SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS

RESOLUÇÃO SUSEP Nº 36, DE 05 DE JANEIRO DE 2024

Institui a Política de Gestão de Pessoas, no âmbito da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP.

O SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS - SUSEP, torna público que o Conselho Diretor desta Autarquia, em reunião ordinária realizada em 20 de dezembro de 2023, no uso das atribuições que lhe confere os incisos VII e XVI do art. 8º do Anexo I da Resolução CNSP nº 449, de 18 de outubro de 2022, e tendo em vista o disposto na Lei Complementar n.º 64, de 18 de maio de 1990, na Lei n.º 12.288 de 20 de julho de 2010, na Lei n.º 14.204, de 16 de setembro de 2021, no Decreto n.º 9.794, de 14 de maio de 2019, no Decreto n.º 10.829, de 5 de outubro de 2021, no Decreto n.º 11.184, de 25 de agosto de 2022, e considerando o que consta no Processo SUSEP nº 15414.634715/2023-71, resolveu:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da SUSEP, com a finalidade de estimular o desenvolvimento de seu quadro funcional, sendo disciplinada por esta Resolução.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas é o conjunto de estratégias e práticas adotadas pela SUSEP para gerenciar seus servidores, visando melhorar os processos, alcançar a excelência e cumprir sua missão, influenciando a tomada de decisões e operacionalizada por meio de recrutamento, desenvolvimento, gestão do desempenho e qualidade de vida no trabalho.

Art. 3º São pressupostos da Política de Gestão de Pessoas da SUSEP a observância aos padrões éticos e a corresponsabilidade de todos os servidores na aplicação dos princípios e diretrizes constantes desta Política.

Art. 4º A Unidade de Gestão de Pessoas, em parceria com as demais unidades da SUSEP, proporá, de forma coordenada e alinhada, ações e processos que visem à implementação da Política objeto desta Resolução.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS

Art. 5º Para fins desta Resolução, considera-se:

I - treinamento: esforço formal da organização capaz de facilitar a aprendizagem de competências relacionadas ao trabalho;

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

III - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, contando com o devido suporte organizacional, são colocados em prática nas situações de trabalho, produzindo resultados que agregam valor à organização e ao indivíduo;

IV - clima organizacional: percepção global dos servidores e colaboradores a respeito do seu ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;

V - diretrizes: estratégias de gestão, orientações e indicações direcionadas a ações e processos de gestão de pessoas;

VI - gestão de pessoas: conjunto de posturas, práticas, projetos e ações adotadas pela área de gestão de pessoas e pelos líderes de equipes, em qualquer nível hierárquico, para gestão e orientação permanente dos seus liderados, e

VII - gestão participativa: processo de liderança estruturado na confiança entre os profissionais de diferentes níveis hierárquicos, que estimulam os servidores a participarem do processo decisório e cultivam a livre interação dos colaboradores nos objetivos da organização.

CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º A gestão de pessoas orientar-se-á pelos seguintes princípios:

I - gestão integrada com a missão, visão, valores e objetivos estratégicos da SUSEP;

II - aprimoramento das relações de trabalho por meio de práticas transparentes, justas, éticas e que valorizem as pessoas;

III - integração, acessibilidade, inclusão e pertencimento;

IV - respeito à diversidade e não discriminação;

V - gestão participativa, com enfoque no trabalho em equipe e na cooperação;

VI - meritocracia, com foco no desenvolvimento e na criação de oportunidades para os servidores;

VII - promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, e a manutenção de clima organizacional favorável ao desempenho; e

VIII - excelência dos trabalhos entregues, eficiência na prestação dos serviços e valorização efetiva do servidor, com o entendimento de que a gestão pública é feita por pessoas que devem ser vistas como parceiras e não como meros recursos para o alcance dos resultados esperados.

CAPÍTULO IV
DAS DIRETRIZES

Art. 7º A gestão de pessoas será orientada pelas seguintes diretrizes:

I - estímulo à capacitação, ao desenvolvimento contínuo e à disseminação do conhecimento, assim como:

a) estabelecer critérios transparentes e acessíveis quanto à participação dos servidores em ações de capacitação;

b) proceder, de forma sistemática, ao levantamento das necessidades e ao planejamento da capacitação dos servidores, com base nas diretrizes do Órgão Central;

c) adotar práticas de avaliação de reação e impacto das ações de capacitação e desenvolvimento;

d) estimular a prática da instrutoria interna como recurso para o compartilhamento de conhecimentos, em particular aqueles patrocinados pelo órgão;

e) atribuir aos gestores o papel de facilitador do processo de capacitação dos seus servidores;

f) valorizar a amplitude de participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento, respeitadas as especificidades;

g) desenvolver programa de capacitação com foco nas competências gerenciais, para o exercício de cargos e funções dessa natureza;

h) valorizar o acesso dos servidores aos programas de formação gerencial, para posterior ocupação dos cargos de gestão;

i) promover ações que estimulem a aprendizagem, o compartilhamento e a produção de conhecimento, e

j) racionalizar o planejamento e a execução do orçamento de gestão de pessoas, com vistas ao atendimento das necessidades da Administração e do interesse público.

II - orientação e transparência quanto aos direitos e deveres funcionais dos servidores, durante toda a trajetória no órgão, especialmente no tocante à promoção, progressão, movimentação e assunção de funções, com a finalidade de:

a) priorizar processos de seleção para os cargos e funções comissionadas, que adotem critérios objetivos e transparentes, capazes de selecionar os perfis profissionais compatíveis com as necessidades de cada unidade;

b) incentivar e apoiar critérios de seleção que priorizem a equidade de gênero, a igualdade étnico-racial, a inclusão de Pessoas com Deficiência, a diversidade sexual e a não discriminação (de qualquer natureza);

c) 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 do órgão;

d) justificar a escolha de gestor por livre nomeação, pelo proponente, com expressa menção ao cumprimento dos atributos do cargo;

e) garantir a observância dos critérios gerais para ocupação de cargos em comissão e funções de confiança previstos no Decreto n.º 10.829, de 5 de outubro de 2021, ou norma que venha a substituí-la;

f) incentivar o preenchimento dos cargos gerenciais da Susep por servidores da Autarquia;

g) condicionar a manutenção do gestor no cargo à sua participação em ao menos um treinamento gerencial oferecido pela Susep ao longo do ano, podendo ser exonerado do cargo em caso de descumprimento, observado eventual impedimento de força maior ou necessidade de serviço atestada pela chefia imediata;

h) orientar processos de movimentação interna a partir da convergência entre interesse do órgão e interesses individuais, com critérios transparentes;

i) estabelecer programas que permitam orientar os servidores em vias de se aposentar, bem como identificar as variáveis que motivam ou determinam os demais desligamentos;

j) assegurar que a avaliação de desempenho seja ferramenta de gestão apropriada para reconhecer desempenhos e proporcionar orientação quanto ao desenvolvimento profissional dos servidores; e

k) dimensionar a força de trabalho a partir de matriz prevista pelo Órgão Central, considerando as competências requeridas e os objetivos estratégicos do órgão, de forma a subsidiar a sua distribuição de forma mais eficiente e equilibrada, entre as unidades organizacionais.

III - priorização da segurança e da saúde ocupacional dos servidores, com foco na prevenção de acidentes e de doenças, a fim de:

a) realizar implementação de iniciativas dos programas de qualidade de vida no trabalho, assegurando condições para que os servidores possam exercer suas atividades de forma saudável;

b) priorizar recursos para o custeio dos programas de qualidade de vida e bem- estar no trabalho, a serem oferecidos pela SUSEP;

c) propiciar a adoção de práticas que permitam prevenir riscos à saúde física e mental das pessoas; e

d) orientar e prevenir no tocante ao assédio moral e sexual no trabalho.

Parágrafo único. Para fins de aplicabilidade do disposto na alínea "g" do inciso II deste artigo, é necessária a anuência prévia da Controladoria-Geral da União para exoneração dos Chefes da Auditoria Interna, Corregedoria e Ouvidoria, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 8º Caberá ao gestor da Unidade de Pessoas decidir sobre os casos omissos desta Resolução.

Art. 9º Revoga-se a Deliberação SUSEP nº 175, de 30 de novembro de 2015.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor em 1º de fevereiro de 2024.

ALESSANDRO SERAFIN OCTAVIANI LUIS
Superintendente

Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO SERAFIN OCTAVIANI LUIS (MATRÍCULA 1860655)**, **Superintendente da Susep**, em 18/01/2024, às 18:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543/2020.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.susep.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1873685** e o código CRC **19CB639F**.

Referência: Processo nº 15414.634715/2023-71 SEI nº 1873685