



POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

UFAM

PROGESP



Universidade Federal do Amazonas | UFAM
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas | PROGESP
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas | DDP

Reitoria

Silvio Mário Puga Ferreira

Vice-Reitoria

Therezinha de Jesus Pinto Fraxe

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo

Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro

Coordenação de Gestão Estratégica de Pessoas

Ana Christina Sena Lima da Costa

Editoração

Gutemberg Sousa dos Santos

Diagramação

Lucas Vidéo Penedo



Política de Gestão de Pessoas



ProGesP

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SUMÁRIO

Embasamento Legal	5
O que é a Política de Gestão de Pessoas?	6
Princípios que regem a Política de Gestão de Pessoas	7
Provimento de Pessoas	8
Elaboração de perfis profissiográficos	9
Dimensionamento de Pessoal	11
Mobilidade dos Servidores	12
Promover a Socialização Organizacional	13
Acompanhamento da Carreira	16
Programa de Desenvolvimento e Valorização da Carreira - PDVC	17
Pesquisa de Clima Organizacional	18
Desenvolvimento e Aquisição de Competências Gerenciais	19
Estratégias de Sucessão	20
Reconhecimento e Valorização dos Servidores	21
Preparação para a Aposentadoria	22
Saúde e Qualidade de Vida	23
Transparência	25
Papel do Gestor	26
Aspectos Transversais da PGP	27

EMBASAMENTO LEGAL

A institucionalização da Política de Gestão de Pessoas na Universidade está definida no **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2025**, que é o instrumento orientador das ações futuras e aferidor de qualidade da Gestão na UFAM.

Durante os anos de 2019 e 2020, a PROGESP realizou estudos e consultas à comunidade acadêmica com o objetivo de elaborar e submeter a minuta de resolução da PGP ao Conselho Universitário, resultando na Resolução nº 015 de 14 de junho de 2021, que regulamenta a Política de Gestão de Pessoas da UFAM.

LEI 11.091

DE 12/01/2005



Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

DEC. 5.825

DE 29/06/2006



Plano de Desenvolvimento dos Planos de Carreira TAE

LEI 12.772

DE 28/12/2012



Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos de Magistério Federal

PORTARIA 12

DE 20/11/2018-MPDG



Educação para a Aposentadoria do Servidor Público Federal

DEC. 9.991

DE 28/08/2019



Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

O QUE É A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS?

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;

A Política de Gestão de Pessoas (PGP) é um conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas de gestão de pessoas, visando a obtenção de resultados almejados pela Universidade Federal do Amazonas.

A **Política** tem como finalidade:

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS



Instituir instrumento norteador de planejamento, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação das ações em Gestão de Pessoas



Contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos da Universidade



Estabelecer princípios e diretrizes em Gestão de Pessoas



Esta cartilha apresenta a Política de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Amazonas **como um guia** para práticas colaborativas baseadas em valores éticos, visando a valorização profissional, acesso a capacitações, fortalecimento da humanização e contribuição para resultados institucionais.

PRINCÍPIOS QUE REGEM A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Os princípios da Política de Gestão de Pessoas (PGP) foram definidos com base nas legislações aplicáveis e nas melhores práticas na área de Gestão de Pessoas.

1

Legalidade

7

Ética

2

Impessoalidade

8

Eficiência, Eficácia e Efetividade

3

Publicidade e Transparência

9

Isonomia

4

Respeito à Diversidade

10

Valorização dos integrantes da equipe de trabalho

5

Alinhamento Organizacional

11

Criatividade e Inovação

6

Pertencimento Institucional

12

Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho

PROVIMENTO DE PESSOAS

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

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), por meio da **Coordenação de Recrutamento e Seleção (CRS)**, é o setor responsável pelo planejamento e coordenação de concursos públicos para admissão de servidores técnico-administrativos e docentes do Magistério Superior, bem como pelos processos seletivos para contratação de Professores Substitutos, Professores Visitantes e Estagiários de Nível Médio da UFAM, além da Gestão do Trabalho Voluntário na Universidade, sempre atendendo à legislação pertinente.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS

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;

A **Coordenação de Gestão Estratégica de Pessoas (CGEP)** tem a finalidade de contribuir com o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas no planejamento, acompanhamento e avaliação de programas, projetos e ações na área de gestão e desenvolvimento de pessoas, com foco na valorização da força de trabalho da Universidade. Entre as suas competências estão o mapeamento do cargo, do ambiente organizacional e o estudo dos perfis profissiográficos de candidatos do cargo Técnicos Administrativo em Educação da UFAM, por meio dos programas de "Lotação Estratégica" e "Gestão de Talentos UFAM".

O **Perfil Profissiográfico** permite dimensionar as responsabilidades, conhecimentos, experiências, habilidades, aptidões e atitudes presentes no trabalhador.



Este processo busca conciliar os interesses dos servidores e da Administração, por meio de estudos que podem contribuir para a tomada de decisão mais assertiva na área de Gestão de Pessoas.

A análise cuidadosa do perfil profissiográfico é essencial para promover uma lotação adequada dos nomeados em concurso público TAE, bem como para a elaboração de planos de sucessão e de ações de valorização das pessoas e de suas potencialidades.

ANÁLISE PROFISSIOGRÁFICA



É o dimensionamento do perfil profissional dos servidores TAE, pois esta é uma carreira com muitas aplicabilidades dentro da instituição, a fim de valorizar as suas potencialidades e promover o desenvolvimento da UFAM.

DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL

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;

O **Dimensionamento da Força de Trabalho** (DFT) é uma ferramenta de planejamento que permite identificar a quantidade adequada de pessoas para a execução do trabalho considerando o contexto organizacional e as características das pessoas.

Nesse sentido, o DFT, como ferramenta de diagnóstico, é incentivado para embasar decisões estratégicas em gestão de pessoas nos mais diversos temas. Podemos citar como exemplos de temáticas que podem ser subsidiadas com os dados do DFT: recomposição, movimentação, alocação e programas de gestão.

Durante o ano de 2023, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) vem desenvolvendo os estudos iniciais para a implantação do DFT na Universidade.

MOBILIDADE DOS SERVIDORES

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;

O **Plano de Mobilidade UFAM** tem como objetivo principal estabelecer normas para disciplinar a movimentação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes entre as unidades da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e os órgãos do Poder Executivo Federal; além de estabelecer normas para a composição da Força de Trabalho na Universidade.



O Plano de Mobilidade foi instituído na UFAM por meio da Resolução nº 031, de 10 de novembro de 2021.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

PROMOVER A SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL

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;

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

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;

A **socialização organizacional** refere-se a maneira pela qual as experiências de aprendizagem das pessoas que assumem novos cargos, status ou papéis nas organizações são conduzidas por outras pessoas dentro da organização.

Nesse sentido, a Universidade Federal do Amazonas lançou a **Trilha de Desenvolvimento - Iniciação ao Serviço Público na UFAM (1)**. A trilha compreende um conjunto de ações de desenvolvimento, internas e externas, indicadas e/ou promovidas pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da PROGESP, por meio da Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento (CTD).

O objetivo é integrar os servidores efetivos recém-ingressos na UFAM por meio da realização de ações de desenvolvimento, proporcionando um espaço de acolhimento e fornecendo informações a respeito da Universidade e de seus procedimentos funcionais. Além disso, a PROGESP também disponibiliza para as unidades o **Guia de Integração (2)** para acolhimento dos novos servidores, com a finalidade de ser o primeiro contato entre o servidor recém-empossado e a cultura da instituição com foco no pertencimento institucional e o **Integr@ UFAM (3)** destinado à integração institucional de todos os servidores.



1

GUIA DE INTEGRAÇÃO



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

2

TRILHA DE DESENVOLV.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo



3

INTEGR@UFAM



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

ACOMPANHAMENTO DA CARREIRA

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), por meio da Coordenação de Acompanhamento da Carreira (CAC) atua de forma a valorizar a carreira do servidor, desde o estágio probatório até as progressões funcionais que este possui ao longo da carreira, visando a motivação e o crescimento individual e institucional. Entre as atribuições da CAC estão:

1

Elaborar Portaria de Progressão/Promoção;

2

Promover a Aceleração e Retribuição por Titulação da Carreira Docente;

3

Proceder à Promoção da Carreira Técnico-administrativo em Educação;

4

Elaborar Portaria de Estágio Probatório dos servidores Docentes;

5

Acompanhar e operacionalizar a Avaliação de Estágio Probatório dos servidores Técnico-administrativos;

6

Acompanhar e controlar o processo de avaliação de desempenho dos servidores Técnico-administrativos em Educação.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DA CARREIRA - PDVC

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), por meio do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), desenvolveu o Programa de Desenvolvimento e Valorização da Carreira (PDVC) que tem como proposta o desenvolvimento e valorização dos servidores TAE, por meio das progressões por capacitação e pelo incentivo a qualificação.

O PDVC é conduzido pela Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento (CTD) e Coordenação de Acompanhamento da Carreira (CAC).



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

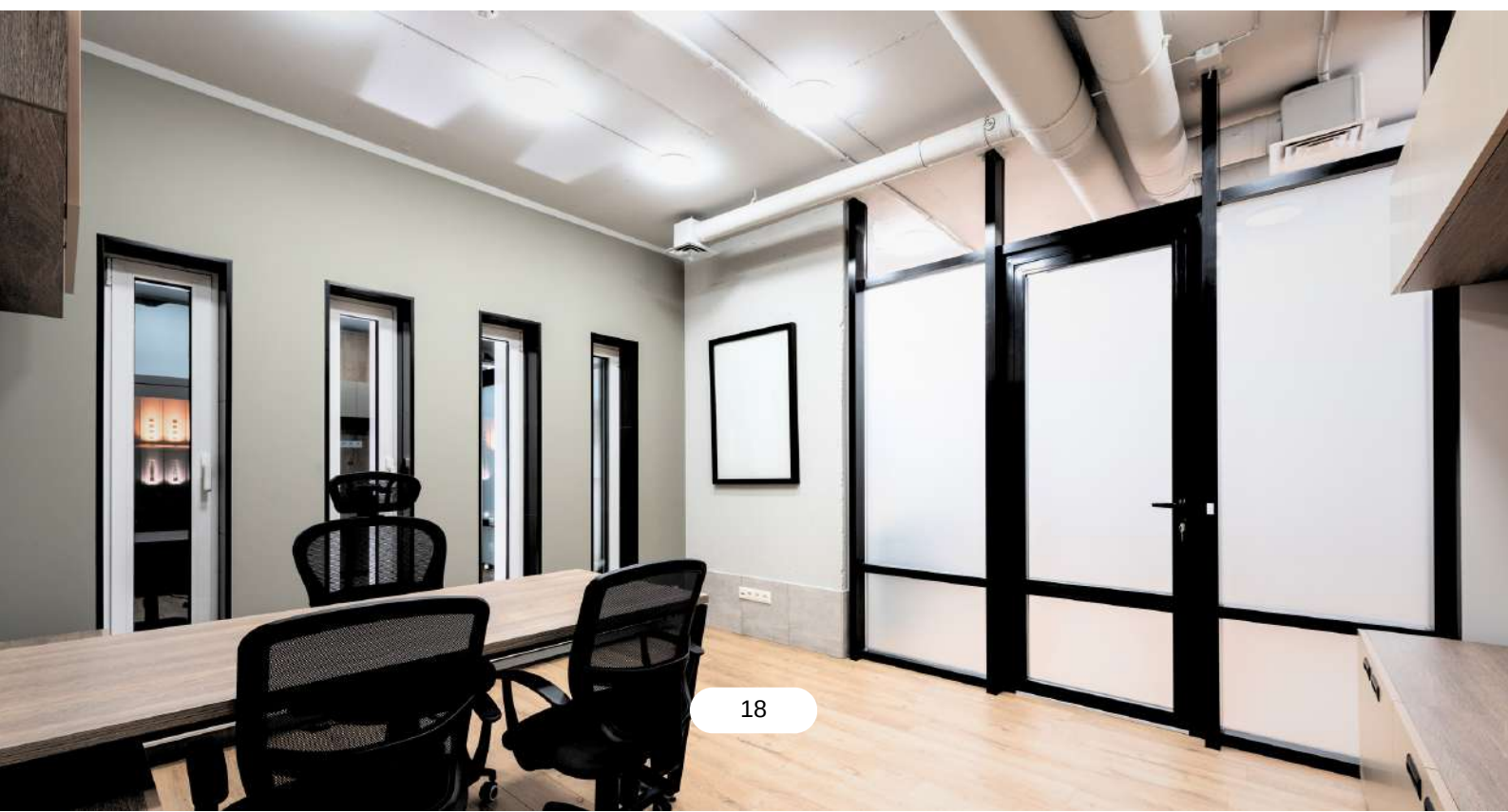
VI) realizar pesquisa de clima organizacional e de qualidade de vida no trabalho a fim de subsidiar ações em gestão de pessoas e possibilitar ações estratégicas a nível institucional;

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta importante para avaliar a percepção dos servidores em relação ao ambiente de trabalho e identificar oportunidades de melhorias. A partir dos resultados obtidos, é possível implementar ações estratégicas para promover o desenvolvimento organizacional e a valorização das pessoas.

A **Pesquisa de Clima Organizacional** é realizada periodicamente a cada dois anos para acompanhar a evolução do ambiente de trabalho e o impacto das ações implementadas. Ela possui caráter voluntário, anônimo, com foco na coletividade



**PESQUISA DE CLIMA
ORGANIZACIONAL**



DESENVOLVIMENTO E AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

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

O **Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG)** é voltado para a valorização dos gestores da UFAM, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento de novas competências e oferecer ferramentas que auxiliem no gerenciamento de processos e pessoas na instituição. O projeto também tem o objetivo de investir na formação de servidores que possam vir a assumir a função de gestão na Universidade.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

ESTRATÉGIAS DE SUCESSÃO

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

O **plano de sucessão** tem como objetivo identificar profissionais qualificados para uma função e mapear possíveis substitutos. Esses servidores precisam estar prontos para assumir as responsabilidades do cargo caso a pessoa que o ocupa não esteja mais disponível.

Com isso, as organizações tornam-se capazes de se preparar para eventuais substituições, tornando o processo sucessório mais eficiente.

Em linhas gerais, o plano de sucessão funciona como uma ferramenta estratégica para antecipar cenários futuros. Assim, em caso de aposentadoria, afastamento ou desligamento de um talento, a instituição estará preparada.



RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES

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

A UFAM, por meio do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), valoriza seus servidores e reconhece a importância de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Nesse sentido, a universidade mantém diversas iniciativas para valorizar tanto os servidores ativos quanto os aposentados.

Para os servidores aposentados, a UFAM possui o **Programa Vida Ativa**, que oferece ações de promoção da saúde e bem-estar, além de incentivos para a participação em atividades de lazer, esporte e cultura. Em 2023 a UFAM possui mais de mil e trezentos aposentados, dos quais diversos participam do projeto vida ativa na UFAM.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo



PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

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

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), por meio do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), tem como uma de suas ações o **Prepara para Aposentadoria**, que oferece, desde 2018, palestras com temas relacionados às áreas financeira, carreira, saúde, qualidade de vida, entre outros, para orientar os servidores em processo de aposentadoria. Essas ações estão disponíveis para consulta detalhada no site do DSQV, incluindo palestras gravadas e transmitidas pelo Youtube.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

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

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) da UFAM está empenhada em promover a qualidade de vida no trabalho dos seus servidores, por meio do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV). Dentre as diversas iniciativas desenvolvidas nas coordenações, destacam-se:

1- O Departamento de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV, alinhado com a política nacional de saúde e segurança do trabalho, desenvolve ações baseadas na equidade, na universalidade de direitos e benefícios, na uniformização de procedimentos, na otimização de recursos e na implementação de medidas que produzam impacto positivo na saúde e qualidade de vida dos servidores da UFAM.

2- A Coordenação de Gestão de Serviços de Saúde (CGSS) tem como objetivo formular, desenvolver e acompanhar programas voltados para propiciar um atendimento integral em saúde, além de promover ações de educação em saúde para os servidores e seus dependentes, e para os estudantes. A Coordenação foi criada com o intuito de interligar os serviços oferecidos pelo CAIS (Centro de Atendimento Integral à Saúde) e estabelecer diretrizes para a execução das ações, programas e projetos desenvolvidos.

3- A Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST) tem como objetivo formular, desenvolver e acompanhar ações de vigilância e promoção à saúde do servidor, seus dependentes e alunos.

3.1- No Centro de Atendimento Integral à Saúde (CAIS) desenvolvem-se: vacinação, testagem rápida de IST, testagem da covid-19, consultas de Enfermagem, consultas médicas, consulta da psicologia (somente servidores).

3.2 O Setor de Segurança do Trabalho realiza o levantamento de riscos ambientais, indicando as medidas corretivas de caráter técnico e legal para controle ou minimização dos riscos detectados no ambiente de trabalho; emite laudos ambientais para a concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade.

4- A Coordenação de Desenvolvimento Social (CDS) tem como objetivo formular e coordenar ações, projetos e programas para a promoção à saúde, melhoria das condições e relações de trabalho e prestar assistência aos trabalhadores e trabalhadoras da UFAM. Dentre as atividades desenvolvidas destaca-se o Projeto Conexões.

5- O programa vida ativa consiste em promover ações educativas e preventivas da saúde do servidor acima de 60 anos, estando na ativa ou aposentado. Parcerias com projetos de extensão e cooperações técnicas promovem as ações supracitadas, proporcionando o momento de lazer, bem como de bem estar físico e mental aos idosos.

PROJETO
Conexões
em **Saúde**



Para mais informações
clique no QR Code acima
ou escaneie com a
câmera do seu dispositivo

TRANSPARÊNCIA

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

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 estabelece que é dever do Estado garantir o direito de acesso à informação, que deverá ser franqueada mediante procedimentos objetivos e ágeis, de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão. Diante disso, a UFAM disponibiliza em seu site diversas informações de interesse geral. Além disso, o Governo Federal também oferece informações sobre as atividades no serviço público. Para ter acesso, basta clicar nos QR Codes abaixo ou escanear com a câmera do seu dispositivo para ser direcionado diretamente aos sites correspondentes.



Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

**PORTAL DA TRANSPARÊNCIA
UFAM**

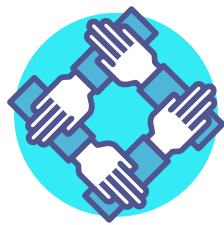


Para mais informações clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo

**PORTAL DA TRANSPARÊNCIA
GOVERNO FEDERAL**

O PAPEL DO GESTOR

Como Gestores, a adoção de boas práticas de trabalho garantem o bom desempenho da equipe sob a sua liderança e consequentemente melhores resultados são alcançados. Lembre: fazer tarefas é diferente de fazer trabalhos significativos.



GESTÃO DE EQUIPES



PLANEJAMENTO



SISTEMA



ACOMPANHAMENTO DA EQUIPE



FEEDBACK



COMUNICAÇÃO



ASPECTOS TRANSVERSAIS DA PGP

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;

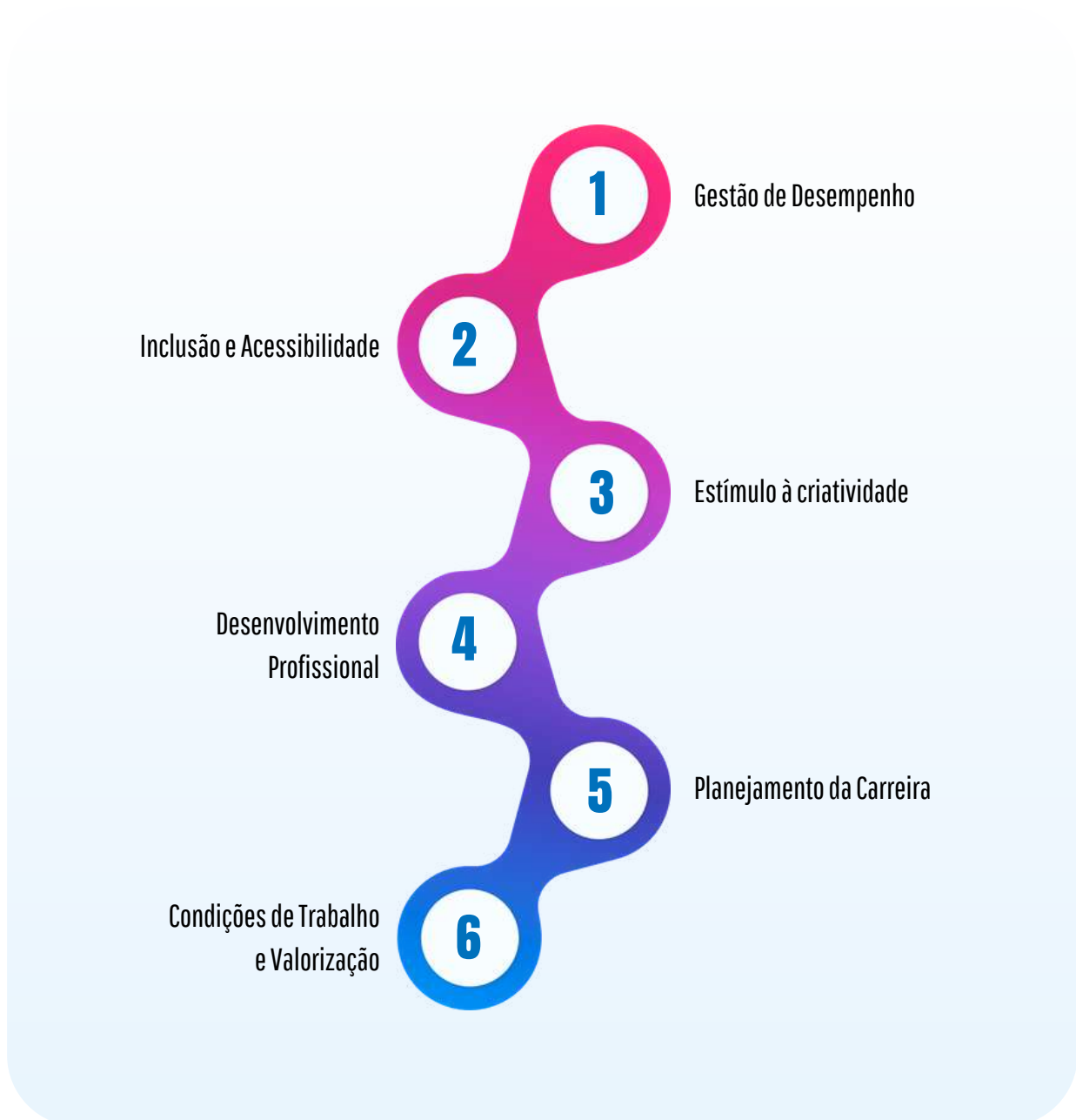


Pretendendo o desenvolvimento dos servidores da Universidade Federal do Amazonas, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, por meio da Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento (CTD) atua no planejamento e execução das ações de desenvolvimento internas e externas.

Acompanhe aqui o nosso Calendário de Ações 2023 - PROGESP



Clique no QR Code acima ou escaneie com a câmera do seu dispositivo para ter acesso ao calendário de ações da CTD para o ano de 2023



O espaço de trabalho é um ambiente riquíssimo para a produção de conhecimento, troca de experiências e construção coletiva de relações e processos de trabalho. A Política de Gestão de Pessoas possui diretrizes que são transversais, as quais permeiam diversas ações da gestão de pessoas, constituindo responsabilidade de todos, e devendo estar presentes na gestão de cada departamento/unidade da Universidade.

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

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;

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

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;

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

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

A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFAM É PARA TODOS!

É responsabilidade de todos os servidores, tanto ativos quanto aposentados, na UFAM:

- Conhecer a presente Política;
- Contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas;
- Comunicar à área de Gestão de Pessoas quaisquer ações que comprometam os princípios e as diretrizes desta Política.

A Política de Gestão de Pessoas (PGP) é uma construção coletiva e prevê a sua revisão periódica, onde toda a comunidade pode contribuir para o seu aperfeiçoamento e atualização.

É fundamental a participação de todos nesse processo para assegurar um ambiente de trabalho saudável e colaborativo.

Em caso de dúvidas ou sugestões, a área de Gestão de Pessoas está disponível pelo e-mail cgep@ufam.edu.br.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

PGP - UFAM



UFAM

PROGESP