



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**RESOLUÇÃO CONSU/UFRPE Nº 160, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2022.**

Institui Política de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

O Presidente do Conselho Universitário da Universidade Federal Rural de Pernambuco, no uso de suas atribuições e tendo em vista a Decisão Nº 04/2022 deste Conselho, em sua I Reunião Extraordinária, realizada no dia 11 de fevereiro de 2022, exarada no Processo UFRPE Nº 23082.012300/2021-15,

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

CONSIDERANDO a Instrução Normativa n. 21/SGP-ENAP/SEDGG/ME, de 01 de fevereiro de 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

CONSIDERANDO o estabelecido no Programa Capacitação e Qualificação dos Servidores da UFRPE.

CONSIDERANDO que a Gestão de Pessoas por Competências é um modelo atual e capaz de auxiliar no gerenciamento e desenvolvimento das habilidades técnicas e comportamentais dos profissionais no sentido de propiciar uma melhor conexão entre as estratégias institucionais e o seu corpo funcional.

**RESOLVE:**

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas por Competências, no âmbito da Universidade Federal Rural de Pernambuco, observando as diretrizes anexadas nesta Resolução e de acordo com o Processo acima mencionado.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor em 14 de fevereiro de 2022.

SALA DOS CONSELHOS SUPERIORES DA UFRPE.

**Prof. Marcelo Brito Carneiro Leão**  
PRESIDENTE



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

**POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS DA UFRPE**

**CAPÍTULO I**

**Das competências**

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas por Competências, no âmbito desta Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), considerando as seguintes diretrizes:

I – competência: Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessárias para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho. Traduz a capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real, demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas, em grande medida, da experiência em situações concretas do exercício ocupacional.

II – gestão de pessoas: é o conjunto de processos, métodos e políticas que têm o objetivo de administrar e fortalecer o capital humano, conciliando os perfis dos colaboradores com os objetivos e metas da instituição.

III – subsistemas de gestão de pessoas: processos de gestão de pessoas a fim de captar - selecionar competências externas ou internas, admitir, alocar e integrar; desenvolver - definir mecanismos de desenvolvimento, disponibilizar e aproveitar; acompanhar e avaliar - acompanhar e apurar resultados alcançados, comparar resultados alcançados com resultados esperados; retribuir - reconhecer e recompensar o bom desempenho, e remunerar; e manter pessoas - criar mecanismos para promover um ambiente favorável à qualidade de vida e saúde do trabalhador.

IV – gestão de pessoas por competências: sistemática que busca gerenciar os diversos subsistemas de gestão de pessoas, tomando por base as competências necessárias à instituição, de modo articulado ao planejamento estratégico e com vistas ao atendimento dos objetivos institucionais, profissionais e individuais;

V – gestor: servidor ocupante de Cargo de Direção (CD), Função Gratificada (FG), Função de Coordenação de Curso (FCC) ou os designados para Encargos da Função;

VI – ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos institucionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

VII – matriz de competências: documento no qual estão descritas as competências, e seus respectivos indicadores, necessárias ao atingimento dos objetivos institucionais;

VIII – unidade organizacional: local de exercício do servidor;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

IX – avaliação de desempenho por competência: processo avaliativo, que envolve a análise do comportamento de servidor para aferir o nível de produtividade dos servidores;

X – gap: déficits ou lacunas observadas no nível das competências dos servidores;

XI – feedback: processo por meio do qual os gestores promoverão reuniões individuais com os integrantes de suas equipes para informar os seus desempenhos em função das competências para os seus trabalhos;

XII - competências essenciais: aquelas que caracterizam a razão de ser de uma organização e ocupam um papel central em sua estratégia;

XIII – competências organizacionais: são aquelas necessárias a todos na organização, respeitando os diferentes níveis de complexidade em suas carreiras, cargos e funções/postos de trabalho, são fundamentais para a compreensão do negócio, seus objetivos, e para o estabelecimento das relações com a sociedade e com o ambiente sócio-político;

XIV – competências gerenciais: são inerentes aos cargos de gestão da organização e representam a visão que os gestores possuem sobre como lidar com o negócio, de forma a dinamizar as relações organizacionais, com foco no alcance das metas institucionais;

XV - competências transversais: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos progressos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

XVI - competências individuais: conjunto de capacidades individuais mobilizadas a fim de desempenhar determinadas atividades;

XVII – competências específicas ou técnicas: são aquelas que fazem parte das responsabilidades operacionais de um posto de trabalho e estão ligadas aos aspectos práticos do dia-a-dia, envolvendo metodologias, procedimentos adotados e controle sobre os resultados;

XVIII – mapeamento de competências: a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e atribuições necessários ao exercício do cargo ou da função e possíveis *gaps* existentes.

Art. 2º São objetivos da Gestão de Pessoas por Competências:

I – alinhar o desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos e operacionais da UFRPE, gerando valor para ambos;

II – ampliar a valorização das pessoas;

III – fornecer aos servidores oportunidades de obter e desenvolver competências que possibilitem o desenvolvimento pessoal e profissional;

IV – identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos servidores, visando potencializar o desenvolvimento de talentos;

VI – dotar os gestores de uma ferramenta para o gerenciamento de seu capital humano, principalmente no que se refere ao desenvolvimento de equipes;

Confere com o original assinado pelo Reitor e arquivado nesta Secretaria Geral.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

VII – fornecer informações precisas para embasar os processos de Gestão de Pessoas, quais sejam: captar, desenvolver, acompanhar e avaliar, retribuir e manter.

Art. 3º São premissas da Gestão de Pessoas por Competências:

I – todos os servidores, em especial os gestores que atuam na UFRPE, são corresponsáveis pela implementação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências;

II – as políticas de pessoal serão pautadas pelos princípios que regem a administração pública, notadamente, os da eficiência, moralidade, impessoalidade e publicidade;

III – as práticas de gestão de pessoas primarão pela valorização, capacitação e bem-estar dos servidores, e pela transparência, eficiência e impessoalidade na condução de suas ações;

IV – as oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores.

Art. 4º Para a implementação do Modelo de Gestão por Competências na UFRPE deverão ser mapeadas as competências essenciais, organizacionais, gerenciais, transversais, individuais e específicas.

Art. 5º As competências mapeadas serão apresentadas pela disponibilização de Manual de Competências da UFRPE e irão subsidiar as políticas de desenvolvimento, capacitação e reconhecimento, recrutamento, seleção, dimensionamento, retenção, movimentação, sucessão e avaliação de desempenho.

## **CAPÍTULO II**

### **Do modelo da Gestão de Pessoas por Competências**

Art. 6º O modelo de Gestão de Pessoas por Competências é uma ferramenta gerencial que permite planejar, aplicar, monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento e gestão de pessoas, a partir da identificação das competências necessárias para que o servidor exerça determinada atividade ou função, alinhada às estratégias da organização.

§ 1º A Gestão de Pessoas por Competências da UFRPE compreenderá os subsistemas de gerenciamento de pessoal definidos no art. 8º.

§ 2º O registro das atividades que evidenciam o desenvolvimento de competências poderá ser realizado em sistema destinado a operar como Banco de Talentos, o qual poderá ser consultado pela Administração com fins de análise de perfil profissional, recrutamento, seleção, lotação, mobilidade e sucessão, entre outros.

Art. 7º No modelo adotado pela UFRPE, as competências distribuir-se-ão em três níveis:

I – competências essenciais e organizacionais.

II – competências gerenciais transversais e específicas ou técnicas.

Confere com o original assinado pelo Reitor e arquivado nesta Secretaria Geral.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

III - competências individuais transversais e específicas ou técnicas

Art. 8º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE é o órgão responsável por garantir a execução da Gestão de Pessoas por Competências na UFRPE, com as seguintes ações:

- I – realização de concurso e seleção pública;
- II – reposição de servidores;
- III – identificação de perfil adequado às atividades;
- IV – análise e tratamento das vagas desocupadas;
- V – solicitação de códigos de vaga por cargos;
- VI – movimentação interna de pessoal;
- VII – movimentação externa de pessoal;
- VIII – mapeamento da força de trabalho;
- IX – mapeamento de competências;
- X – identificação e tratamento das ocupações críticas;
- XI – avaliação de desempenho;
- XII – capacitações e qualificações;
- XIII – designação para cargos de direção e funções gratificadas;
- XIX – qualidade de vida no trabalho.

### **CAPÍTULO III**

#### **Da realização de concurso e seleção pública**

Art. 9º Caberá à PROGEPE, por intermédio do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e a Seção de Planejamento de Pessoal - SPP, analisar a descrição dos cargos existentes, conforme a legislação vigente, para ingresso na Instituição, no que tange a descrição das atividades do cargo, os requisitos de qualificação e o nível de classificação.

#### **Seção I**

##### **Da reposição de servidores**

Art. 10 A PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, analisará o quantitativo de servidores na unidade organizacional, no que diz respeito às atividades desenvolvidas, o horário de funcionamento, o perfil necessário, a possibilidade de movimentação interna, com base no mapeamento da Força de Trabalho.

Confere com o original assinado pelo Reitor e arquivado nesta Secretaria Geral.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

§ 1º No caso de servidores efetivos ocupantes da carreira de professor, a unidade organizacional deverá apresentar demanda didática da área onde se deseja a reposição.

§ 2º A demanda didática será analisada por área, considerando as atividades de docência na graduação e pós-graduação, com carga horária mínima semanal de 8 (oito) horas/aula.

§ 3º Caso não comprovada a demanda didática, a vaga será recolhida ao banco de vagas da UFRPE e redirecionada para uma unidade organizacional em que haja identificação da demanda.

§ 4º No caso dos servidores efetivos ocupantes da carreira de técnico-administrativo em educação, a unidade organizacional deverá apresentar as atividades a serem desenvolvidas e a PROGEPE verificará o mapeamento da força de trabalho da unidade organizacional.

§ 5º Caso verificado que não há necessidade do retorno da vaga do servidor ocupante da carreira de técnico-administrativo em educação para a unidade organizacional de origem, a mesma será recolhida ao banco de vagas da UFRPE e redirecionada para uma unidade organizacional em que haja identificação da demanda.

## **Seção II**

### **Da identificação de perfil adequado às atividades**

Art. 11 Caberá à PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, realizar nas remoções ou redistribuições, a análise da compatibilidade do perfil do servidor com o identificado pela unidade organizacional como perfil essencial, podendo ser realizadas entrevistas e ou testes psicológicos e de aptidão, bem como análise de currículo.

Art. 12 No caso de ingresso por posse, quando o número for superior a duas vagas por cargo, a PROGEPE realizará análise do perfil do candidato com o identificado pela unidade organizacional como perfil essencial, podendo ser realizadas entrevistas e ou testes psicológicos e de aptidão, bem como análise de currículo.

## **Seção III**

### **Da análise e tratamento das vagas desocupadas**

Art. 13 Caberá à PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, identificar as vagas desocupadas para iniciar o processo de substituição, com a análise e comprovação da necessidade da unidade organizacional de origem, bem como solicitar ao Ministério da Educação a transformação de cargo para atender às necessidades da UFRPE e redirecionar as vagas identificadas em excesso nas unidades organizacionais, verificando o mapeamento da força de trabalho.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

**Seção IV**

**Da solicitação de códigos de vaga por cargos**

Art. 14 Considerando a legislação vigente, a PROGEPE encaminhará ao Ministério da Educação a demanda de códigos de vaga para as carreiras de professor e técnico-administrativo em educação, após a análise do mapeamento da força de trabalho, dos perfis desejados, do planejamento de desenvolvimento da UFRPE por expansão e ou criação, no que diz respeito às atividades administrativas e acadêmicas.

**CAPÍTULO IV**

**Da movimentação interna e externa de pessoal**

Art. 15 Na movimentação interna de pessoal por remoção, caberá a PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, analisar o perfil do servidor, por intermédio do currículo apresentado e encaminhar para entrevista com o gestor da unidade organizacional compatível com o perfil.

§ 1º A remoção também poderá ser realizada por intermédio de normas publicadas em edital interno.

§ 2º A PROGEPE deverá monitorar a remoção interna, por unidade organizacional, no período de 01 (um) ano e apresentar os resultados obtidos ao final de cada exercício.

Art. 16 Na movimentação externa de pessoal por redistribuição, caberá a PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, identificar a existência de código de vaga disponível, analisar a documentação apresentada pelo requerente e enviar à unidade organizacional para estudo do perfil apresentado em relação ao perfil necessário.

Art. 17 Nos casos das movimentações externas para composição da força de trabalho de outro órgão, a PROGEPE, ao receber a solicitação, realizará a análise com o intuito de identificar as consequências com a ausência do servidor para o desempenho das atividades laborais na sua unidade organizacional, verificando a situação do cargo solicitado, a força de trabalho existente na unidade e quais as atividades desenvolvidas pelo servidor requerido pelo órgão. Em consequência, emitirá parecer favorável ou não, a ser encaminhado ao Ministério da Economia.

**Seção I**

**Do mapeamento da força de trabalho**

Art. 18 Caberá à PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, realizar a cada 05 (cinco) anos o mapeamento da força de trabalho dos servidores ocupantes da carreira de técnico administrativo em educação com o objetivo de identificar possíveis excessos ou faltas de servidores e ou desvio de função.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

**Seção II**

**Do mapeamento das competências**

Art. 19 A PROGEPE, por intermédio do DDP e SPP, realizará o mapeamento das competências e atualizará a cada 05 (cinco) anos.

Art. 20 Com o resultado do mapeamento das competências, a PROGEPE irá disponibilizar um Manual de Competências em seus canais de comunicação.

§ 1º O Manual de Competências será inspirado na tríade: conhecimentos, habilidades e atitudes - CHA, com adaptação no item “atitudes”, onde inicialmente serão mapeadas as “atribuições”, momento essencial para identificação futura das atitudes esperadas.

§ 2º O Manual de Competências servirá como base para o levantamento do perfil das vagas a serem ocupadas, considerando os conhecimentos, habilidades e atribuições que atendam às necessidades da unidade organizacional.

**Seção III**

**Da identificação e tratamento das ocupações críticas**

Art. 21 As ocupações que são identificadas como críticas são as que não poderão permanecer desocupadas, cabendo providenciar a reposição imediata dos sucessores.

a) ocupações críticas são aquelas que possuem vinculação direta com a atividade fim da UFRPE e que sejam de difícil reposição, gerando um risco imediato para a Instituição e para os serviços prestados à sociedade;

b) não se trata necessariamente de uma posição elevada hierarquicamente. O desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da UFRPE.

Art. 22 As ocupações críticas serão identificadas e apresentadas em relatório específico, mencionando a metodologia utilizada.

§ 1º O primeiro relatório específico será disponibilizado em até 01 (um) ano, a partir da data desta Resolução e atualizado em até 05 (cinco) anos.

§ 2º A PROGEPE realizará um conjunto de ações voltadas para identificação, avaliação e capacitação de sucessores qualificados para as ocupações críticas.

**CAPÍTULO V**

**Da avaliação de desempenho**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

Art. 23 A gestão do Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores ocupantes da carreira de técnico-administrativos é de competência da PROGEPE, por intermédio do DDP e Seção de Aperfeiçoamento e Benefícios - SAB, e dos servidores ocupantes da carreira de professores é da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, que deverá atualizá-lo quando necessário em resolução específica.

## **CAPÍTULO VI**

### **Das capacitações e qualificações**

Art. 24 É de responsabilidade da PROGEPE, por intermédio do DDP e SAB, a gestão do Programa de Capacitação e Qualificação dos servidores com vistas a garantir a realização de ações de desenvolvimento, contribuindo para as competências profissionais e pessoais dos servidores.

Art. 25 Compete à PROGEPE, por intermédio do DDP e SAB, a elaboração e execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), observando a disponibilidade orçamentária, o cenário institucional e as demandas identificadas pelo mapeamento das competências e da pesquisa de intenção por capacitação com todos os servidores da UFRPE.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da designação para cargos de direção e funções gratificadas**

Art. 26 A designação ou a nomeação de titulares a cargos de direção e a funções gratificadas pelo dirigente máximo da instituição, bem como seus substitutos eventuais ou temporários, deverá observar o preenchimento das competências mapeadas para cada uma das respectivas unidades.

§ 1º Os substitutos de que trata o caput deverão, sempre que possível, ser capacitados nas competências relativas aos respectivos titulares.

§ 2º A capacitação para sucessão deverá ser definida no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFRPE, na linha de atuação de Formação de Gestores, que deverá ofertar ações de desenvolvimento a partir das competências mapeadas, destinados aos gestores e futuros gestores.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da qualidade de vida no trabalho**

Art. 27 A PROGEPE, por intermédio do Departamento de Qualidade de Vida - DQV, irá estruturar programas referentes à qualidade de vida no trabalho, atenção e promoção à saúde, clima organizacional e segurança do trabalho, visando proporcionar o bem estar dos servidores da UFRPE,



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

(ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 160/2022 DO CONSU)

contribuindo para sua motivação, para a melhoria do desempenho profissional, a retenção de talentos e o desenvolvimento de uma Universidade saudável.

Art. 28 Caberá à PROGEPE, por intermédio do DQV, realizar em até 05 (cinco) anos uma pesquisa do clima organizacional e das condições do trabalho dos servidores, para o conhecimento das necessidades que possam validar as ações e criação de novos programas.

Art. 29 A PROGEPE, por intermédio do DQV, realizará anualmente uma pesquisa sobre o levantamento de necessidades das unidades organizacionais acerca dos temas de qualidade de vida no trabalho a serem desenvolvidos no exercício subsequente, que subsidiará a elaboração do Plano de Qualidade de Vida no Trabalho - PQVT.

**CAPÍTULO IX**

**Das disposições finais**

Art. 30 Será publicado anualmente no site da PROGEPE o Relatório de Execução da Gestão de Pessoas por Competência, com o resultado de todas as ações realizadas no exercício.

Art. 31 O modelo de Gestão de Pessoas por Competências será revisado quando necessário e será orientado pelas diretrizes institucionais e planejamento estratégico da UFRPE.

Art. 32 Os casos omissos serão resolvidos pela PROGEPE, em primeira instância, e pela Administração Superior, em segunda instância.

Art. 33 Esta Resolução entra em vigor em 14 de fevereiro de 2022.

SALA DOS CONSELHOS SUPERIORES DA UFRPE.

**Prof. Marcelo Brito Carneiro Leão**  
PRESIDENTE