

**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO**

Tipo de auditoria: Auditoria de Gestão de Pessoas

Unidade/Entidade: SUGEP

Exercício: 2023

## Sumário

I –	INTRODUÇÃO.....	3
II –	ESCOPO.....	3
III –	ANÁLISES.....	4
1	SISTEMAS INFORMATIZADOS PARA GESTÃO DE PESSOAS .....	4
2	TETO CONSTITUCIONAL SOBRE VENCIMENTOS DE EMPREGADOS.....	5
3	REGRAMENTO SOBRE TELETRABALHO .....	6
4	PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E DE CARGOS COMISSIONADOS APÓS INCORPORAÇÃO .....	7
5	TRATAMENTO DE MANIFESTAÇÕES OUVIDORIA.....	8
6	ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE.....	9
IV –	CONCLUSÃO.....	9

## I – INTRODUÇÃO

Realizou-se, no período de julho a setembro, trabalho de avaliação de auditoria no âmbito da Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGEP), em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) de 2023.

O trabalho teve por objetivo avaliar procedimentos referentes à gestão de pessoas, em especial em face da incorporação da Empresa de Planejamento e Logística (EPL) pela Valec Engenharia Construções e Ferrovias S.A. (VALEC).

Os exames foram conduzidos de acordo com as normas e técnicas usuais de auditoria, à base de testes que compreenderam procedimentos de análise documental, entrevistas não estruturadas com os gestores, além de consultas a sistemas e processos informatizados, visando responder as questões de auditoria detalhadas no escopo. As análises referem-se a atos e fatos praticados de outubro de 2022 a junho de 2023, cujos resultados são apresentados no presente Relatório.

É importante destacar que a gestão de pessoas enfrentou grande desafio quanto à incorporação de duas empresas com características similares, porém com configurações distintas, e, por consequência, em um contexto de dificuldade intrínseca para a implementação de controles eficientes, sejam eles preventivos ou detectivos, considerando as formas pelas quais as atividades eram desenvolvidas, bem como pela cultura organizacional.

## II – ESCOPO

Os exames tiveram como escopo avaliar a conformidade dos procedimentos adotados pela Empresa em relação aos requisitos legais, após a incorporação da EPL pela VALEC, bem como contribuir para a melhoria dos processos. Para tanto, foram definidas as seguintes questões e subquestões de auditoria:

- 1) Os sistemas informatizados utilizados para o pagamento de pessoal da EPL são compatíveis com os usados na VALEC? Há algum tipo de risco na migração?
- 2) Há pendências com relação ao abate de teto de empregados e observância do teto constitucional?
- 3) Como está sendo operacionalizado o teletrabalho na Empresa?
- 4) Há compatibilização entre os planos de cargos e salários da EPL e VALEC?
- 5) Qual a resolutividade das manifestações na ouvidoria endereçadas à SUGEP? As informações necessárias foram disponibilizadas em transparência ativa? e,
- 6) As demandas dos Órgãos de Controle têm sido atendidas tempestivamente?

Os resultados dos exames serão a seguir descritos:

## 1 SISTEMAS INFORMATIZADOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

Os sistemas utilizados na Superintendência de Gestão de Pessoas da Infra S.A. são o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), Ordens de Serviço para Gestão de Pessoas (OSGP), Sistema Integrado de Gestão Administrativa (SIGA), Sistema de Avaliação de Desempenho (SISAD), o Sistema de Reembolso de Benefícios (SRB), ERP de Gestão de Pessoas (SAP); MENTORH; e ACCESS 2007, cujas utilizações e riscos encontram-se identificados no quadro a seguir:

**QUADRO 01 – SISTEMAS UTILIZADOS NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS E RISCOS IDENTIFICADOS**

SISTEMA	UTILIZAÇÃO	RISCOS/IMPACTOS
SIAPE	Folha de Pagamento	Não há riscos identificados
MENTORH	Dados cadastrais e folha de pagamento do GEIPOT. Licença própria e vitalícia, oriunda do GEIPOT, porém sem atualização e não contempla o E-social	Não há risco de perda de dados existentes. Sem possibilidade de evolução para cumprimento de novas exigências trabalhistas
ACCESS 2007	Folha de pagamento e cadastro da INFRA e Rede Ferroviária, englobando os PCS efetivos e comissionados, porque o SIAPE não contempla funcionalidades referentes às obrigações trabalhistas da CLT (envio de IR, FGTS e Previdência)	Falta de suporte da TI. Sistema instável quando utilizado por múltiplos usuários. Funciona apenas com a versão 2007 do software. Apenas informações do mês, sem histórico
OSGP	Canal de atendimento de dúvidas diversas para o registro das solicitações.	Não há riscos identificados
SIGA	Frequência, Plano de Trabalho Individualizado (PTI), cadastro, registros dos aposentados, marcação de férias, e-Social dos quadros efetivos	Não há impactos e riscos identificados
SISAD	Avaliação de desempenho	Não há impactos identificados
SRB	Atua como interface entre o empregado e a empresa para o registro de benefícios (plano de saúde, auxílio- creche e auxílio-babá)	Não há riscos identificados
TRON	Lançamentos fiscais, contábil e Departamento Pessoal	Descontinuidade. Não haverá impacto, pois será substituído pelo QUESTOR.
QUESTOR	Substituirá funcionalidades do ACCESS, TRON e SIGA (parcialmente). Contrato em fase de aditivação	A implantação representará impacto positivo
SAP	Software para a gestão de pessoas, com uso dos módulos de aviso de férias, registro de férias/abono e de afastamentos	Em desuso, não há suporte na Empresa, sendo substituído gradualmente pelo SIGA.

Fonte: SUGEP, trabalhado pela AUDIN

Dos sistemas oriundos da EPL, a SUGEP utiliza somente o TRON, destinado aos lançamentos fiscais, contábeis e sociais da área de Pessoas. Foi reaproveitado, porém, sua licença extinguirá em outubro, sem possibilidade de renovação. A interrupção do TRON, por um lado teria como impacto o retrabalho no SIGA em relação aos empregados oriundos da EPL, assim como o envio manual para o e-Social das informações dos cedidos à Empresa, caso não se utilize outro sistema com essas funcionalidades. Por outro lado, a implantação prevista do sistema QUESTOR virá mitigar os riscos apresentados nos sistemas TRON e ACCESS 2007.

Diante do exposto a área tem tomado providências visando mitigar eventuais riscos de descontinuidade do TRON e ACCESS 2007, bem como para a otimização de seus processos de trabalho, em face dos novos desafios que surgiram com a incorporação da EPL pela VALEC.

## 2 TETO CONSTITUCIONAL SOBRE VENCIMENTOS DE EMPREGADOS

Em virtude da auditoria realizada pela CGU nº 1026174 sobre a atuação da Secretaria de Gestão de Desenvolvimento de Pessoal (SGP/ME) que analisou controles aplicados sobre militares com vínculos de agentes civis e sua conformidade legal, onde como resultado desta avaliação, foi encontrado indícios de irregularidade no pagamento de militares e pensionistas de militares que possuíam também vínculo civil, com vencimentos acumulados superiores ao teto constitucional.

Dentre os seus achados, consta (item 4 do Relatório SEI nº 7158807) que 729 militares ou pensionistas de militares com vínculo(s) de agente público civil federal receberam valores acima do teto constitucional sem aplicação de desconto da rubrica de abate-teto. Em face desse achado, a CGU recomendou o encaminhamento dos casos identificados como indícios de irregularidades para cada unidade componente do SIPEC envolvida, para que pudessem realizar a apuração dos fatos e tomar as medidas corretivas cabíveis, bem como acompanhamento das providências adotadas pelas unidades para os casos confirmados.

Nesse contexto, foram encaminhados cinco casos de militares da reserva que ocupavam cargo comissionado nas empresas (EPL ou VALEC) que poderiam ter recebido valores acima do teto constitucional. A SUGEP deu tratamento à demanda, conforme elencado do quadro a seguir:

QUADRO 02 – INDÍCIOS DE EXTRAPOLAÇÃO AO TETO CONTITUCIONAL

Caso	Matrícula	Empresa	Ingresso	Saída	Processo	Situação Atual
01	3667042	EPL	31/08/2019	01/06/2022	50840.101510/2022-01	Recurso em análise
02	1085749	EPL	29/04/2019	08/07/2022	50840.101508/2022-24	Apuração do abate teto
03	3147903	VALEC	13/09/2019	10/03/2023	51402.103549/2022-87	Devolução parcelada suspensa por decisão judicial
04	2895079	VALEC	17/04/2020	27/09/2022	51402.103556/2022-89	Devolução parcelada
05	2271866	VALEC	30/04/2020	27/09/2022	51402.103552/2022-09	Devolução parcelada

Fonte: Processo SUPER nº 50050.003270/2023-50

Além disso, a Superintendência solicitou esclarecimentos à CGU, que reiterou seu entendimento:

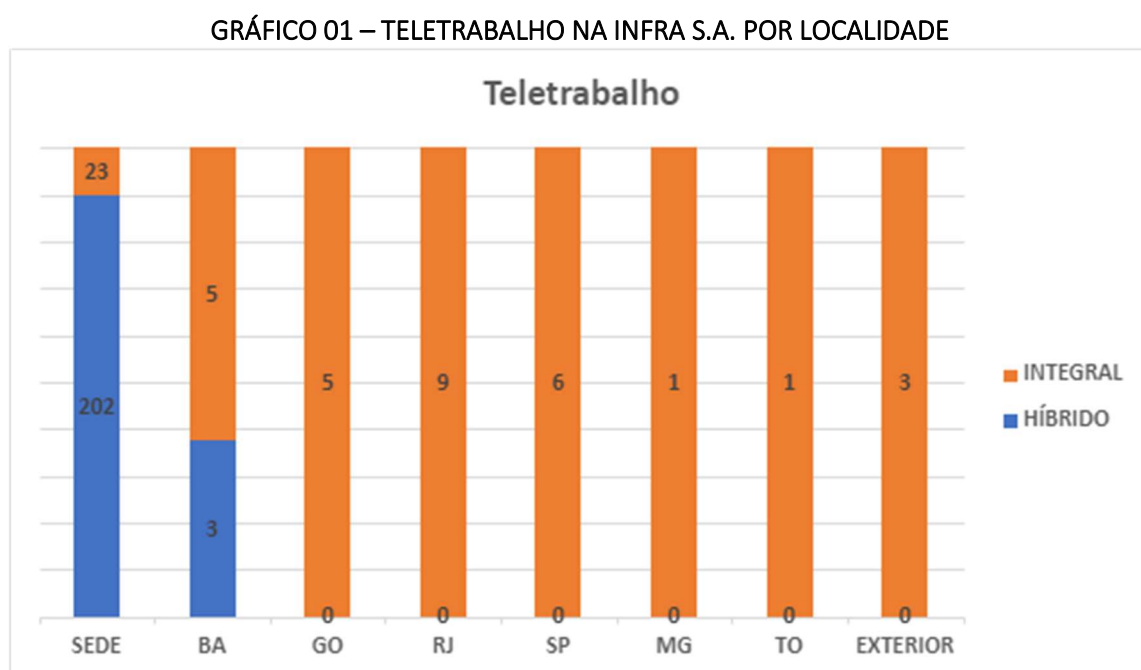
*4. A rigor, é notório que a referida Portaria possui data de vigência posterior à sua publicação. Tal fato é decisivo para o entendimento sobre a manutenção dos apontamentos realizados, ou seja, a não conformidade dos valores pagos em data anterior, quando confirmados os indícios encaminhados por esta CGU pelas respectivas unidades que receberam tais apontamentos. Assim, **os casos de indícios confirmados restarão, no entender desta CGU, irregulares, e devem observar o procedimento de devolução e reposição ao erário.** (grifo nosso)*

*5. Neste contexto, ratifica-se que para os indícios encaminhados aos órgãos da Administração Pública Federal por esta Controladoria, a apuração deve ser realizada considerando a legislação vigente à época do período que está sendo analisado.*

Dessa forma, os procedimentos adotados pela SUGEP mostraram-se adequados para análise e tratamento dos indícios apresentados por meio do Relatório da CGU, em relação ao pagamento de militares da reserva que possuíam também vínculo civil.

### 3 REGRAMENTO SOBRE TELETRABALHO

No mês de junho/2023, a INFRA contava com 753 colaboradores, dos quais 251 eram cedidos a outros órgãos. Do total dos 502 colaboradores que atuam na Empresa, 258 (51%), aderiram ao teletrabalho, sendo que a grande maioria (79,5%) optou pelo regime híbrido (205) e 53 (20,5%) empregados optaram pelo regime integral. Os demais 244 prestam serviços presencialmente. A seguir, apresenta-se a distribuição do teletrabalho, por localidade:



Fonte: SUGEP, trabalhado pela AUDIN

O normativo que disciplina o teletrabalho no âmbito da INFRA é a Resolução VALEC Nº 3/2021/DIREX-VALEC/PRESI-VALEC, de 31/03/2021. Segundo o referido documento, o empregado que aderir ao teletrabalho, integral ou híbrido, é dispensado do registro de frequência, caso não extrapole a jornada diária. As horas que excederem à jornada diária (limitadas a duas) devem constar no sistema de registro de frequência (SIGA). Além disso, os empregados que aderiam ao teletrabalho assinam um termo onde informam o local de trabalho, responsabilizam-se por eventuais deslocamentos, bem como por possíveis acidentes durante o percurso.

Para a jornada ordinária, o controle utilizado para aferição das atividades exercidas em teletrabalho é realizado por meio de Plano de Trabalho Individualizado (PTI) registrado no SIGA. Tal registro, entretanto, não contempla o detalhamento da quantidade de horas alocadas em cada atividade.

Ademais, não estão sendo elaborados os relatórios circunstanciados, previstos no item V do art. 11 do referido normativo. A SUGEP justificou que, em face da incorporação da EPL pela VALEC, surgiram atividades prioritárias que demandaram mais tempo dos gestores e ao identificarem que seria necessária uma revisão da norma vigente, optou-se por não exigir das áreas os relatórios circunstanciados até a revisão da Resolução.

No que se refere à observância aos dispositivos da CLT, em especial a previsão contida no Art. 75-E, a SUGEP informou que houve divulgação por meio de vídeos institucionais orientando o

preenchimento do PTI, bem como a divulgação da Política de Segurança da VALEC e do Manual de Ergonomia, conforme transcrição a seguir:

*O empregado em teletrabalho deve se atentar para as disposições da Política de Segurança da Informação da VALEC, em especial o art. 14º o qual trata das competências dos usuários da informação no âmbito da VALEC. Da mesma forma, conforme estabelecido no inciso XIII do art. 9º, a retirada de documentos e processos físicos, quando necessária, depende de anuência prévia do gestor da unidade e deverá ser registrada com trâmite para a carga pessoal do empregado, mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade. No caso de não devolução de documentos retirados pelo empregado, deve o mesmo ser intimado pela chefia imediata, por meio de mensagem eletrônica ou equivalente, para esclarecimentos ou restituição no prazo de 24 horas.*

*Com relação a Ergonomia, no link <https://intranet.valec.gov.br/valec/index.php/programas/gestao-estrategica-de-desempenho>, tem o manual sobre o tema.*

De forma geral, a revisão do normativo da INFRA, além de corrigir eventuais fragilidades atualmente existentes, deverá representar otimização nos registros das atividades dos empregados, decorrente da experiência com o regime de trabalho remoto acumulada na empresa e no setor público, em geral.

Por fim, esclareça-se que os empregados da INFRA cedidos a outros órgãos, para aderirem ao Teletrabalho no órgão de exercício, dependem de autorização da entidade de origem, nos termos do § 4º do Art. 9º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Segundo a SUGEP, a Empresa não autorizou, nos casos analisados, a realização de teletrabalho por seus empregados cedidos.

#### **4 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E DE CARGOS COMISSIONADOS APÓS INCORPORAÇÃO**

A estrutura de cargos e salários da INFRA S.A. é complexa, tendo em vista as seguintes situações, cada uma com legislação e regramentos específicos:

- a) empregados efetivos oriundos do GEIPOT;
- b) empregados efetivos oriundos da RFFSA;
- c) empregados efetivos da VALEC integrantes do PCS 2007;
- d) empregados efetivos da VALEC integrantes do PCS 2012;
- e) *ocupantes de funções comissionadas oriundas da EPL;*
- f) *ocupantes de funções comissionadas oriundas da VALEC;*
- g) membros das Diretorias e de Conselhos da Empresa;

Os empregados efetivos do GEIPOT, RFFSA e VALEC têm seus respectivos Planos de Cargos e Salários, sendo que na VALEC há dois planos (PCS 2007 e PCS 2012). A EPL, a seu turno, não tinha PCS, somente funções comissionadas.

No que se refere aos cargos comissionados, por conta do processo de incorporação, a INFRA S.A. manteve os cargos associados à estrutura da VALEC e antiga EPL, mas iniciou processo de elaboração de novo Plano de Cargos Comissionados, para resolver possíveis sobreposições ou sobreposições com cargos constantes nos planos de cargos e salários, perceptível ao se considerar as funções comissionadas mantidas, haja vista a existência de nomenclaturas distintas para funções semelhantes, inclusive com impactos financeiros distintos. A diferença de nomenclaturas pode ser observada no quadro a seguir:

**QUADRO 03 – CARGOS COMISSIONADOS EXISTENTES**

Níveis Salariais	Equivalência de DAS	VALEC		EPL	
		Cargo	Atribuição	Cargo	Atribuição
1	DAS 6	Superintendente	executiva	Gerente	executiva
		Chefe Assessoria	Assessoramento		
2	DAS 5	Gerente Geral	executiva	Coordenador	executiva
		Assessor	assessoramento	Assessor	Assessoramento
3	DAS 4			Assessor Técnico I	Assessoramento
4		Gerente	executiva		
5				Assessor Técnico II	Assessoramento
6				Assessor Técnico III	Assessoramento
7	DAS 3			Assessor Técnico IV	Assessoramento
8				Assistente I	Assessoramento
9		Secretário	executiva	Assistente II	Assessoramento

Fonte: Regimento Interno, trabalhado pela AUDIN

Nesse sentido, foi encaminhado proposta de novo plano de cargos comissionados em fevereiro, conforme consta do processo 50050.000014/2022-20, mas o CONSAD devolveu para ajustes, devido a alteração na composição da alta gestão da empresa.

Diante disso, a SUGEP e DIRAF tem trabalhado na elaboração de novo PCC, considerando as orientações previstas na Portaria nº 1.122/2021 da Secretaria de Coordenação das Estatais. Atualmente, segundo a SUGEP, a proposta de plano de cargos comissionados está em fase de coleta de contribuições e manifestações das Diretorias da empresa.

## 5 TRATAMENTO DE MANIFESTAÇÕES OUVIDORIA

Em que pesem a solicitação de informação à Ouvidoria para o período posterior à incorporação da EPL pela VALEC, foram disponibilizados dados consolidados de janeiro de 2022 a junho do exercício corrente. Nesse período, a Ouvidoria teve 48 manifestações endereçadas à SUGEP, sendo que quatro delas não foram disponibilizadas em transparência ativa, vide quadro a seguir:

**QUADRO 04 – MANIFESTAÇÕES DE AUDITORIA ENDEREÇADAS À SUGEP (JAN/22 A JUN/23)**

Tipo de demanda	Quantidade	Transparência Ativa
Ouvidoria	25	24
SIC	23	20
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>44</b>

Fonte: Ouvidoria, trabalhado pela AUDIN

Para esses quatro casos, a SUGEP apresentou motivação para não disponibilização em transparência ativa.

Uma delas, que solicitou a apresentação do Plano de Cargos e Funções da EPL, não foi acatada pelo demandante, tendo a INFRA mantido a posição, em sede de 2ª instância, motivando que a EPL não possuía Plano de Cargos e Funções. Não satisfeito, o demandante apresentou recurso à 3ª instância, que ainda se encontrava em análise pela CGU.

As análises realizadas evidenciaram a regularidade dos procedimentos adotados pela SUGEP quanto às manifestações de Ouvidoria.



## 6 ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE

No período de outubro/2022 a junho/2023 a CGU apresentou à INFRA, via e-Aud, indícios de acumulação de cargos referentes a 15 empregados. A demanda foi analisada pela SUGEP, tendo sido comunicado à CGU que nenhum deles configurou acumulação indevida de cargos.

No que se refere ao TCU, não há pendências registradas no Sistema Conecta, referentes à Gestão de Pessoas.

As recomendações de Auditoria, quer sejam do TCU, CGU ou AUDIN, são tratadas por meio de *Planos de Ações*. Não existem planos de ações pendentes na SUGEP.

Assim, constatou-se que a SUGEP tem dado tratamento adequado às demandas de órgãos de controle.

### IV – CONCLUSÃO

Em face das análises realizadas, verifica-se que a governança de gestão de pessoas, após a recente incorporação da EPL pela VALEC, tem sido adequada e a SUGEP e a DIRAF têm envidado esforços para implementação das necessárias adequações, bem como aprimoramento dos controles existentes, mesmo diante de um contexto de dificuldade intrínseca ao processo de incorporação.

Brasília, 26 de setembro de 2023.

Wagner Rosa da Silva  
Auditor-Chefe