



**ATA DA 10ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA - DATAPREV S.A.**

Aos vinte e dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, às quatorze horas, sob a coordenação do senhor **ANTÔNIO CARLOS VILLELA SEQUEIRA**, presentes o senhor **NATALÍSIO DE ALMEIDA JÚNIOR**, ambos membros do Conselho de Administração, e a senhora **DANIELLE SANTOS DE SOUZA CALAZANS**, membro externo, designados para compor o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, por meio da Resolução do Conselho de Administração – RS CADM/012/2020, de 27 de novembro de 2020, e da RS CADM/005/2021, de 25 de junho de 2021, e, como convidados, o senhor Paulo Machado (Secretário Executivo), a senhora Isabel Luíza R. M. dos Santos (diretora de Governança Corporativa e Jurídica), o senhor Gilmar Souza de Queiroz (Diretor de Administração e Pessoas), a senhora Patrícia Maria de Paula (Superintendente de Gestão de Pessoas), o senhor Fabricio Cicilio G. de S. Pinto da Silva (Gerente de Departamento de Carreira), e o senhor Rafael de Moraes Mota (Consultor Jurídico), realizou-se a 10ª Reunião Ordinária do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da DATAPREV, em conformidade com o art. 12, V do Estatuto Social da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência – DATAPREV S.A, aprovado na 16ª Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 11 de fevereiro de 2021, para tratar dos seguintes assuntos:

**01 - Leitura e aprovação da Ata do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração - COPEL: 9ª Reunião Ordinária, ocorrida em 16/09/2021.** O documento, após leitura e apreciação, foi aprovado pelo Colegiado.

**02 - Teletrabalho - Proposta de Normativo.** A senhora Patrícia de Paula, com a colaboração do diretor Gilmar Queiroz, apresentou a proposta de normativo para a institucionalização do teletrabalho na DATAPREV. Esclareceu que o instrumento objetiva promover a melhoria contínua dos processos de trabalho, com foco no desenvolvimento da cultura de governo digital e no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados, racionalizando os custos operacionais e reduzindo o consumo de recursos (papel, energia elétrica e outros), sem prejuízo da qualidade da prestação do serviço. Citou as fundamentações legais para a elaboração do normativo e a definição do conceito de teletrabalho como aquele desempenhado preponderantemente fora das dependências da Empresa, mediante o uso de equipamentos e tecnologias de informação e de comunicação, em atividades que, por sua natureza, não se configuram como serviço ou trabalho externo. Registrou que o eventual comparecimento do empregado às dependências da empresa, quando necessário, não descaracteriza o regime de teletrabalho. Consignou que o documento foi objeto de apreciação e aprovação pela Diretoria Executiva da DATAPREV, que recomendou avaliar a inclusão na norma de previsão de possibilidade de adicionais e de horas extras, em casos excepcionais, pleito este que foi submetido à consultoria jurídica para análise. Na oportunidade, o senhor Rafael Mota contextualizou o pedido da Diretoria Executiva, esclarecendo a jurisprudência baseada no arcabouço legal (CLT) e conceito em relação à definição de Trabalho Remoto (home Office) versus Teletrabalho, ressaltando que o parecer jurídico em relação ao pleito encontra-se bastante avançado. Continuando a apresentação, a senhora Patrícia de Paula informou que a adesão ao teletrabalho será facultativa e sua efetivação dependerá da autorização das instâncias competentes, sendo que o ingresso e a permanência no teletrabalho não se constituem em direito líquido e certo do empregado. Discorreu sobre as pesquisas realizadas,



**ATA DA 10ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA - DATAPREV S.A.**

desde 2020, com o intuito de mapear o nível de interesse ao Teletrabalho, demonstrando que 91,2% dos empregados têm interesse em trabalhar remotamente. Mencionou que em 2021 foi feita nova pesquisa, inquirindo apenas os gestores, a fim de verificar a elegibilidade dos empregados ao regime proposto, resultando em 86,39% elegíveis ao novo regime (remoto). O senhor Gilmar Queiroz complementou ressaltando a expectativa positiva do corpo funcional em relação ao regramento, contudo a adesão deverá ser avaliada pelo gestor, com base nos critérios que serão adotados. Em sequência, a senhora Patrícia de Paula pontuou as regras propostas para a elegibilidade ao Teletrabalho dos empregados ou estagiários, que contemplam as seguintes premissas: tarefas consideradas completamente passíveis de execução de modo remoto sem prejuízo da qualidade dos resultados; possuir as condições ambientais adequadas, as quais devem ser declaradas pelo empregado; e possuir as competências necessárias para utilizar as ferramentas digitais corporativas exigidas para comunicação com a chefia e a equipe e para execução de suas atividades de forma remota. Ponderou que o endereço residencial do empregado/estagiário deve ser na mesma base territorial da UF de sua lotação, sendo vedada a autorização de execução de regime de teletrabalho fora do território nacional. Consignou que os empregados cedidos para outra entidade da administração pública poderão aderir a modalidade de teletrabalho definida pela entidade na qual esteja em exercício, de acordo com as diretrizes estabelecidas por aquele órgão e mediante a observância das regras dos respectivos contratos de trabalho, bem como as normas do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Após discorrer sobre os pontos principais de elegibilidade e adesão, apresentou o fluxo necessário ao novo modelo que compreende as seguintes fases: formalização da adesão pelo empregado; avaliação da elegibilidade pelo gestor; autorização do superintendente da área; e assinatura do termo aditivo pelo empregado. Detalhou o cronograma de implantação do novo regime e as próximas etapas que ocorrerão até janeiro de 2022, com a adesão dos empregados ao teletrabalho. Enfatizou que é imprescindível que o gestor, quando da sua avaliação ao processo de adesão, considere o perfil do empregado e suas competências, as condições mínimas de estrutura, e se as tarefas do empregado são aderentes à execução em trabalho remoto. Em relação à vedação de participação ao regime de Teletrabalho, consignou que a proposta veda a participação dos jovens aprendizes; dos empregados que tenham tido a participação no regime de teletrabalho cancelada por descumprimento dos deveres descritos no normativo; e daqueles que estejam enquadrados em condições e premissas de vedação à participação na modalidade, previamente estabelecidos por seus superiores hierárquicos, com fundamento em razões técnicas e operacionais. Quanto ao controle de jornada, mencionou que o empregado em Trabalho Remoto será dispensado do controle de frequência/jornada. Consignou que o normativo deverá ter um regramento específico para fins de acompanhamento das ausências pelo gestor, observadas as diretrizes dos normativos internos pertinentes e legislação legal. Ressaltou que o pagamento de horas extras e adicionais, em caso de situações excepcionais está em análise, e deverá ocorrer somente com a anuência do superintendente, desde que devidamente justificada e comprovada. Quanto à infraestrutura, a senhora Patrícia de Paula informou que a Empresa poderá fornecer ao empregado, quando por este requerido, os equipamentos necessários à execução de suas tarefas, a exemplo: notebook ou desktop, software de telefonia IP, certificado digital A3, além de softwares homologados necessários ao desenvolvimento das



**ATA DA 10ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA - DATAPREV S.A.**

atividades laborais, cabendo ao empregado a responsabilidade pela guarda dos equipamentos disponibilizados. Consignou que, quando estiver em teletrabalho, caberá a cada empregado providenciar as suas estruturas físicas e tecnológicas necessárias, assumindo inclusive os custos referentes à internet, à energia elétrica, ao espaço físico, à climatização, ao mobiliário e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições, e que a DATAPREV não se responsabiliza por reparos em equipamentos próprios dos empregados (hardwares ou softwares não homologados). Informou que as áreas responsáveis pela segurança da informação e pela TI corporativa definirão requisitos tecnológicos mínimos para acesso aos sistemas corporativos a serem utilizados no regime de teletrabalho, sem que haja distinção do trabalho realizado nas instalações da Empresa. Finalizando, informou que foi criado um Grupo de Trabalho Multidisciplinar visando avaliar as implementações, adaptações e melhorias necessárias ao Teletrabalho na Empresa. O diretor Gilmar Queiroz registrou a expectativa da empresa em adotar esse novo modelo. Complementando, a diretora Isabel Santos mencionou que a Empresa pretende, após a aprovação da norma, fazer reuniões com os gestores para implantação do plano de comunicação e publicação do normativo, assinalando que a Empresa pretende, aos poucos, avançar no modelo híbrido. A senhora Danielle Calazans, em relação ao controle de frequência dos empregados, sugeriu explicitar, de forma mais clara, as regras de funcionalidades de cumprimento da carga horária semanal, horário de expediente, hora extra e controle. Considerou também ser importante aferir e mensurar ganho de produtividade aos empregados que estiverem em teletrabalho, pois isso seria o maior diferencial para a empresa. O senhor Natalísio Almeida questionou se foi realizado algum tipo de benchmarking, haja vista a relevância de conhecer como o mercado tem visto essa nova oportunidade de trabalho, além dos benefícios para a Empresa. A senhora Patrícia de Paula informou que a DATAPREV realizou estudos e benchmarking junto a algumas empresas, com o intuito de conhecer os principais pontos que caracterizaram os modelos de teletrabalho. Na oportunidade, o senhor Natalísio Almeida sugeriu acrescentar ao material que será apresentado ao Conselho de Administração o resultado do benchmarking realizado. Mencionou ainda que é importante conhecer a visão da Empresa no futuro, ou seja, qual a expectativa doravante futura para essa nova modalidade. A diretora Isabel Santos registrou que a perspectiva da Empresa é avançar aos poucos para o trabalho híbrido, a partir da experiência com o trabalho remoto. O Diretor Gilmar Queiroz mencionou que neste primeiro momento a Empresa será mais conservadora e ao longo do período serão avaliados os pontos positivos e negativos, de acordo com o feedback do Grupo de Trabalho Multidisciplinar, criado para acompanhar a implementação desse novo modelo. Acrescentou que a Empresa obteve ganhos positivos no período de teletrabalho provisório, discorrendo sobre as entregas do auxílio emergencial, e exemplificando alguns ganhos, tais como: a atratividade do regime de teletrabalho para a manutenção dos desenvolvedores da Empresa; e a economia gerada relacionada à infraestrutura logística, assinalando que o Grupo Multidisciplinar avaliará a cada 06 (seis meses) o novo modelo proposto. O COPEL, após considerações propôs melhorar a contextualização, conforme sugestões apresentadas nesta reunião, antes de submeter a matéria à apreciação do Conselho de Administração.

**03 - Conteúdo suprimido em função de apresentar matéria de caráter reservado/restrito;**

**04 - Capacitação dos Conselheiros (Informe).** O senhor Fabrício Cicilio apresentou a proposta



**ATA DA 10ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA - DATAPREV S.A.**

do Programa de Governança para Administradores de Estatais, em conformidade com atendimento de requisito legal da Lei 13.303/2016, art. 17, §4º, que dispõe sobre a obrigatoriedade de que os administradores eleitos participem, na posse e anualmente, de treinamentos específicos sobre legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, código de conduta, Lei Anticorrupção, e demais temas relacionados às atividades da empresa pública ou da sociedade de economia mista. Elencou os benefícios esperados com a capacitação, a saber: 1. aprimoramento dos conhecimentos sobre legislação (Lei das Estatais, Lei das S.A, Lei Anticorrupção, Lei da Improbidade Administrativa, dentre outras); 2. Aprimoramento dos conhecimentos sobre a função do Compliance e Programas de Integridade; e 3. Geração de conhecimento e reflexão em decorrência de debates a partir dos cases apresentados, bem como do papel dos Administradores da organização sobre política pública e impactos nas estatais. Mencionou a estratégia adotada para o treinamento de 2021, com foco na Gestão da Coisa Pública, e a proposta para 2022 voltada para o Papel Estratégico dos Dirigentes e Conselheiros. Em relação à proposta de 2022 assinalou a importância de que se estabeleçam as diretrizes. Apresentou as alternativas de datas e horários para o treinamento de 2021 nos meses de novembro/2021, nos dias: 03, 10, 17, e 24, no horário de 15 às 17 h e/ou em dezembro/2021, nos dias 01, 03, 08 e 10, no horário de 09 às 11 h, junto à Fundação Dom Cabral – FDC. Esclareceu que as inscrições serão realizadas pela equipe de treinamento da DATAPREV, e que cada conselheiro receberá as orientações para acesso às aulas ao vivo (link) e senha provisória para navegação no ambiente virtual. Por fim, apresentou a dinâmica das aulas e os requisitos necessários para obtenção do certificado final, mencionado que a FDC solicita, como requisito de exigência para as aulas gravadas, que todos os participantes assinem o termo de autorização de veiculação de imagem e tratamento de dados pessoais. Após considerações, o COPEL sugeriu apresentar ao Conselho de Administração as seguintes propostas de treinamento: 1) dias: 10, 17 e 24 de novembro/2021 e 1º de dezembro/2021 – com carga horária de 02 (duas) horas diárias; 2) Dias: 17 e 24 de novembro/2021, com carga horário de 04 (quatro) horas diárias. O senhor Fabricio Cicilio, considerando a premência em fechamento das datas, solicitou que o assunto seja remetido, por e-mail, previamente à realização da reunião, para conhecimento antecipado da proposta pelo Conselho de Administração.

**05 - Conteúdo suprimido em função de apresentar matéria de caráter reservado/restrito;**  
**06 - Conteúdo suprimido em função de apresentar matéria de caráter reservado/restrito;**  
**07 - Manifestação do Conselho de Administração referente ao processo de eleição dos senhores Bruno Schettini Gonçalves (membro do Conselho Fiscal) e Leonardo José Rolim Guimarães (recondução de membro ao Conselho de Administração). Ref. Ofício SEI n 27.1651/2021/ME de 13/10/2021.** O senhor Antônio Sequeira informou que a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – PGFN, por meio do Ofício SEI 271651/2021/ME solicitou a manifestação do Conselho de Administração sobre a análise realizada pelo COPEL (requisitos e vedações legais, regulamentares e estatutários), dos senhores Leonardo José Rolim Guimarães e Bruno Schettini Gonçalves, indicados pelo Ministério da Economia, respectivamente, para o conselho de administração (recondução) e para o Conselho fiscal (eleição). Esclareceu que o tema está previsto no art. 59, §3º, do estatuto social da DATAPREV. Assinalou que após a manifestação do Conselho de Administração a PFGN deverá marcar a



**ATA DA 10ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO  
E REMUNERAÇÃO DA EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA -  
DATAPREV S.A.**

Assembleia Geral Extraordinária.

**08 - Conteúdo suprimido em função de apresentar matéria de caráter reservado/restrito.**

Sendo estes os assuntos tratados, às quinze horas e cinquenta minutos a reunião foi encerrada, da qual eu, Paulo Machado, lavrei a presente Ata, que, após lida e aprovada, foi assinada pelos presentes. Brasília- DF, 22/10/2021.

**ANTÔNIO CARLOS VILLELA SEQUEIRA**

Coordenador do Comitê de Pessoas,  
Elegibilidade, Sucessão e Remuneração

**NATALÍSIO DE ALMEIDA JÚNIOR**

Membro do Comitê de Pessoas, Elegibilidade,  
Sucessão e Remuneração

**DANIELLE SANTOS DE SOUZA CALAZANS**

Membro do Comitê de Pessoas, Elegibilidade,  
Sucessão e Remuneração

**PAULO MACHADO**

Secretário Executivo

*Certifica-se que este documento é cópia fiel do original assinado pelos membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, com presença de conteúdos protegidos por sigilo em função do caráter reservado/restrito da matéria, logo não constando do texto do documento.*