

ENCONTRO COM DIRIGENTES

Agenda:

- **Movimentação na Carreira**
- **Previdência Complementar**
- **Quadro de Servidores Técnico-Administrativos**
- **Horas extras – revisão do processo**

***2ª MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA:
BALANÇO DOS RESULTADOS DA
AUDITORIA TÉCNICA***

PRINCIPAIS MOTIVOS DE DEVOLUÇÃO:

- Aplicação de critérios excludentes ou não consistentes com os divulgados;
- Listas de classificação incompletas ou com dados incompatíveis com os critérios estabelecidos;
- Falha de transparência (documentos insuficientes para o entendimento dos critérios e procedimentos) ou de comprovação de publicidade;
- Erros na aplicação dos requisitos de acesso e nos cálculos de utilização das cotas.

Balanço atualizado dos resultados da auditoria técnica

PRINCIPAIS DIFICULDADES:

- Comitês que evitam a análise das justificativas e a indicação dos ajustes necessários nas avaliações;
- Avaliadores e comitês ainda procuram o caminho “mais fácil”, eximindo-se do diálogo com os avaliados para não enfrentarem possíveis conflitos;
- Posturas rígidas de avaliadores e dos organizadores do processo nas Unidades;
- Reclamações quanto à falta de transparência;
- Retrabalho para sanar inconsistências;
- Aumento dos atendimentos individualizados.

Balanço atualizado dos resultados da auditoria técnica

- ❖ 88% das Unidades analisadas apresentam indicativo de superavaliação.
- ❖ 31% dos servidores habilitados na 2ª movimentação foram avaliados em níveis de complexidade maiores em relação à 1ª movimentação.

AÇÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA PARA A PRÓXIMA MOVIMENTAÇÃO

OUTUBRO/2013

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

Curso de meritocracia promovido pela Escola USP e Fundap

2 Turmas em 2013 (total de 1000 participantes):

- ❖ **Público alvo:** comitês de análise, seções de pessoal e assistentes
- ❖ **Módulos:**
 - Administração Pública Brasileira
 - Ética e Cultura
 - Meritocracia e Gestão de Desempenho
 - O papel do RH na Gestão de Pessoas
 - Liderança e Desempenho

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

Curso de meritocracia promovido pela Escola USP e Fundap

Turmas para 2014 (em estudo):

❖ **Público alvo:** docentes e servidores técnicos e administrativos que atuam como gestores

❖ **Módulos:**

- Administração Pública Brasileira
- Ética e Cultura
- Meritocracia e Gestão de Desempenho
- O papel do RH na Gestão de Pessoas
- Liderança e Desempenho

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

Definição das competências técnicas por função/especialidade

- ❖ Descrição das competências técnicas por função/especialidade, caracterizadas por nível de complexidade e de acordo com a área de atuação
- ❖ **Trabalho a ser desenvolvido em parceria com a Escola USP e Fundap (início previsto para outubro de 2013)**

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

- ❖ **Coparticipantes do projeto:** responsáveis técnicos das áreas envolvidas e representantes da Comissão Paritária
- ❖ **Temas e atividades, envolvendo a capacitação dos coparticipantes:**
 - Gestão de competências
 - Gestão de Liderança e Desempenho
 - Oficinas para descrição das competências técnicas por função/especialidade, caracterização dos níveis de complexidade, previsão dos requisitos necessários etc.

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

Definição de critérios

- ✓ Articulação de um fórum de debates para implementação na próxima movimentação:
- ✓ Escolha de **critérios de classificação padronizados, fundamentados no mérito** para aplicação nas Unidades/Órgãos;
- ✓ Possibilitar a definição de **outros itens de avaliação** a serem abordados dentro dos critérios para análise, caso a Unidade entenda necessário;

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

Definição de critérios

- ✓ Escolha de critérios e definição das condições de aplicação das **progressões horizontais**: movimentação nas letras dentro da mesma faixa (A → B; B → C; C → D)

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

Ênfase na transparência para minimizar os problemas no acesso às informações

- ✓ A **Lei 12.527**, de 18/11/2011, regulamenta o direito de acesso às informações públicas da União, Estados e Municípios
- ✓ É Importante para a consolidação das práticas democráticas
- ✓ Confere transparência e prevenção aos atos de improbidade
- ✓ Proporciona melhoria na gestão pública

Ações e propostas de melhoria para a próxima movimentação

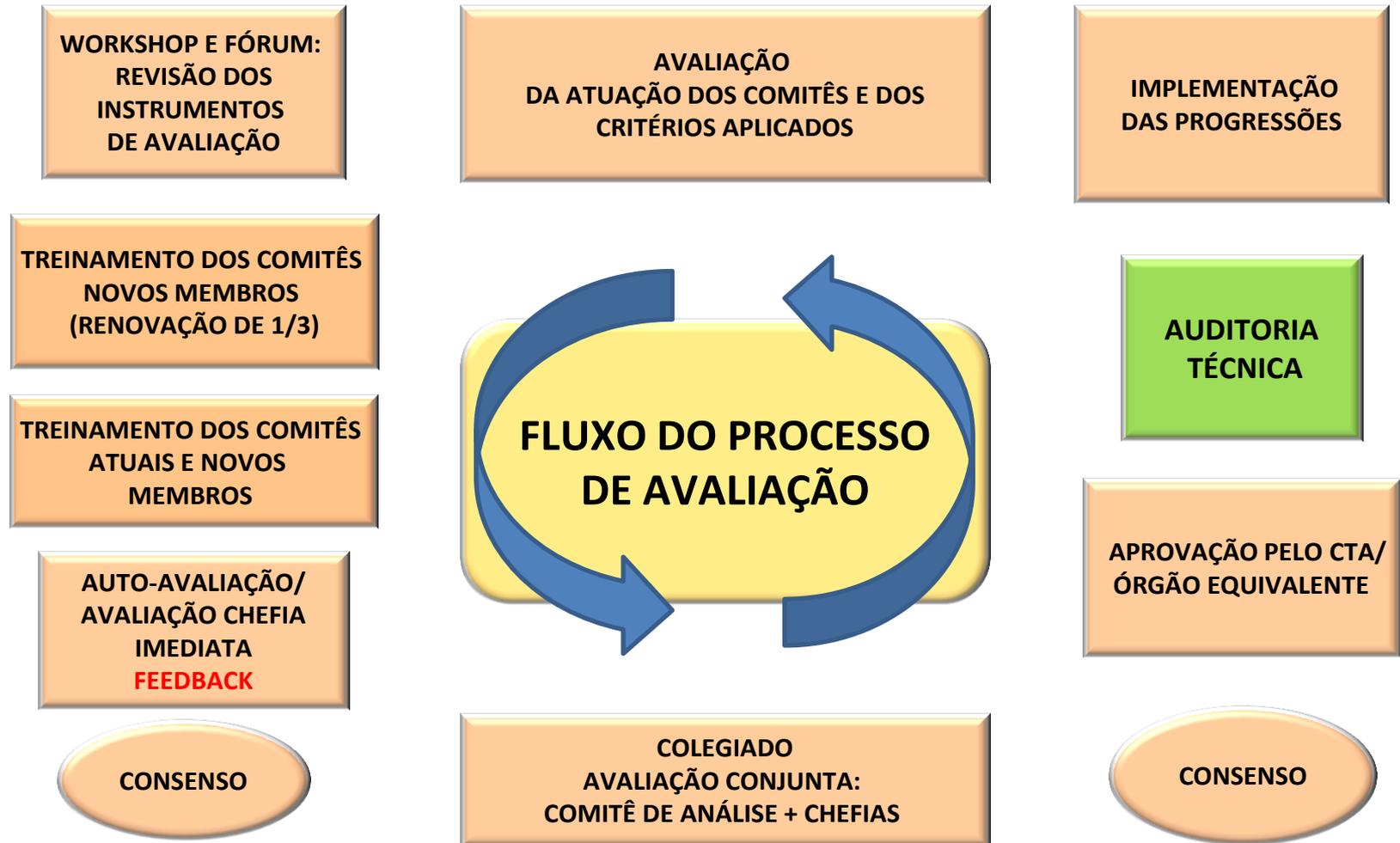
Sugestão de separação, por grupo, das cotas entre cargos de chefia e subordinados

Problemas que podem ser contornados com essa medida:

- ✓ Concorrência entre chefes e subordinados
- ✓ Sentimento de desigualdade, desequilíbrio e parcialidade nas avaliações
- ✓ Apesar de a “competência” avaliar o mérito, insiste-se na ideia de “cargo”. Assim, os servidores que possuem funções de designação se veem como os mais merecedores

Nota: assunto a ser discutido em fórum

FLUXO DO PROCESSO



PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

HISTÓRICO

- **2011**

- Estudos na Universidade sobre a adoção de um regime de previdência complementar para seus servidores
- Lei 14.653 de 22/12/2011 – Instituiu o regime de previdência complementar no estado de São Paulo que deverá ser administrado pela São Paulo Previdência – SP-PREVCOM

HISTÓRICO

- **2012**

- Análises dos aspectos jurídicos concluem que a Universidade não poderá instituir um plano de previdência fechada fora do plano instituído pelo governo do Estado de São Paulo

- Junho/2012: As três Universidades Estaduais Paulistas (USP, UNICAMP e UNESP) solicitam a criação de um plano próprio à SP-PREVCOM

HISTÓRICO

- **2013**

- Janeiro/2013 – Aprovação pela PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) dos Planos RG (regime geral) e RP (regime próprio) do Executivo Paulista
- Fevereiro/2013 – CRUESP se reúne com SP-PREVCOM para discutir processos de elaboração dos planos das Universidades
- Fevereiro e Março/2013 – Análise e confecção do projeto de Plano UNIS (Universidades) para o Regime Geral e Regime Próprio

HISTÓRICO

- **2013**

- Abril/2013 – Envio do Convênio de Adesão das Universidades Públicas ao plano PREVCOM-RP e do Regulamento do Plano de Benefícios PREVCOM-RG-UNIS
- Julho/2013 – Aprovação do Convênio e do Plano PREVCOM-RG-UNIS pelo Conselho Deliberativo da SP-PREVCOM e envio à PREVIC
- Outubro/2013
 - PREVCOM-RP: aprovado em 02 de outubro
 - PREVCOM-RG-UNIS: Aguardando a aprovação pela PREVIC

CENÁRIO ATUAL

- 61% dos 17.000 servidores vinculados ao RGPS (INSS) têm salários superiores ao teto de R\$ 4.159,00
- 40% dos servidores vinculados ao RGPS (INSS) tem mais de 20 anos de tempo USP
- 56% dos servidores vinculados ao RGPS (INSS) têm a partir de 45 anos de idade
- 55% dos servidores participantes do RGPS poderão ter condições de aposentadoria em até 10 anos (34% em até 05 anos)
- 200 docentes da USP nomeados após 21/01/2013 terão a futura aposentadoria na SPPrev limitada ao teto do INSS

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- Patrocinadores: USP, Unicamp e Unesp
- Caráter opcional
- Modalidade de contribuição definida
- Contribuições disponibilizadas em contas individuais de cada participante
- Renda mensal na aposentadoria: depende do valor e do tempo de contribuição
- Comitê Gestor das Universidades: representação no Conselho Consultivo da SP-PREVCOM (somente RG – UNIS)

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Fiscalização e Controle**
 - É Fiscalizada pela Previc (Superintendência Nacional de Previdência Complementar)
 - CNPC (Conselho Nacional de Previdência Complementar) e MPS (Ministério da Previdência Social)
 - Comitê Gestor e Conselho Deliberativo

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Principais participantes**

- Participantes Ativos: aqueles que ganham mais que o teto do regime geral (R\$ 4.159,00)
- Participantes Ativos Facultativos: aqueles que ganham menos que o teto do regime geral (R\$ 4.159,00)
- Faixas de contribuição:
 - Servidor: 01 a 20% do salário de participação
 - Universidades: limitada a 7,5% do salário de participação

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Diferenças entre os principais participantes**
 - Ativos: contrapartida da Universidade de até 7,5% do salário de participação sobre a parcela que ultrapassar o teto do regime geral (R\$ 4.159,00)
 - Ativos Facultativos: não há contrapartida da Universidade, porém o servidor poderá contribuir sobre sua remuneração básica

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Exemplo 1: Participante Ativo**

Salário do servidor	Contribuição do servidor no Plano Unis	Contribuição da USP no Plano Unis
R\$ 6.040,48 <i>(R\$ 1.881,48 é o valor que ultrapassa o teto do INSS)</i>	15% ou R\$ 282,227	7,5% ou R\$ 141,11 (limitada a 7,5%)

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Exemplo 2: Participante Ativo Facultativo**

Salário do servidor	Contribuição do servidor no Plano Unis	Contribuição da USP no Plano Unis
R\$ 4.000,00	2 % ou R\$ 80,00	0% ou R\$ 00,00

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Benefício de Aposentadoria**

- Em forma de renda mensal não vitalícia

- Para os servidores do Regime Geral

- Ter, no mínimo, 55 anos de idade
- Ter, no mínimo, 60 contribuições mensais ao plano
- Ter cessado o vínculo com o Patrocinador

- Para os servidores do Regime Próprio

- Estar aposentado pelo Regime Próprio (SPPREV)
- Ter, no mínimo, 60 contribuições mensais ao plano

SIMULAÇÃO DE BENEFÍCIO

Salário	R\$ 8.000,00					
Contribuição de	R\$ 288,00					
Idade atual	25 anos	25 anos	35 anos	40 anos	50 anos	60 anos
Aposentadoria aos	60 anos	70 anos	70 anos	70 anos	70 anos	70 anos
Recebimento por	20 anos	30 anos	30 anos	30 anos	20 anos	20 anos
Benefício de (até)	R\$ 9.329	R\$ 11.894	R\$ 8.350	R\$ 7.164	R\$ 5.894	R\$ 4.770
Parcela paga pela SP-PREVCOM	R\$ 5.170	R\$ 7.735	R\$ 4.191	R\$ 3.005	R\$ 1.735	R\$ 612

Fonte: São Paulo Previdência (SP-PREVCOM)

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO UNIS

- **Outras vantagens dos planos**

- Antecipação de 15% do total depositado em sua conta individual quando da aposentadoria
- Benefícios de Risco
 - Benefício por Invalidez: em forma de renda mensal não vitalícia – cobertura contratada com seguradora
 - Benefício de pensão por morte: em forma de renda mensal não vitalícia – cobertura contratada com seguradora
 - Benefício de pecúlio por morte: em forma de pagamento único – cobertura contratada com seguradora

- **Principais Ações**

- Encontro com Dirigentes e Assistentes Administrativos
- Atendimento às áreas de RH das unidades
- Comunicação a todos os servidores
- Atendimento de servidores por equipes SPPREVCOM
- Retroatividade por 60 dias

- **Links úteis**

Site da SP-PREVCOM (www.spprevcom.sp.gov.br)

Site da Previc (<http://www.mps.gov.br/previc.php>)

QUADRO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Dimensionamento de quadro de pessoal

Ações para 2013/2014

- **No lugar de distribuir verba de expansão neste momento trabalhar com as reposições** de forma a incentivar o reposicionamento das vagas;
- **Trabalhar as reposições visando** incentivar as Unidades /Órgãos a **racionalizar, redimensionar e redistribuir** seu quadro de pessoal;
- Apresentar o trabalho de **indicadores deste ano para nortear o remanejamento** interno da Unidade/Órgão;
- Seguir a mesma linha de pensamento do trabalho do ano passado e fazer reposições em blocos, **distribuindo-se verba a ser utilizada para as reposições e não vagas**. A autorização será concedida depois, com base na decisão da Unidade quando esta indicará função e setor de lotação;

Sugestão de critérios para reposição

- Passar a utilizar para as reposições, os critérios já adotados para aumento de quadro como:
 - Atividades essenciais como saúde, educação, creche, segurança, cozinha, etc.;
 - Áreas de atendimento ao público interno e externo e prestação de serviços norteados por legislações ou que necessitem manter suas áreas em constante funcionamento;
 - Cursos novos, atividades ou estruturas em implantação ou recém-implantadas;
 - Unidades/Órgãos de pequeno porte ou que possuam setores com quadro de pessoal já reduzido;
 - Projetos críticos que necessitem de servidores ou atendimento a exigências, objeto de contratos e acordos;
 - Programas institucionais.
 - Reposições que envolvam transferências de funcionários entre Unidades/Órgãos. Isto favorece a mobilidade de pessoas dentro da Universidade

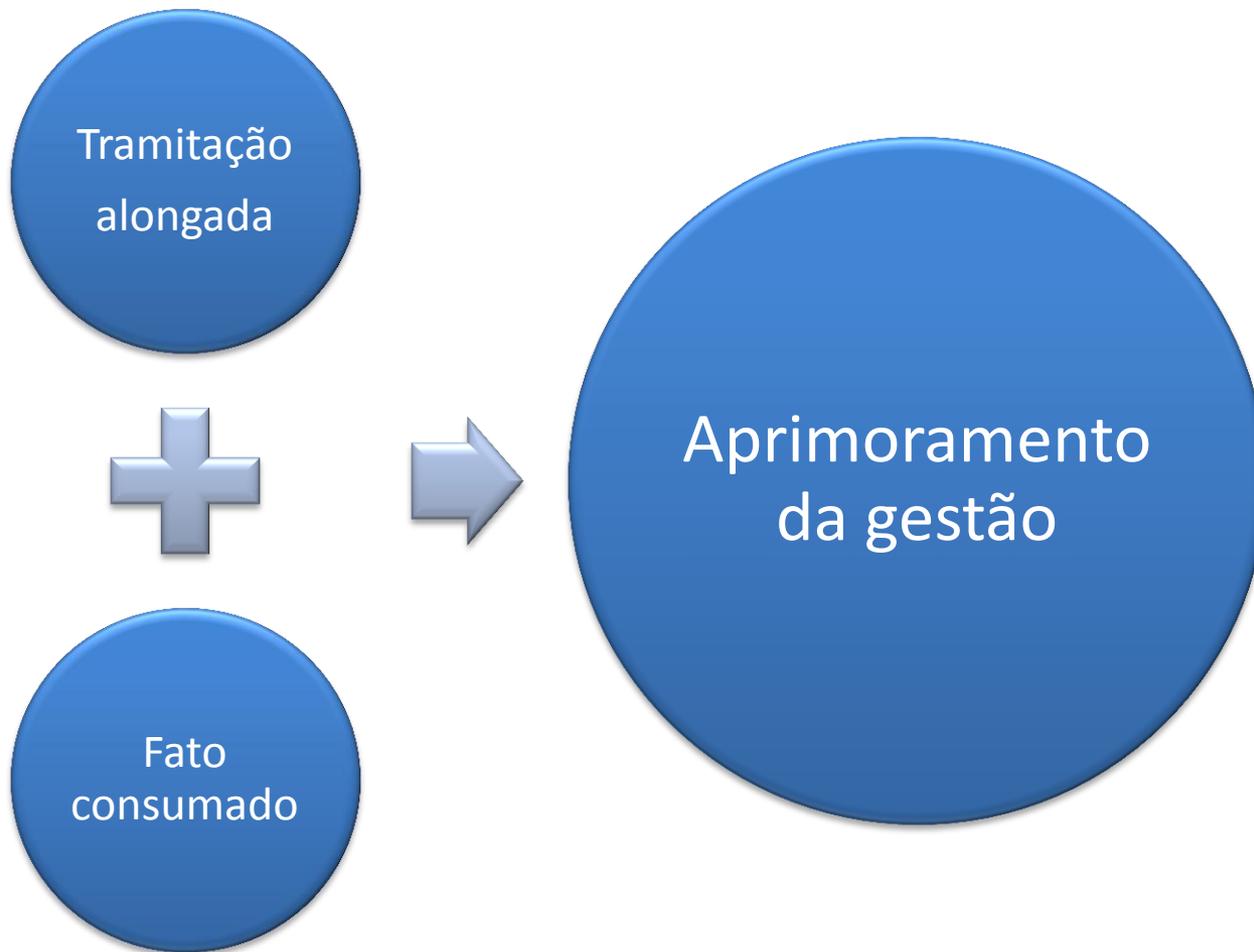
Sugestão de critérios para reposição

- As análises de reposições, além de levarem em conta os critérios expostos, devem ser vistas sob os seguintes aspectos:
 - Reposição de pessoas chaves para as atividades, como por ex. técnico especializado, médico pediatra, educador de matemática, etc;
 - Não inviabilizar atividade/produtividade da Universidade (análise em conjunto com a Unidade para verificar redistribuições internas);
 - Manter mobilidade das pessoas dentro da Universidade para não engessar o sistema e atrapalhar as atividades e vida funcional do servidor, além de continuar incentivando a colocação da pessoa certa no lugar certo;
 - Levar em consideração a diferença entre o custo do servidor desligado e custo do novo servidor a ser contratado para verificar o impacto na folha.

VICE REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO

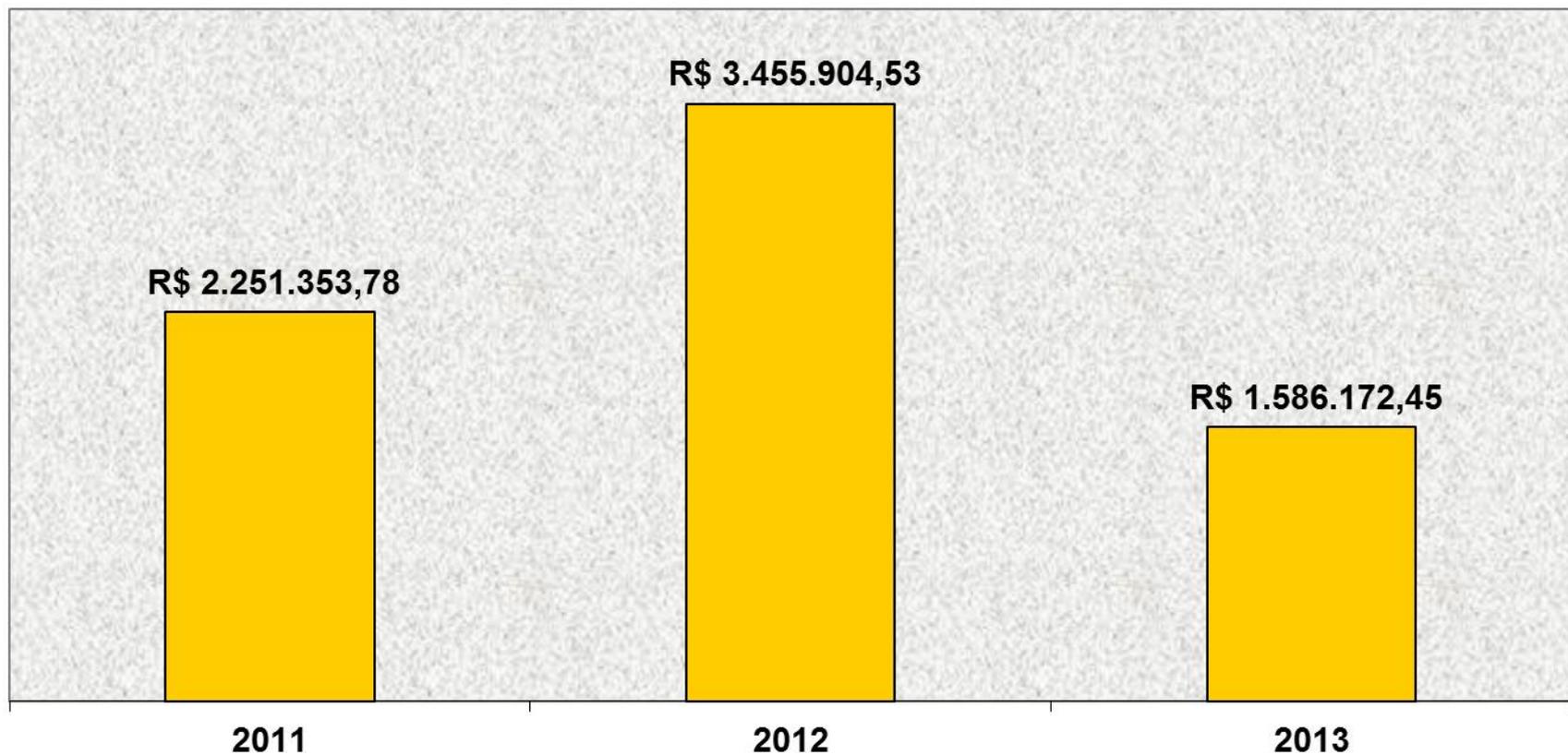
HORAS EXTRAS NA USP
Revisão do processo

CIRCUNSTÂNCIAS



CUSTOS

Total gasto com horas extras na USP
(até Agosto/2013)



PROPOSTAS



Automatização

- Criação de fluxo automatizado
- Definição de indicadores



Descentralização

- Gestão pelas Unidades
- Controle pela VREA

- **OBRIGADO!**