

Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social

Relatório circunstanciado sobre as deficiências de controles internos

Em 31 de dezembro de 2022



Índice

	Página
Relatório de recomendações para aprimoramento dos procedimentos contábeis e dos controles internos	3
Anexo 1 – Deficiências de controle interno – 31/12/2022	6

Relatório de recomendações para aprimoramento dos procedimentos contábeis e dos controles internos

**Grant Thornton Auditores
Independentes Ltda.**

Praia do Flamengo, 154 | 4º andar |
Botafogo - Rio de Janeiro | RJ | Brasil

T +55 21 3512.4100

À Atenção do Sr. Sergio Wilson Ferraz Fontes
Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social
Rio de Janeiro – RJ

Introdução e limitação de escopo

Desenvolvemos os trabalhos de auditoria das demonstrações contábeis da Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social (“Entidade”) em 31 de dezembro de 2022, com o objetivo de expressarmos uma opinião sobre essas demonstrações contábeis e, emitimos nosso relatório de auditoria sobre estas demonstrações contábeis em 29 de março de 2023, com opinião com ressalva, de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil, aplicáveis às entidades reguladas pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPc).

Base para opinião com ressalva

Gestão Assistencial

Conforme Nota Explicativa nº 2, as demonstrações contábeis referentes ao segmento de Gestão Assistencial, constituída por planos de assistência médica registrados na Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, são elaboradas à parte de acordo com as normas específicas para o setor de saúde, sendo nestas demonstrações contábeis apresentados os valores consolidados de ativo, passivo e a variação patrimonial. Adicionalmente, em 31 de dezembro de 2022, a Entidade possui registrado no Plano de Assistência à Saúde os montantes de R\$ 305.984 mil em total de ativos, R\$ 158.617 mil de patrimônio social e apurou um déficit R\$ 42.588 mil neste exercício.

Até a data da emissão de nosso relatório não nos foi possível obter evidências de auditoria suficientes e apropriadas que corroborassem os valores apresentados no ativo, passivo, patrimônio social e resultado do exercício, bem como não foi possível realizar outros procedimentos de auditoria persuasivos sobre os montantes registrados. Desta forma, não nos foi possível determinar eventuais ajustes e impactos dessa limitação sobre os saldos apresentados no Balanço Patrimonial Consolidado e Mutação Patrimonial Consolidada da Entidade.

Nossa auditoria foi conduzida de acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria. Nossas responsabilidades, em conformidade com tais normas, estão descritas na seção a seguir intitulada “Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações contábeis”. Somos independentes em relação a Entidade, de acordo com os princípios éticos relevantes previstos no Código de Ética Profissional do Contador e nas normas profissionais emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade, e cumprimos com as demais responsabilidades éticas de acordo com essas normas. Acreditamos que a evidência de auditoria obtida é suficiente e apropriada para fundamentar nossa opinião com ressalva.

Uma auditoria envolve a execução de procedimentos selecionados para a obtenção de evidência a respeito dos valores e das divulgações, apresentados nas demonstrações contábeis. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor, incluindo a avaliação dos riscos de distorção relevante nas demonstrações contábeis, independente se causada por fraude ou erro. Nesta avaliação de riscos, o auditor considera os controles internos relevantes para a elaboração e a adequada apresentação das demonstrações contábeis da Entidade para planejar os procedimentos de auditoria que são apropriados nas circunstâncias, mas não para expressar uma opinião sobre a eficácia destes controles internos da Entidade. Uma auditoria inclui, também, a avaliação da adequação das práticas contábeis utilizadas e a razoabilidade das estimativas contábeis feitas pela Administração, bem como a avaliação da apresentação das demonstrações contábeis tomadas em conjunto.

De acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, nossos exames incluíram uma revisão dos sistemas contábil e de controles internos adotados pela Entidade, com o propósito de conhecermos a confiabilidade desses sistemas e daí determinarmos a natureza, época e extensão dos testes de auditoria aplicados em nossos exames das mencionadas demonstrações. Conquanto tenhamos planejado nossos trabalhos de forma a tomar conhecimento de erros ou irregularidades que pudessem trazer efeitos significativos sobre as demonstrações contábeis, nossos exames foram executados com base em testes seletivos, não tendo, por conseguinte, a extensão de um exame detalhado das transações, necessário para o fim específico de desvendar todos os erros ou falhas existentes nos sistemas.

As recomendações constantes deste relatório estão acompanhadas de comentários ou de planos de ação sob os quais não efetuamos nenhum procedimento de validação.

Os nossos comentários referem-se aos controles internos em vigor quando da execução de nossos trabalhos de auditoria, que foram concluídos em 29 de março de 2023, e não efetuamos nenhum procedimento de auditoria posteriormente à referida data. Não foram consideradas eventuais modificações porventura ocorridas após essa data.

Dessa forma, os comentários e as sugestões sobre os assuntos observados durante o exame das demonstrações contábeis são apresentados no relatório (Anexo 1) a seguir, para as considerações da Administração da Entidade, como nossa colaboração no processo contínuo de aperfeiçoamento dos procedimentos de controles contábil, financeiro e administrativo. Os comentários incluídos neste relatório são apresentados como sugestões construtivas para a gerência da Entidade, como parte de seu permanente trabalho de aprimorar as técnicas e os procedimentos contábeis e de controles internos.

Entretanto, antes de decidirem por uma linha de ação ou implementação de nossas recomendações, a relação entre risco e custo e respectivos benefícios deve ser cuidadosamente considerada, uma vez que nossas recomendações não contemplam esse aspecto.

Nossos comentários dizem respeito exclusivamente aos controles mencionados, não devendo ser interpretados como avaliação da integridade ou competência dos funcionários da Entidade.

As recomendações constantes deste relatório estão acompanhadas de comentários e /ou de planos de ação, previamente encaminhados à apreciação de V.Sas., sob os quais não efetuamos nenhum procedimento de validação.

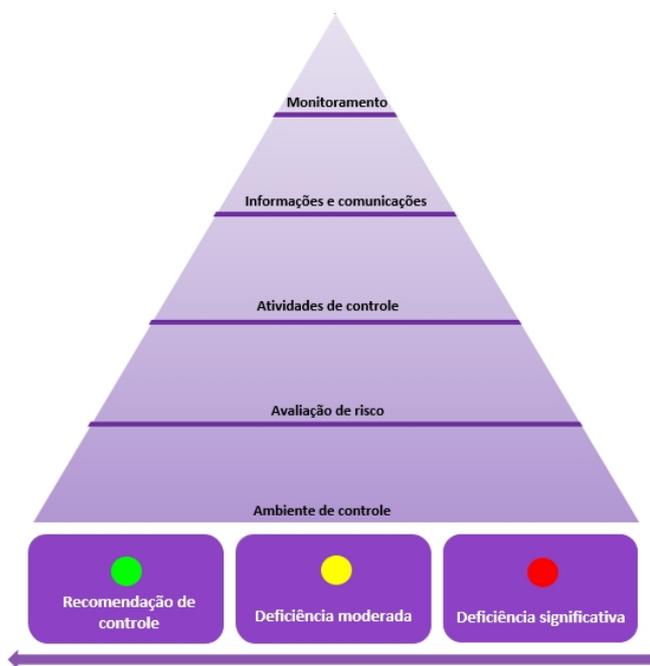
Este relatório destina-se exclusivamente para informação e uso da administração e de outras pessoas autorizadas por esta e não foi preparado para ser utilizado ou apresentado a terceiros fora da Entidade. Sua divulgação externa pode suscitar dúvidas e originar interpretações errôneas por pessoas que desconhecem os objetivos e as limitações dos exames, desenvolvidos, de acordo com as normas internacionais de auditoria.

Deficiência de controle interno

Deficiência de controle interno existe quando o controle é planejado, implementado ou operado de tal forma que não consegue prevenir, ou detectar e corrigir tempestivamente, distorções nas demonstrações contábeis ou falta um controle necessário para prevenir, ou detectar e corrigir tempestivamente, distorções nas demonstrações contábeis.

Deficiência significativa e deficiência material de controle interno é a deficiência ou a combinação de deficiências de controle interno que, no julgamento profissional do auditor, é de importância suficiente para merecer a atenção dos responsáveis pela governança.

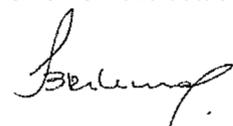
Durante a auditoria, o auditor pode identificar outras deficiências de controle interno que não são deficiências significativas, mas podem ser de importância suficiente para merecer a atenção da Administração. A determinação sobre quais dessas deficiências de controle interno merecem a atenção da Administração é uma questão de julgamento profissional do auditor nas circunstâncias, levando em consideração a probabilidade e a possível magnitude de distorções que podem surgir nas demonstrações contábeis em decorrência dessas deficiências.



Com o objetivo de facilitar a leitura deste relatório, a Grant Thornton classificou as deficiências de controle interno como “Recomendação de Controle” (risco baixo), “Deficiência moderada” (risco médio) e “Deficiência significativa” (risco alto).

Rio de Janeiro, 31 de maio de 2023.

Grant Thornton Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-025.583/O-1



Thiago Kurt de Almeida Costa Brehmer
Contador CRC 1SP-260.164/O-4

Anexo 1 – Deficiências de controle interno – 31/12/2022

Relatório de recomendações para aprimoramento dos procedimentos contábeis e dos controles internos

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Discrepâncias em registros contábeis com evidências conflitantes e implementação de novo ERP de Saúde com problemas, que refletiu em nossa opinião com ressalva nos saldos de Gestão Assistencial.</p>	<p>Transações não registradas de forma completa e tempestiva ou que são indevidamente registradas quanto ao valor, período contábil, classificação ou política da Entidade.</p> <p>Incapacidade de produzir evidência de implementação de programas nos sistemas no período corrente.</p> <p>Classificação</p> <p>Deficiência significativa</p>	<p>Estruturar um novo processo de implementação de ERP, com o auxílio da equipe de TI, auditoria interna e demais áreas afetadas pela má implementação.</p> <p>Contratar de especialistas em processos internos para auxiliar no fluxograma de informações e auxiliar na transferência de controles e processos para o novo ERP.</p>
<p>Comentário da Administração: A contratação do ERP seguiu código de boas práticas com processo de homologação, avaliação de aderência aos requisitos, estabelecimento de cronograma e matriz de responsabilidades. Os problemas identificados evidenciaram limitações de gestão interna da empresa fornecedora do sistema. Pesquisa de benchmarking de mercado mostraram que há limitações nas opções de mercado e que todas as instituições que possuem o mesmo sistema apresentam problemas similares. Já foram realizados: a transferência da gestão do contrato e do projeto para a área de TI; a contratação de especialista em Gestão de Projetos de TI, com alocação deste especialista presencialmente nas instalações do fornecedor; o diagnóstico de gestão do fornecedor; e o estabelecimento de ações de desenvolvimento do fornecedor. Além disso, foi estabelecido a governança da resolução da má performance, com reuniões semanais entre as diretorias, já iniciada e em continuidade até a resolução do processo de implantação do ERP. Estão em acompanhamento e em constante atualização a priorização das demandas, o cronograma de implantação, incluindo-se a homologação dos módulos, a revisão das regras de negócio e o retreinamento das equipes no sistema.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Observamos que o Plano CD apresentou Déficit Técnico equivalente a R\$ 48.311.445, superior ao Limite de Déficit Técnico que é equivalente a R\$ 13.670.953,13.</p>	<p>Insolvência do plano CD face ao déficit técnico superior ao limite.</p>	<p>Elaborar e aprovar o plano de equacionamento até o final de 2023 no valor de R\$ 34.640.492,48.</p>
<p>Classificação</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: red; margin-right: 5px;"></div> Deficiência significativa </div>		
<p>Comentário da Administração: O déficit acumulado do Plano CD ainda é consequência da crise econômica instaurada pela pandemia nos últimos anos. Entretanto, é importante ressaltar que o valor do déficit reduziu de 2021 para 2022. Adicionalmente, informamos que as tratativas para elaboração do plano de equacionamento de déficit já foram iniciadas, de maneira que a determinação prevista no Art. 29º da Resolução CNPC nº 30/2018 seja cumprida.</p>		
Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Riscos trabalhistas e previdenciários:</p> <p>Equiparação salarial – possibilidade de caracterização</p> <p>Ao analisarmos a relação de cargos e salários, evidenciamos casos de equiparação salarial, ou seja, a Fundação possui em seu quadro funcional, empregados registrados na mesma função e no mesmo estabelecimento com salários divergentes. Além disso, tais casos não atendem as exceções previstas no artigo 461 da CLT.</p>	<p>Os empregados poderão ajuizar reclamações trabalhistas pleiteando a equiparação salarial bem como o respectivo reflexo das demais verbas decorrentes do contrato de trabalho.</p>	<p>Revisar as políticas de contatação e políticas internas de remuneração para que os empregados que possuem idênticas funções, e laboram no mesmo estabelecimento, tenham seus salários equiparados.</p> <p>Os funcionários que possuem funções idênticas devem perceber o mesmo salário, desde que a diferença de tempo do serviço prestado não seja superior a 2 (dois) anos na mesma função e 4 (quatro) anos para o mesmo empregador.</p>
<p>Classificação</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: green; margin-right: 5px;"></div> Recomendação de controle </div>		
<p>Comentário da Administração: O Plano de Cargos e Salários (PCR) da Fundação conta com nomenclaturas de cargos idênticas para o desempenho de diferentes funções, assim como é praticado no mercado de trabalho. O PCR conta ainda com a Tabela Salarial vigente, onde estão previstas as faixas salariais para cada cargo.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Riscos trabalhistas e previdenciários:</p> <p>Autônomos (Pessoas Físicas) - possibilidade de caracterização de vínculo empregatício</p> <p>A Fundação contrata autônomos para dentro da área administrativa, com características que podem ensejar o vínculo empregatício.</p> <p>Destaca-se que outros aspectos podem influenciar na identificação do procedimento e serem utilizados como argumento de caracterização do vínculo empregatício como, por exemplo, local fixo para prestação de serviços, jornada de trabalho entre outros.</p>	<p>Na hipótese de os profissionais pleitearem na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício, a Fundação poderá ser compelida ao pagamento de férias, 13º salário e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho, além dos encargos sociais (INSS e FGTS) sobre estes eventos.</p> <p>Se a Fundação for fiscalizada pelas autoridades do trabalho e o procedimento vier a ser identificado, é possível a aplicação de multa administrativa com base no artigo 47 da CLT, atualmente no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p> <p>Em caso de uma eventual fiscalização, as autoridades competentes poderão descaracterizar a atual relação pactuada e determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias (INSS) e IRRF sobre os valores pagos, acrescidos de juros e multa.</p> <p>Classificação</p> <hr/> <p>Deficiência moderada</p>	<p>Rever a política de contratação de autônomos, bem como regularizar a situação de autônomos que tenha características com vínculo empregatício.</p>
<p>Comentário da Administração: As contratações na modalidade de RPA têm por finalidade a substituição eventual de empregado (exemplos: Licença Maternidade, Afastamento por Doença) ou a contratação de mão de obra específica por prazo determinado. Em todas essas contratações é observado o período máximo de contrato de 90 dias, com a possibilidade de renovação por mais 90 dias.</p> <p>O Plano de ação será avaliar a adoção de contrato de trabalho por tempo determinado para esses casos de substituição eventual de empregado.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Riscos trabalhistas e previdenciários:</p> <p>Cartão de ponto padronizado</p> <p>Em análise aos cartões de pontos de alguns empregados, observamos a prática de preenchimento padronizado, ou seja, mesmo horário de entrada, saída e intervalo em todos os dias.</p> <p>De acordo com o item III da Súmula 338 do TST, os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.</p>	<p>Os empregados poderão ajuizar reclamações trabalhistas pleiteando o pagamento de horas extras não remuneradas, bem como o respectivo reflexo das demais verbas decorrentes do contrato de trabalho.</p> <p style="text-align: center;">Classificação</p> <div style="background-color: #00FF00; width: 50px; height: 15px; display: inline-block;"></div> Recomendação de controle	<p>Revisar e implementar políticas e controles, e se necessário, novos sistemas para tal, para que os cartões de ponto dos empregados estejam em conformidade com às leis trabalhistas vigentes e apresentem os horários que de fato os empregados realizam suas marcações.</p>
<p>Comentário da Administração: A Fundação possui normativo de frequência, onde estão descritas as regras de acesso, de frequência e de horas extras eventuais. Além do normativo, as regras para a realização de horas extras estão previstas na cláusula 9º do Acordo Coletivo de Trabalho vigente e no Termo de Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Compensação de Banco de Horas. O Acordo Coletivo e o Termo de Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Compensação de Banco de Horas estão disponíveis para todos os empregados através do Portal GRH.</p> <p>O Plano de ação será emitir comunicado reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Riscos trabalhistas e previdenciários:</p> <p>Excesso de jornada de trabalho</p> <p>Em análise aos cartões de ponto, evidenciamos casos de excesso de jornada de trabalho, ou seja, empregados que realizam mais de 2 (duas) horas extraordinárias por dia.</p>	<p>Na hipótese de eventual fiscalização, a Fundação poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.</p>	<p>Revisar a política de jornada de trabalho, em linha com uma atualização do cartão de ponto dos empregados, para que as práticas da Entidade estejam em conformidade com o artigo 59 da CLT em que a jornada máxima diária a ser cumprida por empregado é de dez horas, já consideradas as eventuais prorrogações decorrentes de acordo de compensação e/ou horas extraordinárias.</p>
<p>Classificação</p> <p> Recomendação de controle</p>		
<p>Comentário da Administração: A Fundação possui normativo de frequência, onde estão descritas as regras de acesso, de frequência e de horas extras eventuais. Além do normativo, as regras para a realização de horas extras estão previstas na cláusula 9º do Acordo Coletivo de Trabalho vigente e no Termo de Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Compensação de Banco de Horas. O Acordo Coletivo e o Termo de Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Compensação de Banco de Horas estão disponíveis para todos os empregados através do Portal GRH.</p> <p>Mensalmente são enviados relatórios com os controles, por diretoria, para os Diretores. Diariamente os gerentes têm acesso aos registros realizados por sua equipe, através do Sistema Ronda WEB de controle de ponto. Da mesma forma, diariamente os empregados têm acesso aos registros de marcação do seu ponto, através do sistema Ronda WEB.</p> <p>O Plano de ação será emitir comunicado reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Riscos trabalhistas e previdenciários:</p> <p>Intervalo intrajornada – concessão inferior ao mínimo legal</p> <p>Em análise aos cartões de ponto, identificamos casos em que não é respeitado o limite mínimo de 1 hora do intervalo para refeição e descanso, onde os empregados realizam uma jornada de trabalho superior a 6 horas diárias e só realizam o descanso de 15 minutos durante o intervalo.</p>	<p>Na hipótese de o procedimento ser evidenciado em eventual fiscalização do Ministério do Trabalho a Fundação poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.</p>	<p>Revisar a política de jornada de trabalho, em linha com uma atualização do cartão de ponto dos empregados para que as práticas da Entidade estejam em conformidade com o artigo 71 da CLT.</p> <p>Os empregados que possuem uma jornada de trabalho de 4 a 6 horas diárias, devem ter um intervalo de pelo menos 15 minutos, enquanto os que trabalham 8 horas devem ter um descanso de no mínimo 1 hora ao dia.</p>
<p>Classificação</p> <p> Recomendação de controle</p>		
<p>Comentário da Administração: No Portal da GRH está disponível, para todo empregado, o Termo de Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Compensação de Banco de Horas, onde em sua cláusula 6ª informa que não é permitida a realização de qualquer compensação de horas de trabalho no intervalo de almoço, conforme previsto no artigo 71 da CLT.</p> <p>O Plano de ação será emitir comunicado reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
<p>Riscos trabalhistas e previdenciários:</p> <p>Adicional por tempo de serviço – ausência de integração nas horas extras</p> <p>A Fundação efetua o pagamento do adicional por tempo para alguns empregados, porém, identificamos as seguintes irregularidades:</p> <p>Conforme a Súmula 203, também do TST, para todos os efeitos legais, a gratificação por tempo de serviço (anuênio/triênio/quinquênio/decênio) integra o salário. Dessa forma, a integração do adicional por tempo de serviço na base de cálculo das horas extras e do adicional noturno é, conseqüentemente, considerada devida.</p>	<p>Risco de eventuais reclamações trabalhistas por parte dos empregados, exigindo-se a inclusão dos valores na base de cálculo das férias, 13º salário, horas extras, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho.</p>	<p>Revisar a política de remuneração interna da Fundação e atualizar às questões relacionadas com adicionais por tempo de serviço, para que estejam em conformidade com as normas trabalhistas vigentes e melhores práticas do mercado.</p>
<p>Classificação</p> <p> Recomendação de controle</p>		
<p>Comentário da Administração: As Horas Extras são pagas em conformidade com a 9ª Cláusula do ACT, que cita apenas sobre os salários.</p> <p>O Plano de ação será solicitar parecer jurídico sobre a inclusão do adicional por tempo de serviço na base de cálculo das horas extras e do adicional noturno.</p>		

Situação identificada	Risco	Recomendação
Riscos trabalhistas e previdenciários: Intervalo entre jornadas Existem casos em que não é respeitado o limite mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.	Na hipótese de o procedimento ser evidenciado em eventual fiscalização do Ministério do Trabalho a Fundação poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.	Revisar a política de jornada de trabalho, em linha com uma atualização do cartão de ponto dos empregados para que as práticas da Entidade estejam em conformidade com o artigo no artigo 66 da CLT, entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
Classificação		
<div style="background-color: #00FF00; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></div> Recomendação de controle		

Comentário da Administração: Para controle da jornada de trabalho dos empregados os gerentes têm acesso (através do Portal GRH) ao sistema Ronda WEB, onde estão registradas todas as marcações de ponto realizadas pelos empregados.

O Plano de ação será emitir comunicado reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes

Situação identificada	Risco	Recomendação
Requerimentos de Benefícios de Pensão sem assinatura da Entidade, no momento da concessão de benefícios. Verificamos em nossos testes substantivos que no processo de concessão de benefícios, diversos Requerimentos não foram assinados pela FRG.	Concessão indevida de benefícios dos participantes, podendo ocasionar transações indevidamente registradas quanto a valores e competência dos fatos.	Atualizar o processo interno para adequar às requisições da área de concessão de benefícios e adequar à Entidade às melhores práticas do mercado.
Classificação		
<div style="background-color: #00FF00; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></div> Recomendação de controle		

Comentário da Administração: Os formulários não assinados pela empresa decorrem do período em que entramos em home office, pois passamos a receber os formulários já digitalizados, o que perdura até hoje. A GBP, em parceria com a GTI e o parceiro Gluck Informática está trabalhando na implantação do serviço de Requerimento Online, que será disponibilizado no portal de serviços, onde o deferimento do processo passará a ser eletrônico.

O Plano de Ação será implantado em duas fases. A primeira atenderá aos requerimentos de aposentadoria dos Planos BD e CD (maior volume atualmente), previsto para entrar em produção até o final de junho/2023. Na fase 2, será ampliado para os benefícios de pensão por morte dos planos BD e CD, além dos benefícios do Plano FRGPrev, com previsão de implantação até o final de 2023.

