

A photograph of several children's hands reaching towards a cluster of interlocking wooden gears on a white surface. The gears are light brown with dark brown cutouts in the center. The children are wearing colorful sleeves: yellow, red, green, and blue. The image is partially obscured by a diagonal blue and white graphic element.

PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

Fala do DEATI



Este Plano de Gestão de Pessoas representa um marco histórico na SUSEP, afirmando-se como o principal instrumento para transformar a política institucional de pessoas em ações concretas. Ele organiza diretrizes, objetivos, iniciativas e indicadores que conectam a estratégia organizacional à prática, em sintonia com as melhores práticas de governança pública e com as orientações do Tribunal de Contas da União.

As pessoas são a essência e a força motriz de qualquer instituição. Em um mundo cada vez mais orientado pela inteligência artificial, são elas que concebem, desenvolvem e alimentam as tecnologias que impulsionam a inovação. Reconhecendo essa realidade, as áreas de gestão de pessoas devem assumir um papel protagonista, atuando de forma estratégica para potencializar resultados, inspirar transformação e construir um ambiente que valorize talentos e estimule a excelência.

Este plano não é apenas um documento: é um compromisso com o futuro, com a valorização das pessoas e com a consolidação de uma SUSEP mais moderna, eficiente e humana.

Domicio Tinoco Pinto Neto

Chefe do Departamento de Administração e Tecnologia da informação - DEATI

Contextualização

O presente documento formaliza o Plano de Gestão de Pessoas da Superintendência de Seguros Privados (Susep), configurando-se como um instrumento de diagnóstico e planejamento estratégico para a área de gestão de pessoas no âmbito da Autarquia. Seu conteúdo é resultado do desdobramento das diretrizes institucionais estabelecidas no Plano Estratégico da Susep, em alinhamento com as orientações normativas do Governo Federal para a modernização da administração pública.

O Tribunal de Contas da União (TCU) orienta que o planejamento da gestão de pessoas deve abranger, de forma integrada, todos os subsistemas operacionais da área, como se vê na figura abaixo.



Esses subsistemas, entre outros, têm como propósito promover a coerência entre as ações de gestão de pessoas e os objetivos estratégicos institucionais. Essa abordagem amplia a capacidade da Susep de concentrar esforços em iniciativas que gerem impacto concreto na vida dos servidores e nos resultados da organização, evitando ações fragmentadas ou desconectadas da estratégia global. Além de orientar decisões e iniciativas, o Plano de Gestão de Pessoas funcionará como uma ferramenta de monitoramento e avaliação contínua, permitindo ajustes ao longo do tempo e contribuindo para o fortalecimento da governança institucional.

Metodologia

A elaboração do Plano de Gestão de Pessoas da SUSEP adotou uma abordagem participativa, técnica e colaborativa, com análises qualitativas e quantitativas, pautadas na escuta ativa dos envolvidos e no alinhamento às diretrizes estratégicas institucionais.

O processo foi coordenado pelas equipes Departamento de Administração e Tecnologia da Informação – DEATI em conjunto com a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Documentos - CGGPD e envolveu diversas etapas integradas, conforme descrito a seguir:

1. Criação de um grupo facilitador, composto por servidores da área de gestão de pessoas, responsável pela definição da estrutura base do plano e pela promoção das demais atividades de escuta e construção coletiva. Este grupo atuou como articulador interno, organizando as contribuições e fomentando o engajamento.
2. Análise técnica e estratégica preliminar, com base no Plano Estratégico Institucional da SUSEP, em normativos internos e externos, e em modelos de planos diretores de gestão de pessoas de outros órgãos públicos, cujas boas práticas serviram de referência para estruturação e conteúdo.
3. Consulta ampliada aos públicos da área de gestão de pessoas, incluindo servidores, estagiários e terceirizados, por meio de enquetes, jogos interativos, salas de discussão virtuais, com o objetivo de identificar propostas que representem e destaquem a área no Plano de Gestão de Pessoas da SUSEP.
4. Sistematização das contribuições recebidas, resultando em um diagnóstico participativo que orientou a formulação da missão, visão, valores, bem como a delimitação de todo o plano, com foco na valorização das pessoas, na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na qualificação da gestão.

O processo de elaboração buscou refletir a realidade e os anseios dos profissionais da área de gestão de pessoas da SUSEP, promovendo um plano aderente às demandas institucionais, orientado por princípios de transparência, participação e efetividade.

Desdobramento da Estratégia

Com a publicação do Plano Estratégico Institucional (PEI) 2024-2027, a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) deu início a um novo ciclo de planejamento com foco em áreas prioritárias para o avanço da regulação, supervisão e modernização institucional. Entre essas prioridades, destaca-se a gestão de pessoas como dimensão estratégica essencial para sustentação dos resultados organizacionais.

Assim como previsto na Estratégia Nacional do Governo Federal e alinhado às melhores práticas de governança, o desdobramento da estratégia de gestão de pessoas da SUSEP visa a transformar os objetivos institucionais em metas e iniciativas concretas, contribuindo para a profissionalização da força de trabalho, a melhoria do clima organizacional e a eficiência na gestão pública.

Estratégia Institucional e Foco em Gestão de Pessoas

O PEI 2024-2027 define uma série de objetivos estratégicos agrupados por perspectivas, entre os quais destaca-se, na perspectiva de Infraestrutura e Aprendizado, o seguinte:

Objetivo Estratégico: "Aperfeiçoar a gestão da força de trabalho".

Esse objetivo reconhece que os resultados organizacionais da SUSEP estão diretamente relacionados à capacidade de atrair, desenvolver e reter talentos qualificados, comprometidos e alinhados à estratégia institucional.

Nessa esteira, a partir da Política de Gestão de Pessoas da SUSEP, instituída pela Resolução SUSEP nº 36, de 5 de janeiro de 2024, são definidos princípios, diretrizes e práticas que norteiam a atuação da área de gestão de pessoas, garantindo o alinhamento entre os objetivos estratégicos do órgão e a valorização do seu capital humano.

Identidade Estratégica

A identidade estratégica da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Documentos - CGGPD da Susep foi construída de forma colaborativa, com a participação ativa de todos os seus servidores e colaboradores. O resultado desse processo traduz a essência das ações da Coordenação e direciona-as para um ambiente de trabalho mais saudável, ético e humano, alinhado aos objetivos estratégicos institucionais.

Missão



Promover um ambiente de trabalho saudável, equilibrado, acolhedor e colaborativo, que valorize, desenvolva e motive as pessoas, contribuindo para a transformação positiva da organização e para o alinhamento permanente aos objetivos estratégicos da Susep, de forma ética e comprometida.

Visão



Ser reconhecido como parceiro estratégico para o alcance dos objetivos organizacionais da Susep, atuando como agente promotor de conhecimento e construtor de um ambiente saudável, equilibrado, inovador e comprometido. Aspiramos a ser uma referência em gestão de pessoas e documentos, impulsionando a eficiência e a satisfação de todos.

Valores



Qualidade de Vida no Trabalho

Prezamos pelo bem-estar físico e mental de nossos colaboradores, incentivando um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

Ética

Agimos com integridade, transparência e responsabilidade em todas as nossas ações e decisões, pautando-nos pelos mais altos padrões morais.

Valorização Humana

Reconhecemos e celebramos a diversidade, o potencial e as contribuições individuais de cada pessoa, promovendo um ambiente inclusivo.

Cooperação e Espírito de Equipe

Fomentamos a colaboração, o apoio mútuo e o trabalho conjunto para o alcance dos objetivos comuns, superando desafios em união.

Transparência

Mantemos uma comunicação clara, aberta e honesta, construindo confiança e credibilidade em todas as nossas interações.

Responsabilidade

Assumimos nossos compromissos com diligência, zelando pelos recursos públicos e agindo com proatividade e accountability.

Desenvolvimento Contínuo

Incentivamos a busca constante por conhecimento, inovação e aprimoramento de habilidades, impulsionando o crescimento pessoal e profissional.

Empatia

Praticamos a compreensão e o respeito às perspectivas e sentimentos dos outros, promovendo um ambiente de apoio e acolhimento.

PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS SUSEP

OBJETIVO
ESTRATÉGICO

APERFEIÇOAR A GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

OBJETIVO
SETORIAL

EVOLUÇÃO DA ADERÊNCIA AO iESGo NA DIMENSÃO GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVOS EM
NÍVEL TÁTICO

Estímulo à capacitação,
ao desenvolvimento
contínuo e à disseminação
do conhecimento

Orientação e transparência sobre
a vida funcional, em toda a
trajetória dos servidores na
Susep

Promoção do bem-estar e saúde
física e emocional, e
da qualidade de vida
no trabalho

OBJETIVOS EM
NÍVEL OPERACIONAL

Construir de forma colaborativa
o plano anual de capacitação

Conduzir os processos de seleção
com clareza, equidade,
diversidade e conformidade com
a legislação

Promover o bem-estar, a saúde e
a qualidade de vida no trabalho

Incentivar a gestão e o
compartilhamento contínuos
do conhecimento

Viabilizar a movimentação
interna, com foco em posições
críticas

Enfrentar toda forma
de violência nas relações de
trabalho, em especial o assédio
e a discriminação

Promover a capacitação
de líderes

Incrementar a avaliação de
desempenho

Atuar na integração e
capacitação de novos servidores

Dimensionar a força de trabalho

Reconhecer e valorizar a
força de trabalho

APRIMORAR A GOVERNANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS

Indicadores

INDICADOR 1: índice de eficiência do plano de desenvolvimento de pessoas		
JUSTIFICATIVA	Garantir a execução PDP vigente, contribuindo para o cumprimento das diretrizes Susep de estímulo à capacitação, ao desenvolvimento contínuo e à disseminação do conhecimento.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Número de necessidades que tiveram ações educacionais promovidas / Número de necessidades cadastradas no PDP) × 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Alcançar 80% , no mínimo, de execução do PDP	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
NA	NA	NA

INDICADOR 2: Percentual de agentes públicos capacitados anualmente		
JUSTIFICATIVA	A participação em ações de desenvolvimento contribui para o aperfeiçoamento contínuo da força de trabalho da Susep.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Número de agentes públicos participantes de ações educacionais / Número de agentes públicos em exercício) × 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Ao final do plano, alcançar 50% da força de trabalho, com participação em ação(ões) de capacitação (alinhada a necessidades do PDP vigente), anualmente.	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
45%	47%	50%

INDICADOR 3: Número de participações de líderes e sucessores em ações educacionais		
JUSTIFICATIVA	Garantir a formação contínua do corpo gerencial da Susep, proporcionando desempenho de alto padrão na execução de suas entregas.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Número de gestores que concluíram as capacitações / Número total de gestores Susep) × 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Alcançar ao final do plano, 70% dos gestores com participação em ação(ões) de capacitação voltadas a temas de Liderança e Gestão	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
60%	65%	70%

INDICADOR 4: Taxa de conclusão de capacitações obrigatórias de integração		
JUSTIFICATIVA	Garantir que todos os novos servidores em exercício participem e concluem as capacitações obrigatórias é fundamental para a integração institucional, alinhamento às normas internas e fortalecimento da cultura organizacional. A conclusão desses treinamentos assegura conformidade legal e regulatória, além de promover a qualidade e a eficiência no serviço público.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Número de servidores que concluíram as capacitações obrigatórias / Número total de novos servidores em exercício) × 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral (os servidores deverão concluir todas em até 24 meses)	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Alcançar 100% de conclusão das capacitações obrigatórias até 2027. A mensuração se dará a partir de 2026, em virtude da contratação dos cursos em dez/2025.	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
NA	80%	100%

INDICADOR 5: Índice de cargos ou funções de confiança ocupados por processo seletivo		
JUSTIFICATIVA	A transparência no processo de ocupação dos cargos ou funções de confiança é um dos itens monitorados pelo Índice de Governança, Sustentabilidade e Gestão (iESGo) do TCU. O indicador será utilizado para verificar a aderência da SUSEP à diretriz estabelecida na sua Política de Gestão de Pessoas de "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" (Art.7º, inciso II alínea 'a')	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Qtde de processos seletivos realizados pela SUSEP no SOUGOV / Qtde de provimentos de cargos ou funções confiança na SUSEP no mesmo período) X 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Cadastro e Benefícios de Pessoal - COCAB	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Observar que trata-se de um farol estratégico do Departamento de Administração sem meta a ser atingida	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
NA	NA	NA

INDICADOR 6: índice de realização de exame periódico de saúde		
JUSTIFICATIVA	Monitorar o índice de realização dos exames periódicos de saúde é essencial para garantir a prevenção, o diagnóstico precoce de agravos e a promoção da saúde do trabalhador. Além disso, o acompanhamento cumpre exigências legais (SIASS, NOSS e NR-7) e fortalece a política de qualidade de vida no trabalho.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Número de servidores que realizaram exame periódico ÷ Número total de servidores convocados para o exame) × 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Alcançar 60% de adesão dos servidores convocados aos exames periódicos até 2027	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
40%	50%	60%

INDICADOR 7: Índice de inconsistências no processamento da folha de pagamento		
JUSTIFICATIVA	Monitorar o índice de contracheques com inconsistências é importante para identificar e tratar, se for o caso, as causas que originaram a inconsistência e que podem impactar diretamente a remuneração dos servidores, estagiários e pensionistas, bem como para avaliar a qualidade e a precisão do processamento da folha de pagamento.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	Total de ocorrências = (ocorrências originadas na COPAG) + (Ocorrências originadas na COCAB) As informações serão extraídas do SysAid	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	CGGPD	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Observar que trata-se de um farol estratégico do Departamento de Administração sem meta a ser atingida	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
NA	NA	NA

INDICADOR 8: Quantidade de cargos efetivos vagos na SUSEP		
JUSTIFICATIVA	A gestão da força de trabalho é um dos itens monitorados pelo Índice de Governança, Sustentabilidade e Gestão (iESGo) do TCU. O indicador será útil para subsidiar os processos de seleção externa, como o concurso público.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(qtde total de cargos efetivos de Analista Técnico - qtde de cargos efetivos de Analista Técnico ocupados) - (qtde de cargos em extinção)	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Cadastro e Benefícios de Pessoal - COCAB	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Observar que trata-se de um farol estratégico do Departamento de Administração sem meta a ser atingida	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
NA	NA	NA

INDICADOR 9: Percentual de execução do orçamento destinado à capacitação		
JUSTIFICATIVA	A medição da acurácia do orçamento de capacitação é necessária para garantir que o planejamento financeiro da SUSEP seja cumprido.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	Valor total Empenhado / Dotação Atual x 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral	
POLARIDADE	Positiva	
META	Alcançar percentual de execução igual ou superior a 95% da dotação orçamentária destinada à capacitação.	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
95%	95%	95%

INDICADOR 10: índice de participações na pesquisa de clima		
JUSTIFICATIVA	Monitorar o engajamento dos servidores com o processo de análise de percepção e fortalecer a construção de uma cultura organizacional.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Número de respondentes / Número total de servidores) × 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual	
POLARIDADE	Quanto maior, melhor	
META	Alcançar 60% de taxa de participação até 2027	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
50%	55%	60%

INDICADOR 11: Índice de reconhecimento e valorização de servidores		
JUSTIFICATIVA	Monitorar a participação dos agentes públicos em programas de valorização permitindo quantificar o alcance das ações de engajamento.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	(Qtde de agentes públicos reconhecidos / Qtde total de agentes públicos habilitados ao reconhecimento) X 100	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual	
POLARIDADE	Quanto maior melhor	
META	Alcançar, anualmente, no mínimo 90% de servidores reconhecidos, a partir do público alvo total do período.	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
80%	85%	90%

INDICADOR 12: Indicador de clima organizacional em relação ao assédio e discriminação		
JUSTIFICATIVA	Identificar a percepção dos agentes públicos sobre a ocorrência de práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. A mensuração possibilita avaliar a efetividade das ações institucionais de prevenção, acolhimento e promoção de um ambiente saudável e inclusivo.	
FÓRMULA DE CÁLCULO	Número de respostas positivas (percepção de inexistência de assédio e discriminação) / Total de respostas válidas da pesquisa × 100.	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEN	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual – conforme resultados da Pesquisa de Clima Organizacional.	
POLARIDADE	Quanto maior o percentual de respostas positivas, melhor o resultado	
META	Alcançar, até 2027, pelo menos 75% de respostas positivas relacionadas à inexistência de assédio e discriminação na Pesquisa de Clima Organizacional.	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
50%	60%	75%

INDICADOR 13: Índice de manifestação de interesse de servidores efetivos da SUSEP em processos seletivos para ocupação de cargos ou funções de confiança		
JUSTIFICATIVA	O indicador será utilizado para verificar a participação de servidores efetivos da SUSEP nos processos seletivos realizados para ocupação de cargos ou funções de confiança, para que a área de pessoas possa atuar no incentivo ao "preenchimento dos cargos gerenciais da Susep por servidores da Autarquia", diretriz estabelecida na Política de Gestão de Pessoas (Art.7º, inciso II alínea 'f')	
FÓRMULA DE CÁLCULO	[(Qtde de servidores efetivos inscritos nos processos seletivo da área finalística/ Qtde de total de inscritos nos mesmos processos)*100 + (Qtde de servidores efetivos inscritos nos processos seletivo da área administrativa/ Qtde de total de inscritos nos mesmos processos)*100] /2	
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Coordenação de Cadastro e Benefícios de Pessoal - COCAB	
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral	
POLARIDADE	Quanto maior melhor	
META	Observar que trata-se de um farol estratégico do Departamento de Administração sem meta a ser atingida	
FRACIONAMENTO DA META		
2025	2026	2027
NA	NA	NA