

Tendências nas Políticas de Gestão de Recursos Humanos no Estado de São Paulo

**Ivani Bassotti
SGP-UCRH**

Sistema de Administração de Pessoal

- 1. Instituído pela LC nº 180/78, vigência 01/03/1978.**
- 2. Promove a descentralização das atividades relativas à administração de pessoal.**



Sistema de Administração de Pessoal

3. Para manutenção do controle, foram instituídos os órgãos de recursos humanos integrantes do sistema:



Órgão Central de Recursos Humanos

**Unidade Central de Recursos Humanos
Secretaria de Gestão Pública**

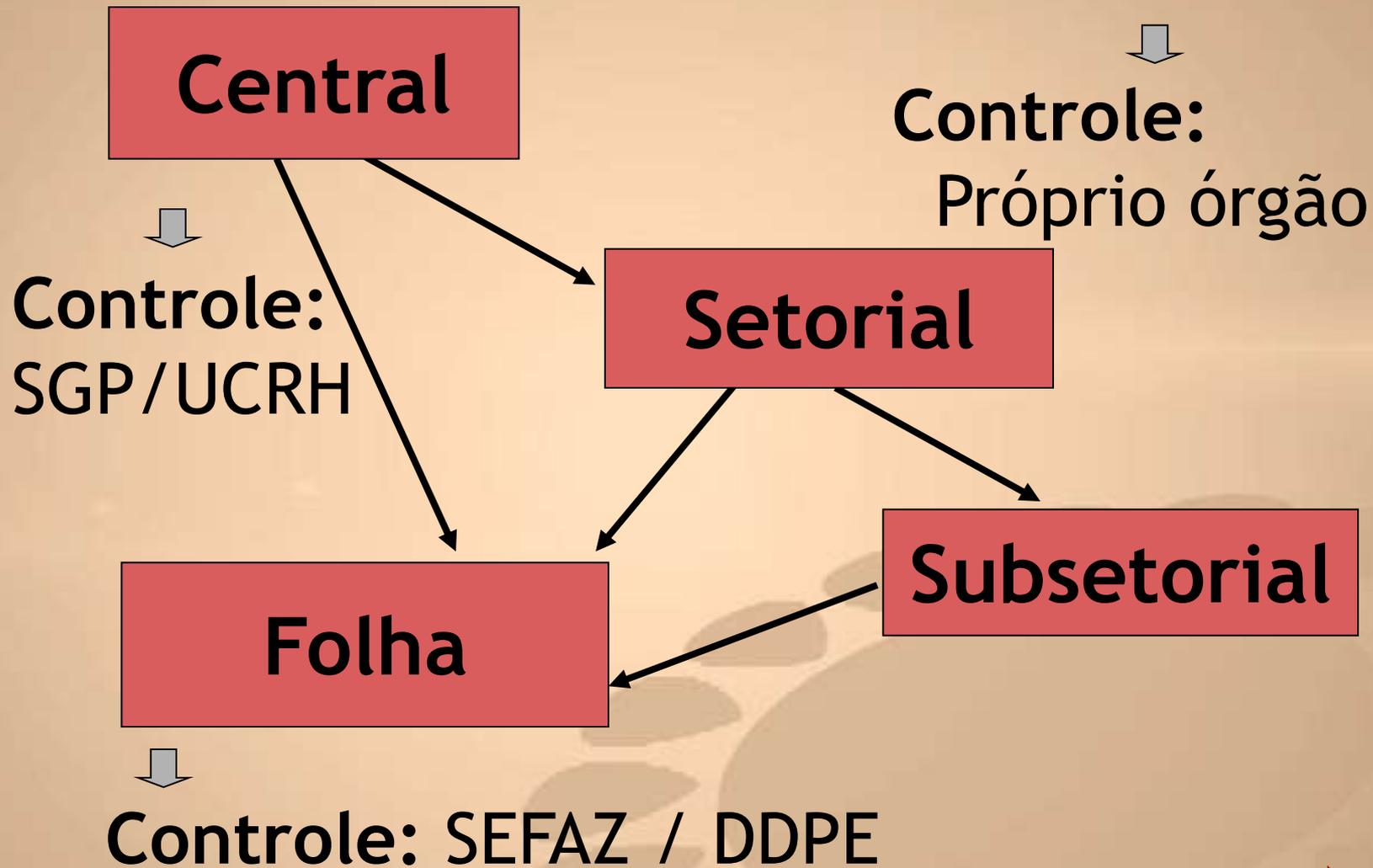
Órgãos Setoriais de Recursos Humanos

**Unidades de Pessoal das
Secretarias e Entidades**

Órgãos Subsetoriais de Recursos Humanos

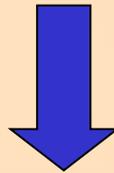
**Subunidades de Pessoal
das Secretarias**





Atribuições dos órgãos do Sistema

Decreto nº. 42.815, de 19/01/1998



Decreto nº. 52.833, de 24/03/2008

(Maior responsabilização para os órgãos do Sistema: Setoriais e Subsetoriais)



Atribuições do Órgão Central de RH

Unidade Central de Recursos Humanos

- Planejamento, coordenação, orientação técnica e controle, em nível central, das atividades de gestão de Recursos Humanos da administração direta e das autarquias.

www.recursoshumanos.sp.gov.br

A Política de Recursos Humanos do Estado de São Paulo

**Cenário, Limites, Desafios,
Objetivos, Estratégias e
Ações**

A Política de Recursos Humanos do Estado de São Paulo

Cenário

Poder Executivo (média anual/2009)



Poder Executivo - Quantidade

1.241.691

Ativo - 774.363

Inativo - 257.460

Pensionista - 209.869

Total - 1.241.691



**Poder Executivo - R\$
39.197,8 milhões**

Ativo - 23.806,00

Inativo - 8.970,90

Pensionista - 5.045,40

Total - 39.197,80



A Política de Recursos Humanos do Estado de São Paulo

Limites à gestão no governo estadual

Enfrentamentos



Enfrentamentos

- Remuneração distante do mercado
- Força de trabalho envelhecida
- Inadequação do perfil da força de trabalho aos novos papéis do Estado
- Inadequações na legislação de pessoal
- Gestão precária dos recursos humanos do Estado



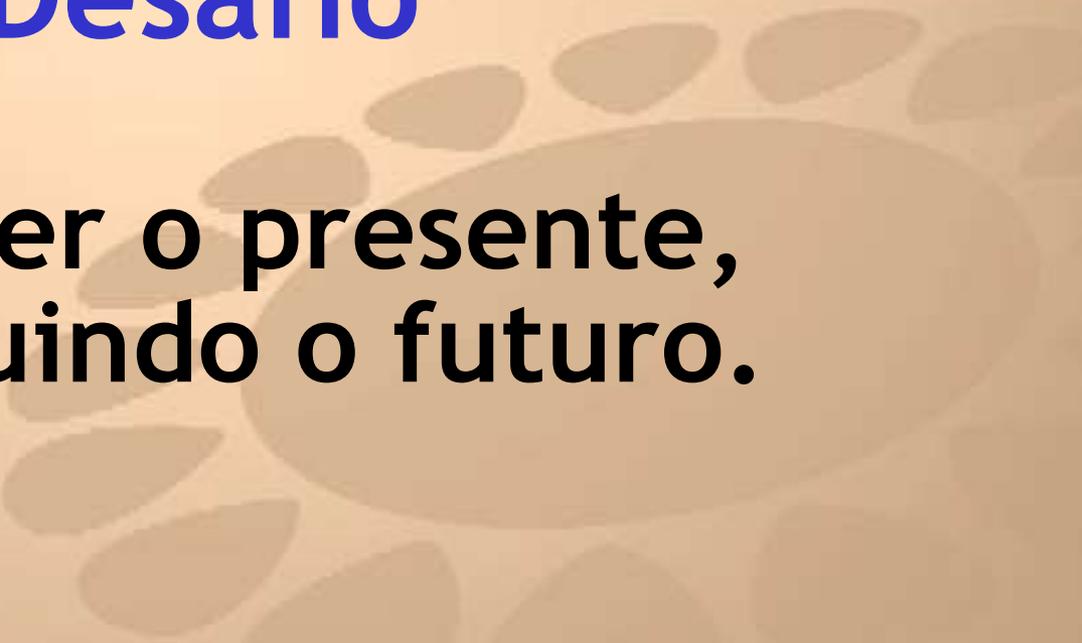
Enfrentamentos

- Limites determinados pela Lei de Responsabilidade Fiscal
 - 49% da receita corrente líquida para o Poder Executivo
 - Limite prudencial = exceder a 95% do limite de 49% = 46,55%

A Política de Recursos Humanos do Estado de São Paulo

Desafio

**Resolver o presente,
construindo o futuro.**



A Política de Recursos Humanos 2007-2010

Objetivos



Objetivos

- Realocar a Força de Trabalho (**FT**)
- Adequar e planejar a **FT**
- Qualificar a **FT**
- Motivar a **FT**
- Empoderar a **FT**
- Responsabilizar a **FT**
- Reestruturar classes e carreiras
- Remunerar por padrões de mercado e por resultado

A Política de Recursos Humanos 2007-2010

Estratégias

Melhorar a gestão dos recursos humanos.



Estratégias

Algumas Ações:

- Revisão de processos e sistema de RH
- Implementação do sistema de gestão integrada de recursos humanos e folha de pagamento (RH-Folh@)
- Redução do absenteísmo (ações de saúde e normas)

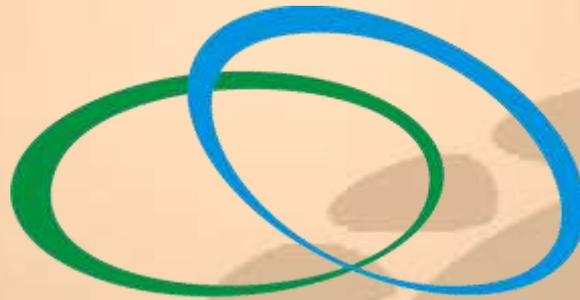


Estratégias

Algumas Ações:

- Capacitação da Força de Trabalho
- Redução de cargos em comissão
- Extinção de cargos/funções não mais adequados ao papel do Estado
- Meritocracia:
 - revisão de sistemas retributórios
 - certificação ocupacional
 - remuneração por resultados

Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento



RH - Folh@
Gestão Integrada



Instituição

Decreto nº 55.209, de 18 de dezembro 2010

Abrangência

Administração Direta (inclusive Polícia Militar) e Autarquias

Implantação

Responsabilidade das Secretarias de Gestão Pública e Fazenda



Premissas

- O **RH-Folh@** deverá operar como ferramenta integrada de gestão de recursos humanos e folha de pagamento dos servidores, empregados e militares desde seu ingresso no serviço público até a sua inativação.



Premissas

- Nesse conceito, a folha de pagamento é um produto do cadastro de eventos da vida funcional do servidor.
- Ficam eliminados os retrabalhos de digitação de informações ou integrações entre sistemas distintos.

Objetivos Principais

- Oferecer maior transparência e rapidez na obtenção de informações estratégicas;
- Racionalizar e padronizar os processos, diminuindo custos e aumentando a eficiência;



Objetivos Principais

- Permitir acompanhamento pelo servidor de sua vida funcional de forma rápida e atualizada;
- Obtenção de informações relativas à Força de Trabalho do Estado como ferramenta para definição de ações na área de RH.

Benefícios

- **Agilidade na concessão de vantagens e benefícios;**
- **Controle do processo de forma centralizada e operacionalização de forma descentralizada;**

Área de abrangência

- Gestão de pessoas;
- Gestão da vida funcional de servidores;
- Gestão de perícias médicas;
- Gestão da folha de pagamento.

A ferramenta

O Sistema (ERGON), adquirido pela Secretaria da Fazenda, a ser gerido em conjunto com a Secretaria de Gestão Pública, exige as seguintes etapas para sua implantação:

Fator de Sucesso

- O envolvimento de toda a administração: Secretarias e Autarquias, em especial dos órgãos setoriais e subsetoriais do sistema de administração de RH.