



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
GABINETE DA REITORIA

Caixa Postal 07

CEP 96.400-970 BAGÉ/RS

Telefone: 53 3247 4549 Endereço eletrônico: reitoria@unipampa.edu.br

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 10, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2009

Institui o 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 da Universidade Federal do Pampa.

Art. 1º A presente Instrução Normativa institui o Plano de Desenvolvimento de Pessoal para os cargos integrantes da Carreira do Magistério Público Superior e para os ocupantes dos cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Pampa, em conformidade com a sua política de pessoal, com a Lei 7.596/87, o decreto 94.664 de 23 de julho de 1987, com a portaria MEC 475, de 26 de agosto de 1987, com a Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e com as diretrizes fixadas no decreto 5825, de 29 de junho de 2006.

CAPÍTULO I Das definições

Art. 2º Para os efeitos desta Instrução Normativa (IN) aplicam-se as seguintes definições:

- I. política de pessoal: é o conjunto normas e diretrizes que orientam o planejamento, desenvolvimento, 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;

2

- VI. desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- 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 modernização dos processos de trabalho no âmbito da UNIPAMPA;
- VIII. educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais 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 o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.
- XII. política de pessoal: conjunto de ações que se desenvolvem com a finalidade de dar cumprimento aos princípios e diretrizes estabelecidos por esta norma.

CAPITULO II

Dos princípios, das diretrizes e dos objetivos

Art. 3º 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 as 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. 4º 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. 5º O PDP deve estar orientado pelo papel social da UNIPAMPA, sendo parte integrante de seu Projeto de Desenvolvimento Institucional (PDI), visando, a um só tempo, responder às necessidades de qualificar os serviços e de promover o crescimento profissional dos servidores.

Art. 6º São objetivos específicos do PDP:

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

CAPÍTULO III

Dos programas

Art. 7º Compõe o PDP os seguintes programas:

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



Seção I

Do Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal

Art. 8º O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal, objetivando a permanente adequação do quadro de pessoal da UNIPAMPA às suas necessidades, compreenderá a matriz de alocação de cargos e os critérios de distribuição de vagas, mediante análise:

- I. do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- II. da estrutura organizacional da UNIPAMPA e suas competências;
- III. dos processos e condições de trabalho;
- IV. das condições tecnológicas da UNIPAMPA.

Parágrafo Único - Para atender ao disposto acima, deverão ser adotadas as seguintes ações:

- I. identificação da força de trabalho da UNIPAMPA e sua composição;
- II. descrição das atividades dos setores relacionando-as aos ambientes organizacionais e à disponibilidade da força de trabalho;
- III. descrição das condições tecnológicas e de trabalho;
- IV. identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da UNIPAMPA;
- V. análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- VI. identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da UNIPAMPA;
- VII. comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;
- VIII. remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho;
- IX. identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender as demandas institucionais.

Seção II

Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 9º O Programa de Avaliação de Desempenho terá 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 deverá:

- I. fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal e da UNIPAMPA;
- II. propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

- III. identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- IV. subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e de políticas de saúde ocupacional;
- V. aferir o mérito para progressão.

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

- I. das ações da UNIPAMPA;
- II. das atividades das equipes de trabalho;
- III. das condições de trabalho;
- IV. das atividades individuais, inclusive as das chefias.

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

Seção III **Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento**

Art. 12 O programa de Capacitação e Aperfeiçoamento 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 e Aperfeiçoamento, deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- I. **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;
- II. **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;
- III. **Educação formal** com o objetivo de desenvolver ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- IV. **Gestão** com o objetivo de preparar o 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;

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

VII. **Formação pedagógica:** visa o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que aprimorem o processo de trabalho educativo.

CAPÍTULO IV

Da política de pessoal e das responsabilidades pelo PDP

Art. 13 A política de pessoal da UNIPAMPA será definida, implementada e avaliada de forma colegiada, com a participação de gestores e de servidores docentes, técnico-administrativos em educação e estudantes dos *campi* e da reitoria.

Art. 14 Para dar cumprimento às diretrizes fixadas no art. 4º, cada Campus e a Reitoria terá um Comitê Local de Política de Pessoal (CLPP), com as seguintes atribuições:

- I. zelar, no seu respectivo âmbito, pelo fiel cumprimento desta IN;
- 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 IN e às orientações institucionais fixadas pelas instâncias competentes;
- III. supervisionar, no seu respectivo âmbito, a execução dos Programas previstos no artigo 7º desta IN;
- IV. avaliar, no seu respectivo âmbito, a aplicação das normas e metodologias dos Programas previstos no artigo 7º desta IN, 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 O CLPP será formado, em cada Campus:

- I. pelo Coordenador Acadêmico;
- II. pelo Coordenador Administrativo;
- III. por 2 (dois) representantes dos servidores docentes, eleitos por seu pares;
- IV. por 2 (dois) representantes dos servidores técnico-administrativos em educação, eleitos por seu pares;
- V. por 1 (um) representante dos estudantes, eleito por seu pares.

§ 2º Na reitoria, o CLPP será formado:

- I. por 1 (um) representante da Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação;
- II. por 1 (um) representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal;

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

IV. por 1 (um) representante estudantil, indicado pelos seus pares.

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

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

§5º Os membros eleitos terão suplentes que os substituirão na forma fixada em regimento;

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

Art. 15 A UNIPAMPA terá um Comitê Institucional de Política de Pessoal (CIPP), com as seguintes atribuições:

- I. zelar pelo fiel cumprimento desta IN;
- II. elaborar e submeter, anualmente, ao Conselho Universitário, a proposta de política de pessoal da UNIPAMPA, que atenda aos termos desta IN;
- III. divulgar a política de pessoal e apoiar as CLPPs e os gestores, visando garantir sua fiel implementação em todas as unidades acadêmicas e administrativas;
- IV. supervisionar a execução dos Programas previstos no artigo 7º desta IN;
- V. avaliar a aplicação das normas e metodologias dos Programas previstos no artigo 7º desta IN, 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.

§1º O CIPP será composto:

- I. pelo Pró-Reitor de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação;
- II. pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoal;
- III. por 2 (dois) representantes da Pró-Reitoria Acadêmica;
- IV. pelo Coordenador de Avaliação da Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação;

- V. pelo Coordenador de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal;
- VI. por 1 (um) representante de cada CLPP, indicado por seus pares;
- VII. por 1 (um) representante da entidade sindical dos servidores docentes da UNIPAMPA;
- VIII. por 1 (um) representante da entidade sindical dos servidores técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA;
- IX. por 2 (dois) representantes estudantis.

§2º Os representantes referidos nos incisos V a IX, do parágrafo anterior, e seus suplentes, serão indicados pelos seus respectivos órgãos ou entidades.

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

§ 4º A representação prevista no inciso V deste artigo será 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. 16 A definição e a execução das ações necessárias para o 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 e Aperfeiçoamento.

CAPÍTULO V

Do financiamento do PDP

Art. 17 - A execução do Plano e de seus Programas será custeada com recursos do orçamento da UNIPAMPA, conforme rubrica específica, aprovados anualmente pelo Conselho Universitário.

Parágrafo único: O orçamento poderá 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. 18 – Para o primeiro mandato dos representantes dos CLPP no CIPP haverá sorteio para indicar a titularidade e a suplência por Campus e por categoria.

Art. 19 No prazo de 5 (cinco) meses contados da data de entrada em vigor desta Instrução Normativa, deverão ser submetidos ao Conselho Universitário os Programas indicados no artigo 7º, e a proposta da criação de Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho, os quais, uma vez aprovado, passará a ser atividade permanente da instituição.

Art. 20 A concepção dos programas previstos no artigo 7º, da presente Instrução Normativa, dar-se-á através de metodologia que estimule e proporcione a participação da comunidade universitária e, em especial, dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação.

Art. 21 – Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Universitário da UNIPAMPA.



Norberto Hoppen
Vice-Reitor *pro tempore*