Resolução CONSAD/UFAM 026/2019 – Programa de Avaliação de Desempenho.

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

***Justificativa:***

- ✓ Portaria do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão nº. 12/2018, de 20/11/2018, que institui as diretrizes gerais para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal.

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

***Justificativa:***

- ✓ Portaria do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão nº. 12/2018, de 20/11/2018, que institui as diretrizes gerais para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal.

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

***Justificativa:***

- ✓ Decreto 6.833/2009 - Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor;
- ✓ PDI 2016/2025, Vetor 6, Objetivo 30 - Proporcionar ações para a promoção de saúde e qualidade de vida;
- ✓ PDI 2016/2025, Vetor 6, Objetivo 31 - Instituir a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho.

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





**Justificativa:**

- ✓ Constituição Federal de 1988, art. 3º, IV;
- ✓ Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência;
- ✓ Lei 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial;
- ✓ Pacto Universitário pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura da Paz e dos Direitos Humanos – iniciativa conjunta do Ministério da Educação e do Ministério da Justiça e Cidadania para a promoção da educação em direitos humanos no ensino superior.

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

**Justificativa:**

- ✓ PDI 2016/2025 – Vetor 6 – Objetivo 28 – Promover o desenvolvimento gerencial e a contínua capacitação dos servidores;
- ✓ Decreto 9.991/2018 – art. 1º: *Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;*
- ✓ Decreto 5.825/2006 – art. 1º: *Ficam estabelecidas as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em cada Instituição Federal de Ensino - IFE vinculada ao Ministério da Educação.*

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

**Justificativa:**

- ✓ Constituição Federal de 1988 – Art. 5º;
- ✓ Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação;
- ✓ Lei nº 9.784/1999 – Lei do Processo Administrativo.



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.

**Justificativa:**

- ✓ Estatuto UFAM, art. 10 – *A administração superior da Universidade será exercida: (...) II - pelo Conselho de Administração (CONSAD), com funções consultivas, deliberativas e normativas;*
- ✓ Estatuto UFAM, art. 15 - *Compete ao Conselho de Administração: (...) V. aprovar normas sobre admissão, lotação, remoção e aperfeiçoamento de pessoal técnico-administrativo;*
- ✓ Regimento UFAM, art. 8º, II - *Ressalvada a competência do Conselho de Administração, compete às Câmaras Setoriais que lhe são vinculadas: (...) II - à Câmara de Recursos Humanos: a) opinar sobre normas complementares, a serem baixadas pelo Conselho de Administração, dispondo sobre o ingresso, a dispensa, o regime de trabalho, a promoção e demais aspectos da vida funcional do pessoal técnico-administrativo e marítimo, inclusive o regime disciplinar, na forma da legislação vigente; b) aprovar planos e projetos de qualificação do pessoal técnico-administrativo e marítimo, através de cursos, treinamentos e outros mecanismos pertinentes;*
- ✓ Decreto 9.991/2019, art. 4º, parágrafo 2º: *Na hipótese de que trata o § 1º, o PDP será aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º.*

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 periódica da Política de Gestão de Pessoas, objetivando o seu aperfeiçoamento de acordo com a realidade institucional.

**Justificativa:**



- ✓ A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas é responsável por Assessorar a Reitoria na definição das linhas básicas da política de ação comunitária, planejando, supervisionando, coordenando e executando programas resultantes dessa definição, visando ao bem estar da comunidade universitária e ao oferecimento de um serviço público profissionalizado, responsável, eficiente, eficaz e democrático, capaz de atender a missão da universidade e as expectativas de seus servidores e cidadãos.
- ✓ Decreto 9.991/2019, art. 4º, parágrafo 2º: *Na hipótese de que trata o § 1º, o PDP será aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º.*

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 a solicitações e demandas relacionadas às práticas em gestão.
- IV – ser corresponsável pela comunicação, integração, cooperação e desenvolvimento profissional da equipe bem como proporcionar um ambiente saudável de trabalho;

***Justificativa:***

- ✓ É competência dos gestores de pessoas dar suporte à área de Gestão de Pessoas na execução programas que visem ao bem estar da comunidade universitária e ao oferecimento de um serviço público profissionalizado, responsável, eficiente, eficaz e democrático, capaz de atender a missão da universidade e as expectativas de seus servidores e cidadãos;
- ✓ Lei 8.112/1990, art. 116 - *São deveres do servidor: (...) III - observar as normas legais e regulamentares;*
- ✓ Decreto 1.171 – Código de Ética do Servidor Público Federal: *XIV - São deveres fundamentais do servidor público: o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum; q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções.*

Art. 10. Compete à 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.

***Justificativa:***

- ✓ Lei 8.112/1990, art. 116 - *São deveres do servidor: (...) III - observar as normas legais e regulamentares;*
- ✓ Decreto 1.171 – Código de Ética do Servidor Público Federal: *XIV - São deveres fundamentais do servidor público: o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum; q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções.*

**CAPÍTULO VI**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 11º 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. 12º 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