

GEPES 10

RELATÓRIO GERENCIAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Outubro
2019

Relatório Gerencial de Gestão de Pessoas que apresenta informações das atividades desenvolvidas no mês, o qual inclui folha de pagamento, capacitação, processos seletivos, entre outras informações.

1. Folha de Pagamento e Benefícios

No mês de outubro/2019 o quadro de pessoal da Fundação é composto por 4 diretores, 1 servidor cedido, 14 empregados comissionados, 15 Analistas/Assistentes, 6 estagiários e 20 membros dos Conselhos Deliberativos e Fiscais, entre titulares e suplentes.

A remuneração de servidores cedidos, inclusive diretores, obedece ao critério estabelecido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários:

8.5.4.4 Aos servidores e empregados públicos cedidos à Funpresp-Jud, investidos em Emprego Público, é facultado optar pela remuneração de seu cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida:

I - de 60% (sessenta por cento) dos valores fixados no Anexo II desta Resolução; ou

II - da diferença entre os valores fixados para os respectivos empregos em comissão no Anexo II desta Resolução e a remuneração ou salário de seu cargo efetivo ou emprego permanente.

Os números abaixo demonstram os valores efetivamente processados na folha de pagamento desta Fundação.

Tabela 1: Demonstrativo de Gastos com Pessoal

Item	Outubro/2018	Outubro/2019	Varição (%)	Varição (R\$)
Diretores	76.857	86.155	12%	9.298
Salário Líquido	52.690	57.805	10%	5.115
FGTS	2.086	2.614	25%	528
INSS	7.323	9.039	23%	1.716
IRRF	14.758	16.698	13%	1.940
Pessoal Cedido	15.182	7.952	-48%	-7.230
Salário Líquido	12.850	6.739	-48%	-6.111
IRRF	2.332	1.213	-48%	-1.119
Pessoal Próprio	237.355	342.798	44%	105.443
Salário Líquido	137.279	194.832	42%	57.553
FGTS	14.202	21.397	51%	7.195
INSS	57.528	86.435	50%	28.907
IRRF	25.825	37.662	46%	11.837
Pensão Alimentícia	2.521	2.473	-2%	-48
Conselhos	41.383	44.871	8%	3.488
Remuneração	39.281	42.586	8%	3.305
IRRF	2.102	2.286	9%	184
Total	370.777	481.776	30%	110.999

Fonte: Módulo financeiro da TrustPrev.

O valor correspondente ao salário líquido dos empregados (pessoal próprio) está incluído o benefício de auxílio-creche, pago em pecúnia para àqueles com filhos até 5 anos.

Tabela 2: Execução Orçamentária (Pessoal, Encargos e Benefícios) - Out/19

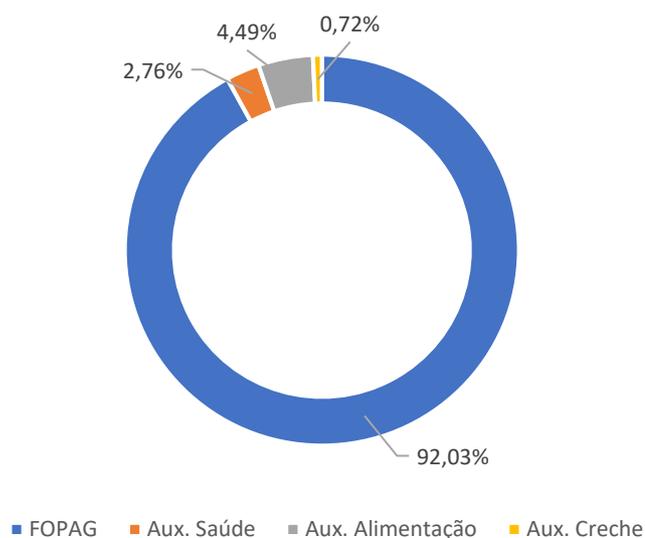
Item	Orçado	Realizado	Realizado/ Orçado (%)	Realizado – Orçado (R\$)
Pessoal e Encargos	621.123	572.795	92,22%	-48.327
Dirigentes	165.020	155.905	94,48%	-9.115
Pessoal Cedido	49.198	25.508	51,85%	-23.690
Pessoal Próprio	299.743	338.298	112,86%	38.555
Estagiário	10.808	8.214	76,00%	-2.594
Conselho Deliberativo	25.134	23.338	92,85%	-1.796
Conselho Fiscal	21.736	21.533	99,07%	-202
Benefícios	49.438	49.630	100,39%	192
Auxílio alimentação/refeição	21.648	27.968	129,19%	6.320
Auxílio Creche	3.150	4.500	142,86%	1.350
Auxílio Saúde	24.640	17.162	69,65%	-7.478

Fonte: Caderno Orçamentário do exercício de 2019 e Módulo financeiro da TrustPrev.

Na tabela acima, além dos valores processados na folha de pagamento apresentados na Tabela 01, estão incluídos estagiários e benefícios, além do ressarcimento de diretores e cedidos ao órgão cedente de acordo com a Resolução-CD Nº 4, de 1º de fevereiro de 2017.

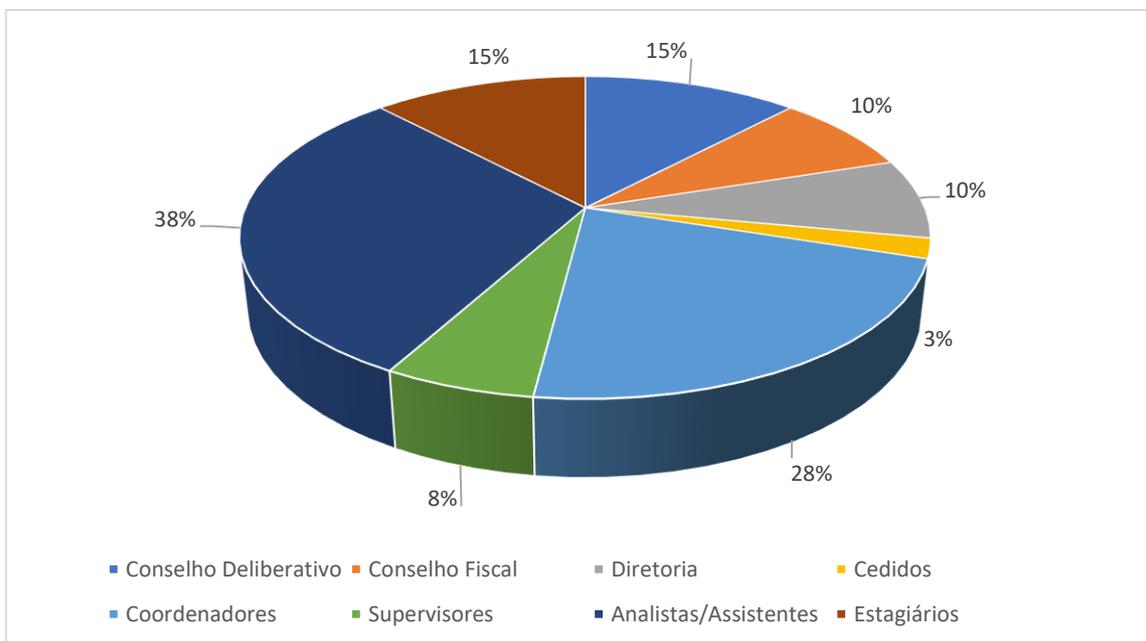
Registra-se que na Tabela 2, considerando a discriminação do custo com benefícios, o custo de pessoal próprio está deduzido o valor do Auxílio-Creche.

1.2.1 Demonstrativo da Execução Orçamentária por Segmento



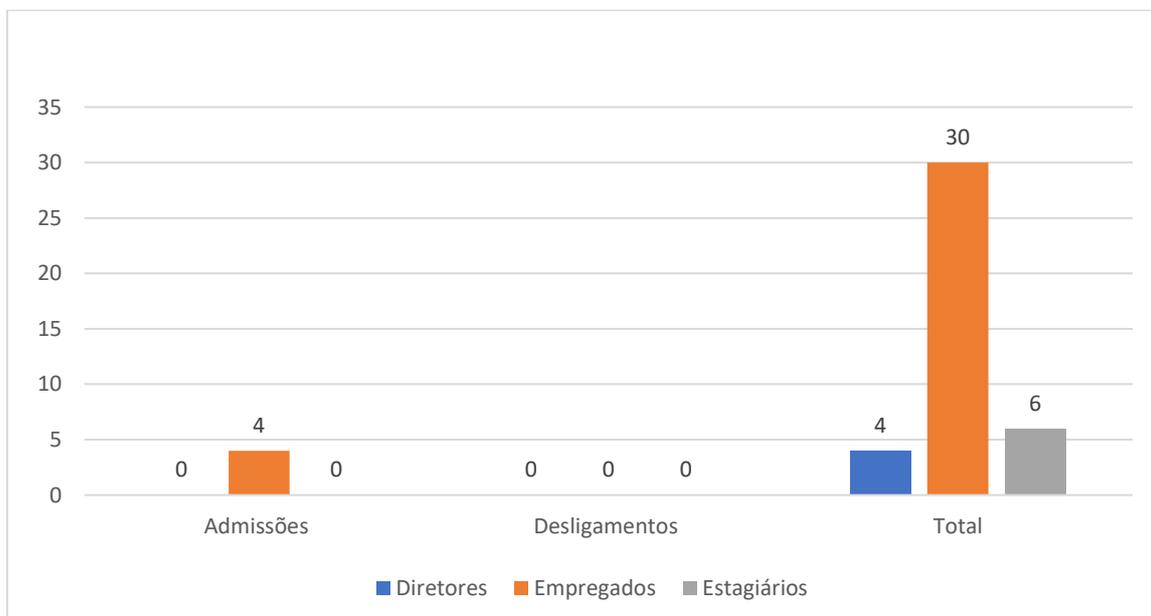
Fonte: Caderno Orçamentário do exercício de 2019 e Módulo financeiro da TrustPrev.

2. Distribuição da Força de Trabalho



Fonte: COGEP/Dados Cadastrais.

3. Rotatividade - Admissões, Desligamentos e Número de Empregados



Fonte: COGEP/Dados Cadastrais.

3.1 Admissões

No mês de outubro/2019 foram nomeados e contratados 4(quatro) analistas aprovados no Concurso Público regulamentado pelo Edital nº 1 – FUNPESP-JUD, de 5 de julho de 2016 e suas alterações, homologado pelo Edital nº 16 – FUNPESP-JUD, de 3 de fevereiro de 2017.

3.1.1 Nomeações

Portaria	Cargo/Emprego	Gerência	Admissão
Portaria nº 47/2019	Analista/Tecnologia e Informação	Tecnologia e Informação	01/10/2019
Portaria nº 45/2019	Assistente/Administrativo	Gestão de Pessoas	01/10/2019
Portaria nº 42/2019	Analista/Jurídica	Jurídica	01/10/2019
Portaria nº 41/2019	Analista/Atuária	Atuária e Benefícios	01/10/2019

Com as admissões realizadas no mês de outubro/2019 o quantitativo de empregados efetivos e em comissão se equilibram.

4. Processos Seletivos

4.1 Seleção Nacional para Supervisor de Tecnologia e Informação (Chefe de Núcleo de Desenvolvimento)

O processo seletivo foi realizado em três etapas, compreendendo: (a) análise curricular, (b) entrevista comportamental e (c) prova prática de programação, esta última etapa uma novidade em relação aos processos anteriores com o objetivo de atestar capacidade técnica do profissional para exercer em plenitude e de forma imediata as atribuições do emprego.

Na primeira etapa foram recebidos 16 currículos, sendo classificados 5(cinco) profissionais para a segunda etapa, conforme disposto no Edital nº 31/2019 e publicado nos Editais nºs 39 e 41/2019.

Dos selecionados, quatro foram entrevistados e três realizaram a prova prática. Ao final, dois candidatos foram considerados aptos a exercerem a função, de acordo com o publicado no Edital nº 43/2019, de 23/10/2019, sendo contratado o primeiro colocado.

4.2 Seleção Nacional para membro do Comitê de Auditoria

Conduzido pelo Conselho Deliberativo, o processo seletivo para membro do Comitê de Auditoria obedeceu às diretrizes da Resolução-CD nº 9, de 3/7/2019.

Na primeira etapa foram recebidos 18 currículos, sendo 6 para especialidade investimentos, 5 para atuária e 7 para contabilidade/auditoria. Foram selecionados para entrevistas comportamentais 13 candidatos, conforme Edital nº 38/2019.

Neste processo também foi inserida uma novidade, exigindo dos candidatos o preenchimento de roteiro técnico-profissional, contendo cases situacionais relacionados a abrangência de atuação do Comitê de Auditoria. As respostas apresentadas direcionaram a construção da entrevista, de acordo com o perfil dos candidatos.

Ao final foram selecionados três membros, um para cada especialidade, sendo o resultado publicado por meio do Edital nº 40/2019, de 21/10/2019.

5. Plano de Empregos, Carreiras e Salários – PECS

Em 02/10/2019 o Conselho Deliberativo aprovou o Plano de Empregos, Carreiras e Salários (PECS) dos empregados da Fundação. O documento contempla novas nomenclaturas dos empregos, dimensionamento da força trabalho com a proposição do quadro de pessoal para os próximos dois anos e implementa uma nova tabela salarial para os empregados efetivos e comissionados, bem como os critérios de progressão e promoção para os efetivos.

O instrumento foi elaborado por consultoria contratada, com apoio da Gerência de Gestão de Pessoas e da Diretoria Executiva, e traduz práticas modernas de gestão de pessoas promovendo alinhamento salarial com o mercado de previdência complementar, em especial com as Entidades localizadas no Distrito Federal. Para tanto, foram utilizadas a pesquisa salarial da ABRAPP e uma pesquisa contratada pela Funpresp-Jud realizada com Fundações locais.

A amostra utilizada, nas duas pesquisas, considerou Fundações similares em três bases de comparação: patrimônio, número de empregados e Entidades Sistemicamente Importantes – ESI, abrangendo 50(cinquenta) Fundações nacionalmente distribuídas. Destas, a pesquisa contratada pela Fundação consultou 6(seis) Entidades locais, com maior nível de aprofundamento.

As novas nomenclaturas dos empregos e das unidades organizacionais também foram ajustadas com base na pesquisa, de acordo com a amplitude de atuação dos empregos. As alterações são apresentadas a seguir:

5.1 Empregos em Comissão:

DE		PARA	
Chefe de Gabinete	GABIN	Chefe de Gabinete	GABIN
Assessoria Jurídica	ASJUR	Gerente Jurídico	GEJUR
Coordenador de Administração e Finanças	COAFI	Gerente de Administração e Finanças	GEAFI
Coordenador de Arrecadação e Cadastro	COARC	Gerente de Arrecadação e Cadastro	GEARC
Coordenador de Atuária e Benefícios	COABE	Gerente de Atuária e Benefícios	GEABE
Coordenador de Comunicação e Marketing	ASCOM	Gerente de Comunicação e Marketing	GECOM
Coordenador de Contabilidade	CCONT	Gerente de Contabilidade	GCONT
Coordenador de Controle Interno	ASCOI	Gerente de Controle Interno	GECOI
Coordenador de Investimentos e Finanças	COINF	Gerente de Investimentos	GEINV
Coordenador de Tesouraria	COTEC	Gerente de Tesouraria	GETES
Coordenador de Gestão de Pessoas	COGEP	Gerente de Gestão de Pessoas	GEPES
Coordenador de Tecnologia da Informação	COTEC	Gerente de Tecnologia e Informação	GETEC
Supervisor de Relacionamento e Atendimento	RELPA	Supervisor de Relacionamento e Atendimento	RELPA
Assessor de Criação e Design	--	Supervisor de Criação e Design	--
Chefe de Núcleo de Desenvolvimento	--	Supervisor de Tecnologia e Informação	--
Supervisor de Riscos de Investimentos e Controle Interno	--	Supervisor de Riscos de Investimentos e Controle Interno	--

5.2 Empregos Efetivos:

DE	PARA
Analista – Especialidade: Jurídica	Advogado
Analista – Especialidade: Investimento	Analista de Investimento
Analista – Especialidade: Auditoria e Controle Interno	Analista de Conformidade
Analista – Especialidade: Tecnologia da Informação	Analista de Tecnologia e Informação
Analista – Especialidade: Atuária	Atuário
Analista – Especialidade: Comunicação e Marketing	Analista/Comunicação e Marketing
Assistente – Especialidade: Arrecadação	Analista/Seguridade
Assistente – Especialidade: Atendimento e Relacionamento	Analista/Seguridade
Assistente – Especialidade: Cadastro	Analista/Seguridade
Assistente – Especialidade: Administração e Finanças	Analista/Administração e Finanças
Assistente – Especialidade: Contabilidade	Analista/Contabilidade
Assistente – Especialidade: Gestão de Pessoas	Analista/Gestão de Pessoas
Assistente – Especialidade: Secretariado Executivo	Analista/Secretariado Executivo

Os efeitos financeiros do PECS ocorrerão a partir de janeiro de 2020.

6. Treinamento e Desenvolvimento

No mês de outubro/2019 foi realizado o levantamento de necessidade de capacitação para 2020 e mapeadas as demandas de treinamento vinculadas ao alcance dos objetivos estratégicos da Fundação.

O levantamento consolidado pela GEPES levou em consideração os seguintes objetivos:

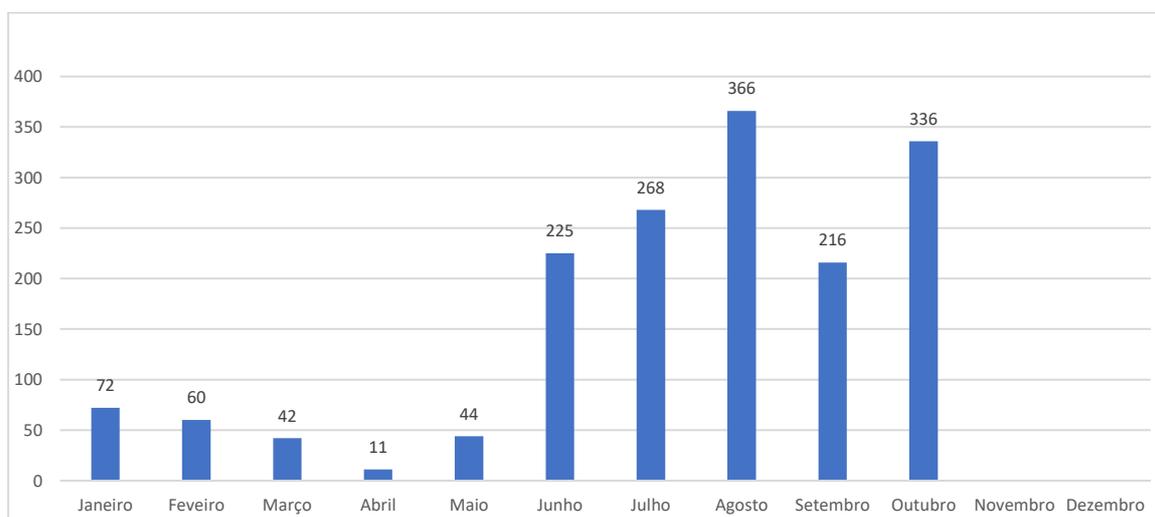
- Treinamentos alinhados aos objetivos estratégicos, constantes do Planejamento Estratégico;
- Proposição específica e segregada de capacitações para membros do Comitê de Investimentos visando provê-los das competências necessárias para o alcance do Objetivo Estratégico 3 – “Otimizar as rentabilidades dos recursos geridos, observando níveis prudentes de risco”.

- c. Capacitações alinhadas ao perfil ocupacional e às competências técnicas e comportamentais previstas no PECS;
- d. Proposta de *Assessment* para gerentes como primeira etapa do Desenvolvimento Gerencial.

Em 04/10/2019 o Plano de Capacitação para 2020 foi aprovado pela Diretoria Executiva, com as seguintes orientações:

- a. Limite mínimo de duas capacitações pagas por empregado e, no máximo de seis;
- b. As capacitações serão prioritariamente realizadas em Brasília;
- c. Congressos profissionais não vinculados diretamente à gestão de Entidades Fechadas de Previdência Complementar serão realizados a cada dois anos;
- d. Serão destinadas duas vagas para gerentes no Congresso da ABRAPP, sendo realizado rodízio entre gerentes;
- e. Na hipótese de uma mesma capacitação ser solicitada por vários empregados caberá a GEPES analisar a possibilidade de realização *in company*.

6.1 Horas de Treinamentos em outubro/2019



Fonte: COGEP/Capacitação.

As horas de treinamento apresentadas no gráfico acima compreendem a carga horária do curso multiplicada pela quantidade de inscritos/participantes.

6.2 Capacitações realizadas em outubro/2019

Curso	Instituição	Área	Valor (Inscrição)	CH
Fundamentos da Previdência Complementar	ABRAPP	GEPES	--	6
		GEJUR	--	6
		GETEC	--	6
		CEABE	--	6
40º Congresso Brasileiro da Previdência Complementar Fechada – Protagonismo em um Mundo sem Fronteiras	ABRAPP	CD	R\$17.350	15
		CF	R\$3.470	15
		PRESI	R\$3.470	15
		DIRAD	R\$3.470	15
		DIRIN	R\$3.470	15
		DISEG	R\$3.470	15
		GABIN	R\$3.470	15
		GECOM	R\$3.470	15
		GECOI	R\$3.470	15
III Feira da Previdência	SEBRAE PREVIDÊNCIA	GABIN	--	8
		GECOM	--	8
		RELPA	--	8
		GEABE	--	8
Previdência Complementar em Debate	IPCOM	GECOI	R\$250	8
		CD	R\$750	8
		PRESI	--	8
Seminário “A Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos”	OAB	GEJUR	R\$30	8
		GEJUR	R\$30	8
Fundos de Investimentos	Saint Paul	COINV	R\$2.610	8
Formação e Capacitação de Pregoeiro com o Novo Decreto nº 10.024/2019 do Pregão Eletrônico	Professora Antonieta	GEAFI	R\$2.259	21

6.3 Programa de Certificação

A Resolução CNPC Nº 19, de 30 de março de 2015, e suas alterações, dispõem sobre os processos de certificação, habilitação e qualificação no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar.

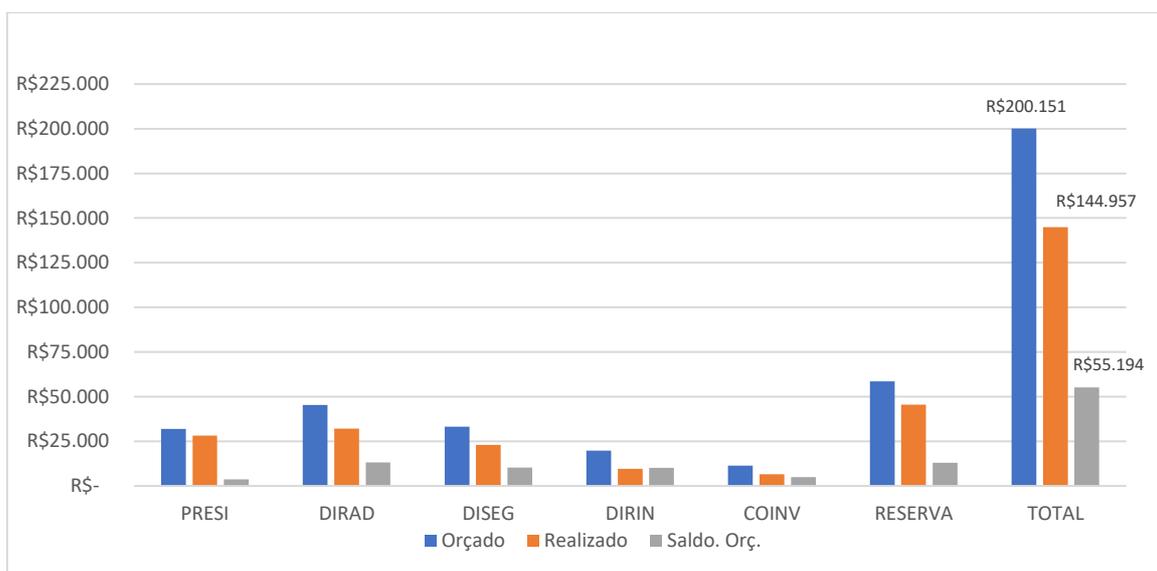
De acordo com o normativo em questão é exigida certificação para o exercício dos seguintes cargos e funções nas EFPC:

- I. Membro da diretoria-executiva;
- II. Membro do conselho deliberativo e do conselho fiscal;
- III. Membro dos comitês de assessoramento que atuem na avaliação e aprovação de investimentos; e
- IV. Demais empregados da EFPC diretamente responsáveis pela aplicação dos recursos garantidores dos planos.

Tabela 04: Demonstrativo de Certificações/Recertificações

Certificação	Instituição	Área	Valor
Gustavo Caribé de Carvalho	ICSS	CD	R\$1.795
Izaías Dantas Freitas	ICSS	CD	R\$901

6.4 Execução Orçamentária de Treinamento – até out/19



Fonte: COGEP/Capacitação.

No gráfico acima, o orçado refere-se ao recurso anual previsto para cada Diretoria, Comitê de Investimentos - Coinv e Reserva Técnica (valor destinado às capacitações de conselheiros e cursos *in company*). O realizado representa as capacitações executadas no período de janeiro a outubro/2019.

No mês de outubro/2019 foi realizado o valor de R\$ 51.039,00 (cinquenta e um mil e trinta e nove reais), com inscrições nas capacitações especificadas no subitem 6.2 e 6.3.

7. Avaliação de Desempenho

Em 18/10/2019 foi dado início à etapa de Avaliação e Feedback do Programa de Avaliação de Desempenho Funcional - PIAD.

De acordo com a Instrução Normativa nº 01/2019, a etapa representa a última fase do ciclo avaliatório e consiste na comparação dos resultados alcançados com os objetivos previamente definidos e na análise e julgamento dos comportamentos observáveis no desempenho das tarefas inerentes ao seu cargo.

Registra-se que esta avaliação tem impacto funcional de encarreiramento para os empregados efetivos.

Brasília, 06 de novembro de 2019.

Coordenadoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Administração