SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS

DELIBERAÇÃO SUSEP N.º 175, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2015.

Institui a Política de Gestores da Susep.

O SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS – SUSEP torna público que o Conselho Diretor da Autarquia, em reunião ordinária realizada em 25 de novembro de 2015, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IX do Art. 10 do Regimento Interno de que trata a Resolução CNSP n.º 320, de 12 de dezembro de 2014, e considerando o que consta do processo Susep n.º 15414.000688/2015-28, apensado ao Processo Susep n.º 15414.002406/2014-46.

DELIBEROU:

Art. 1.° Instituir a Política de Gestores da Susep, com a definição de diretrizes para seleção, nomeação, desenvolvimento e manutenção de gestores da Autarquia, bem como para o planejamento sucessório.

CAPÍTULO I
DAS DEFINIÇÕES, DOS OBJETIVOS E DAS DIRETRIZES.

Art. 2.º Para os fins desta deliberação considera-se:

I - cargos gerenciais da Susep: cargos de direção e assessoramento superior de níveis 101.2, 101.3 ou 101.4, exceto os cargos gerenciais da Procuradoria, observado o disposto no § 2.º do art. 14;

II - gestor: servidor que ocupa um cargo gerencial na Susep;

III - descrição do cargo: descrição das atribuições do ocupante do cargo e do perfil desejado para sua ocupação;

IV - perfil do cargo: indica a formação acadêmica, a experiência profissional e as competências técnicas e gerenciais desejadas para o exercício da função;

V - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

VI - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da Susep;

VII - Plano Pedagógico dos Gestores da Susep (PPG) – conjunto de trilhas de aprendizagem destinadas a orientar o desenvolvimento profissional dos gestores da Susep;

VIII - Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) – conjunto de ações para formação, capacitação e desenvolvimento dos gestores da Susep;

IX - Banco de Gestores (BG): banco de dados destinado ao cadastro de servidores interessados em atuar como gestores da Susep.

Art. 3.º A Política de Desenvolvimento de Gestores da Susep visa a promover:

I - a melhoria da eficiência dos serviços prestados e dos produtos gerados pela Susep;
II - a adequação das competências dos ocupantes de cargos gerenciais da Susep com as exigências inerentes à função gerencial e com as atribuições das respectivas unidades por eles chefiadas;
III - a capacitação gerencial e o permanente desenvolvimento dos gestores da Susep; e
IV - o desenvolvimento de servidores com potencial para atividades de gestão, capacitando-os para futura ocupação de cargos gerenciais na Susep.

Art. 4.º São diretrizes da Política de Desenvolvimento de Gestores:

I - incentivar e apoiar a realização de processo de seleção interna para a ocupação dos cargos gerenciais da Susep;
II - conferir transparência ao perfil considerado necessário para a ocupação dos diferentes cargos gerenciais da Susep e promover o seu alinhamento com as atribuições da unidade no regimento interno da Autarquia;
III - estimular e apoiar o permanente desenvolvimento dos gestores da Susep;
IV - incentivar o preenchimento dos cargos gerenciais da Susep por servidores da Autarquia;
V - otimizar a alocação dos gestores na Autarquia, minimizando os prejuízos decorrentes de eventuais movimentações destes gestores, considerando a continuidade dos projetos e processos e o alcance dos objetivos estratégicos da Susep; e
VI - estimular e apoiar a capacitação de servidores para futura ocupação de cargos de função gerencial da Susep.

Art. 5º São instrumentos da Política de Gestores da Susep:

I - Processo de Seleção Interna (PSI);
II – Banco de Gestores (BG);
III – Plano Pedagógico dos Gestores da Susep (PPG); e
IV – Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG).

CAPÍTULO II
Da Seleção e da Nomeação

Art. 6º O preenchimento de vagas para os cargos gerenciais da Susep poderá ser feito por meio do Processo de Seleção Interna (PSI) ou por livre nomeação.

§ 1.º Em ambos os casos deverá ser definida a descrição do cargo a ser preenchido contendo as atribuições do seu ocupante e o perfil desejado para sua ocupação.
§ 2.º Podem propor a escolha do novo gestor por livre nomeação a chefia imediata do cargo ou seus superiores.
§ 3.º No caso de escolha do novo gestor por livre nomeação, a ocupação do cargo deverá ser justificada pelo proponente com expressa menção ao cumprimento dos atributos do cargo, conforme § 1.º e deverá ser aprovada pelo Diretor da área.

Art. 7.º A descrição do cargo será definida pela unidade demandante em parceria com a área responsável pela gestão de pessoas da Susep e deverá ser aprovada pela chefia imediata e mediata.

Art. 8.° Poderá participar do PSI o servidor da Susep que na data da realização da seleção atenda às seguintes condições:

I – não tenha, nos últimos cinco anos, registro de penalidade administrativa; e
II - esteja inscrito no Banco de Gestores da Susep.

Art. 9.º O PSI deverá ser divulgado para todas as unidades da Susep, podendo ter abrangência nacional ou regional.

Art. 10. Quando o servidor selecionado para um cargo gerencial da Susep já estiver ocupando um cargo comissionado, será obrigatória a manifestação da chefia imediata do servidor quanto a eventual prejuízo para a unidade de origem.

Parágrafo único. A manifestação a que se refere o caput visa a subsidiar o juízo de conveniência e oportunidade, por parte do Superintendente, quanto à nomeação.

Art. 11. Fica instituído o Banco de Gestores (BG) com a finalidade de subsidiar a seleção de servidores para o preenchimento de cargos gerenciais na Susep.

§ 1.º O BG se destina ao cadastro de servidores com interesse em ocupar cargos de gestão, registrando suas competências técnicas e gerenciais, sua(s) área(s) de interesse, bem como demais informações relevantes para os processos de seleção, capacitação e desenvolvimento.
§ 2.º A utilização do BG no Processo de Seleção Interna se dará após sua regulamentação.
§ 3.º Até que o BG seja regulamentado, o PSI será instruído com a inscrição dos servidores interessados em participar do processo.

Art. 12. A indicação do servidor a ser nomeado para cargo gerencial será feita pelo superior imediato e mediato.

Art. 13. A nomeação para cargos gerenciais da Susep deverá observar as exigências previstas na legislação em vigor para nomeação em cargos de direção e assessoramento superior.

CAPÍTULO III
Da Manutenção no Cargo

Art. 14. A manutenção do gestor no cargo estará condicionada à sua participação nos programas de capacitação gerencial oferecidos pela Susep.

§ 1.º O gestor que não participar de ao menos um treinamento gerencial oferecido pela Susep a cada dois anos de exercício da função gerencial poderá ser exonerado do cargo, observado eventual impedimento de força maior ou necessidade de serviço atestada pela chefia imediata.

CAPÍTULO IV
Do Desenvolvimento Gerencial dos Servidores

Art. 15. A Susep deverá oferecer, regularmente, oportunidades para a capacitação e desenvolvimento de seus atuais e potenciais gestores, por meio do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG), com o objetivo de possibilitar aos servidores a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes para o adequado desempenho da função gerencial.

§ 1.º As ações do PDG serão destinadas aos gestores da Susep, aos seus substitutos e/ou aos servidores inscritos no Banco de Gestores.

§ 2.º Os ocupantes de cargos da Procuradoria poderão ser contemplados nas ações de capacitação e desenvolvimento gerenciais.

§ 3.º O PDG será fundamentado no Plano Pedagógico dos Gestores da Susep (PPG), bem como no mapeamento e diagnóstico das lacunas de competências gerenciais.

Art. 16. O PPG será composto por trilhas de aprendizagem destinadas a orientar o desenvolvimento dos gestores da Susep, em suas diferentes esferas de atuação (estratégica, tática e operacional), em consonância com os objetivos institucionais.

Parágrafo único. As trilhas de aprendizagem deverão indicar temáticas, conteúdos e competências, apontando caminhos a serem percorridos pelo gestor para o seu desenvolvimento.

CAPÍTULO V
Do Planejamento Sucessório

Art. 17. Caberá à área de Recursos Humanos da Susep subsidiar o planejamento sucessório dos gestores.

§ 1.º Para tanto deverá estabelecer procedimento interno para monitorar a iminência de aposentadoria dos gestores, bem como para identificar as lacunas de competências de seus substitutos.

Art. 18. Caberá ao gestor direcionar esforços para que seu substituto esteja apto para assumir a função a qualquer tempo, visando a continuidade dos processos e projetos de sua área, sem prejuízo da possibilidade de abertura de Processo de Seleção Interna (PSI) em caso de saída do titular.

Art. 19. O PSI poderá ser utilizado para a seleção do substituto.

CAPÍTULO VI
Disposições Gerais

Art. 20. Caberá à área responsável pela capacitação e desenvolvimento dos servidores da Susep e à área responsável pela coordenação de pessoal a responsabilidade pela execução dos procedimentos necessários à implementação da Política de Gestores e seus instrumentos, no âmbito das respectivas competências.

Parágrafo único. Fica estabelecido o prazo de 180 dias para a implementação do Processo de Seleção Interna, cabendo à Diretoria de Administração adotar os procedimentos necessários para sua efetivação.

Art. 21. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho Diretor.

Art. 22. Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 30 de novembro de 2015.

Roberto Westenberger
Superintendente