



Serviço Público Federal  
Ministério da Educação  
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



## RESOLUÇÃO Nº 56, DE 22 DE ABRIL DE 2019.

Estabelece a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO** da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso da atribuição que lhe confere o inciso X do art. 2º do Regimento Geral da UFMS, e considerando o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI - 2015 - 2019; o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; o Plano de Cargos da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE (Lei nº 11.091/2005); o Plano da Carreira do Magistério Superior (Lei nº 12.772/2012 e 12.863/2013), demais normativos da UFMS, e o contido no Processo nº 23104.007326/2019-13, resolve, **ad referendum**:

Art. 1º Estabelecer a Política de Gestão de Pessoas da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, na forma do Anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO AUGUSTO SANTOS TURINE.

## ANEXO – POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFMS

(Resolução nº 56, Coun, de 22 de abril de 2019.)

### 1. INTRODUÇÃO

A Política de Gestão de Pessoas da UFMS é o conjunto de estratégias ou políticas específicas adotadas para gestão da equipe de servidores, com objetivo de atingir a excelência, maximizar a satisfação no ambiente de trabalho e alcançar a missão institucional. É operacionalizada por meio das políticas de recrutamento e seleção, cadastro e pagamento, desenvolvimento profissional, gestão do desempenho, qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Neste documento, são apresentados os valores, os objetivos, os princípios, as áreas de atuação e as diretrizes que constituem a base da política de gestão de pessoas. A transformação dessas diretrizes em realidade é de responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão



de Pessoas (Progep), em co-responsabilidade com gestores de todas as Unidades da UFMS, para orientação permanente dos servidores.

## 2. VALORES

A Política de Gestão de Pessoas da UFMS busca a valorização pessoal e profissional e está alicerçada nos seguintes valores:

a) ética, transparência e responsabilidade;

b) qualidade e inovação dos serviços públicos educacionais e de geração de valor para sociedade;

c) respeito aos princípios de integralidade, universalidade, equidade e resolutividade;

d) valorização e capacitação e qualificação profissional; e

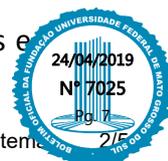
e) humanização e compromisso social.

## 3. OBJETIVOS

- Gerir os servidores, estimulando-os para o aperfeiçoamento da gestão universitária e fortalecimento da imagem institucional.
- Valorizar os servidores, por meio da agregação de valor aos processos de trabalho e a satisfação em integrar a equipe da UFMS, para atingir a excelência e alcançar a missão institucional nas áreas de ensino de graduação e de pós-graduação, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação.

## 4. PRINCÍPIOS

- Alinhamento com a missão, visão, valores e gestão estratégica da UFMS;
- Adoção do modelo de Gestão por Competências, com avaliação dos conhecimentos, habilidades e atitudes;
- Orientação por meritocracia nas ações em gestão de pessoas;
- Sistematização e racionalização dos processos operacionais voltados a gestão de pessoas e ao controle social;
- Promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores;
- Aprimoramento das relações de trabalho, por meio de práticas transparentes, justas e éticas, que valorizem as pessoas;
- Simetria com a política do Governo Federal;
- Co-responsabilidade entre gestores da Progep e gestores locais, para orientação permanente dos servidores;
- Atenção as legislações pertinentes à área de pessoal, em especial no que diz respeito a transparência, anticorrupção, responsabilização administrativa e civil, e inibição de práticas de atos contra a administração pública;
- Desdobramento em documentos como Resoluções, Portarias, Instruções Normativas e Notas técnicas; e



- Estabelecimento de indicadores para monitoramento, avaliação e controle dos resultados gerados com a implementação das políticas.

## 5. POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

A política é composta por cinco eixos estratégicos apresentados a seguir:

### a) eixo estratégico: Recrutamento e Seleção de Pessoas

- Ações que objetivam a busca por servidores, por meio de concursos públicos ou processos de remoção, com atitudes pessoais, conhecimento, competência e habilidades alinhados aos valores institucionais da UFMS, que atuem de forma ética, íntegra e responsável, buscando continuamente a colaboração, melhoria, inovação e excelência para o fortalecimento institucional; e
- A UFMS acredita que a técnica, o comprometimento e a ação em prol do desenvolvimento institucional devem ser acompanhados de confiabilidade e transparência, em um ambiente que valoriza a meritocracia em reconhecimento do desempenho e na escolha dos gestores.

### Diretrizes estratégicas

- Dimensionar a força de trabalho a partir de matriz que considere: a escassez de força de trabalho das unidades, as competências requeridas e os objetivos estratégicos da Instituição; e estruturar a recomposição ideal do quadro de pessoal, para promoção de um ambiente de comprometimento com o trabalho específico e integradas a missão da UFMS;
- Estruturar processos de seleção que adotem critérios capazes de selecionar, por meio de provas de diferentes naturezas e de conteúdos descritivos e práticos, os perfis profissionais compatíveis com as necessidades da UFMS; e
- Orientar processos de movimentação interna a partir da convergência entre critérios, interesse da Instituição e interesses individuais, com transparência na divulgação.

### b) eixo Estratégico: Qualidade de Vida e Bem-Estar

- Ações com vistas à melhoria da satisfação em integrar a equipe de servidores da UFMS, motivação, prevenção de saúde e segurança do trabalho, em atendimento aos requisitos legais.

### Diretrizes estratégicas

- Assegurar recursos e celebrar parcerias para ações dos programas de prevenção e promoção à saúde ocupacional;
- Desenvolver ações e programas baseado nas condições de trabalho, satisfação e motivação dos servidores, destacando-se o programa EU RESPEITO, que visam à melhoria da qualidade de vida e bem-estar no trabalho, desde o ingresso até a aposentadoria, com ênfase nas relações de reciprocidade entre servidor e organização; e



- Promover orientações e avaliações técnicas nos ambientes organizacionais visando à segurança do trabalho.

### c) eixo estratégico: Qualificação e Capacitação Profissional

- Ações de capacitação e de fomento a qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento da competência institucional, por meio do desenvolvimento de competências e habilidades individuais e em equipe.

#### Diretrizes estratégicas

- Proceder, de forma sistemática, o levantamento das necessidades institucionais, para planejamento da capacitação e qualificação dos servidores por meio da gestão por competências, com ênfase no funcionamento da instituição, tendo como resultado o Programa Anual de Capacitação e Qualificação;
- Estabelecer relações de parceria e cooperação técnica com universidades, instituições de ensino, entidades, órgãos públicos e iniciativa privada, de forma a agregar experiências de diferentes naturezas e suprir as demandas de capacitação dos servidores;
- Estimular a prática da instrutoria interna, por meio das atuações como facilitador, multiplicador e orientador, para o compartilhamento de todo conhecimento, em particular aqueles patrocinados pela Instituição;
- Valorizar a amplitude de participação nos eventos de capacitação, respeitadas as especificidades; e
- Valorizar o acesso dos servidores aos programas de capacitação para gestão para fortalecer o processo de sucessão.

### d) eixo estratégico: Gestão de Desempenho

- Ações para promoção do desenvolvimento, do reconhecimento e da avaliação das carreiras de Técnico-Administrativa em Educação e do Magistério Superior.

#### Diretrizes estratégicas

- Adotar ferramentas de gestão apropriadas para os procedimentos de avaliações de desempenho funcional dos servidores da Carreira Técnico-Administrativa em Educação e da Carreira do Magistério Superior, assegurando reconhecimento do desempenho, condições para **feedback** da avaliação e proporcionando orientação quanto ao desenvolvimento profissional contínuo dos servidores;
- Executar os procedimentos de desenvolvimento na Carreira do PCCTAE, dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e da Carreira do Magistério Superior, como forma de valorização e reconhecimento do servidor;
- Propor a revisão e aprimoramento das normas e procedimentos relativos ao desenvolvimento e avaliação funcional das Carreiras do PCCTAE e do Magistério Superior para aprimoramento institucional e atendimento a missão da UFMS; e
- Propor ações de reconhecimento aos servidores que demonstrem elevado tempo de serviço e exímia aplicação do conhecimento, competências e habilidades em prol d

desenvolvimento da UFMS.

**e) eixo estratégico: Carreira, remuneração e benefícios**

- Ações para registro e movimentação de pessoal, na aplicação da legislação trabalhista, previdenciária e tributária e no encerramento da vida funcional.

**Diretrizes estratégicas**

- Promover o controle e atualizações dos dados funcionais dos servidores ativos, inativos e pensionistas e de seus dependentes;
- Prestar informações relativas à situação funcional de servidores com base no quadro demonstrativo de lotação de pessoal;
- Aplicar a legislação trabalhista e previdenciária, dando cumprimento financeiro aos direitos e deveres dos servidores e pensionistas; e
- Desenvolver procedimentos buscando instrumentos de revisão e aperfeiçoamento para ações periódicas relacionadas à carreira e à remuneração.

**6. MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**

A Política de Gestão de Pessoas será avaliada por meio do acompanhamento dos indicadores definidos no PDI da UFMS, o que proporciona a análise do desempenho da política e evolução, com vistas aos controles exigidos, à comunicação e à evolução contínua da Instituição.



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Augusto Santos Turine, Reitor(a)**, em 22/04/2019, às 17:16, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufms.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso=0](https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso=0), informando o código verificador **1189112** e o código CRC **9DB172F5**.

**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone:

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

