

# Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social

Relatório circunstanciado sobre as deficiências ou ineficácias dos controles internos relativos as demonstrações contábeis nº 245OR-029-PB

Em 31 de dezembro de 2023



30/março/2024

**À: Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social**  
À atenção do Sr. Sergio Wilson Ferraz Fontes

---

**Grant Thornton Auditores  
Independentes Ltda.**

Av. Eng. Luiz Carlos Berrini, 105 -  
12º andar Itaim Bibi, São Paulo (SP)  
Brasil

T +55 11 3886-5100

**Ref.: Relatório circunstanciado sobre as deficiências ou  
ineficiências dos controles internos relativos as demonstrações  
contábeis nº 243PR-081-PB**

Prezados senhores,

Pela presente, estamos encaminhando aos cuidados de V.Sas. o relatório circunstanciado sobre as deficiências de controles internos, relativos às demonstrações contábeis encerradas em 31 de dezembro de 2023 da Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social, quando da execução dos procedimentos de auditoria.

Este relatório não foi produzido para circulação geral ou para ser tornado público e não expressa uma opinião sobre a adequação das demonstrações contábeis.

Atenciosamente,

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



Leonardo Mesquita Dantas  
Contador CRC 1SP-263-110/O-7

# Índice

	<b>Página</b>
Relatório de recomendações para aprimoramento dos procedimentos contábeis e dos controles internos relativos as demonstrações contábeis	4

# Relatório circunstanciado sobre as deficiências ou ineficácias dos controles internos relativos as demonstrações contábeis

## 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 2023, com o objetivo de expressarmos uma opinião sobre essas demonstrações contábeis, de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil, aplicáveis às Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, reguladas pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC, e pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC.

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 30 de março de 2024, 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 I) 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.

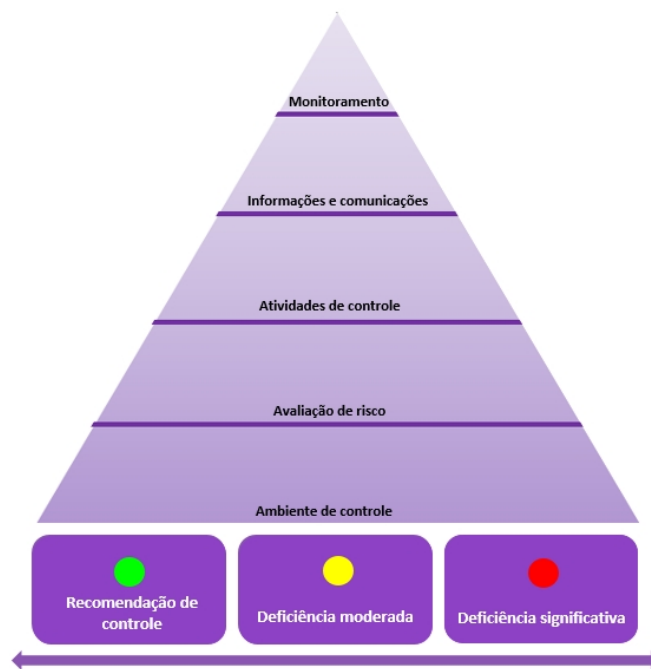
As recomendações constantes deste relatório estão acompanhadas de comentários e/ou de planos de ação, previamente encaminhados à apreciação de V.Sas., sob os quais não efetuamos nenhum procedimento de validação.

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.



As normas brasileiras de auditoria requerem que o auditor comunique por escrito aos responsáveis pela governança as deficiências significativas que foram identificadas durante o processo de auditoria.

Durante a auditoria, pudemos 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, classificamos as deficiências de controle interno como “Recomendação de Controle” (risco baixo), “Deficiência moderada” (risco médio) e “Deficiência significativa” (risco alto).

A tabela a seguir é um resumo dos pontos identificados durante nossa auditoria:

<b>1</b>	<b>Prática de preenchimento de folha de ponto padronizado</b>	
<b>2</b>	<b>Excesso de jornada de trabalho</b>	
<b>3</b>	<b>Ausência de assessoria dos prestadores de serviços</b>	
<b>4</b>	<b>Intervalo intrajornada</b>	
<b>5</b>	<b>Necessidade de contratação de jovens aprendizes</b>	
<b>6</b>	<b>Equiparação salarial</b>	
<b>7</b>	<b>Intervalo entre jornadas</b>	
<b>8</b>	<b>Requerimentos de benefícios de pensão sem assinatura da entidade</b>	
<b>9</b>	<b>Aprimoramento do controle de saldo dos depósitos judiciais</b>	
<b>10</b>	<b>Reprocessamento de balancete</b>	
<b>11</b>	<b>Ausência de plano de recuperação de desastres</b>	
<b>12</b>	<b>Parâmetros de senhas em desacordo com a política corporativa</b>	

## 1. Prática de preenchimento de folha de ponto padronizado

### Descrição

Nível de risco: Baixo

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. 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. Conforme demonstrado abaixo:

0001 REAL GRANDEZA-FUND.DE PRI		Apuração Colaborador		ELA OLIVEIRA DA SILVA		Período: 01/12/2023 a 31/12/2023	
Colaborador	Escala	Turma	Horário	Situções Apuradas		Motivo de Acerto	
Dia	Marcações						
1318	DANIELA OLIVEIRA DA SILVA BELLINHA		0022	1	0022 08:30 12:00 13:00 17:00		
01/12	Sex	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
04/12	Seg	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
05/12	Ter	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
06/12	Qua	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
07/12	Qui	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
08/12	Sex	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
11/12	Seg	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
12/12	Ter	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
13/12	Qua	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
14/12	Qui	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
15/12	Sex	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
18/12	Seg	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
19/12	Ter	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
20/12	Qua	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
21/12	Qui	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
22/12	Sex	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
26/12	Ter	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
27/12	Qua	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
28/12	Qui	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
29/12	Sex	09:00 17:30	001	Hora Trabalhada	07:30		
<b>Total Colaborador:</b>			001	Hora Trabalhada	150:00		
					<b>Total Saldo Banco de Horas:</b>		027:40

### Principais riscos

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.

### Recomendação

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.

### Comentários da Administração da Entidade

A Real Grandeza 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 9ª 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.

O Plano de ação proposto pela Gerência de Recursos Humanos – GRH foi emitido comunicando reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.

Em 03 de maio de 2024 a GRH emitiu o comunicado, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes na Cartilha que seguiu em anexo ao comunicado.

## 2. Excesso de jornada de trabalho

### Descrição

Nível de risco: Baixo

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, conforme demonstrado abaixo:

03. Nome:		KATIA VICTOR DA ROCHA				Período:		01/12/2023 até 31/12/2023 - dezembro/23							
Função:		Função / Cargo do empregado				Jornada:		Seg. a Sex. 08:30 - 17:00 / Intervalo: 01:00							
Marcações de Ponto						Apuração da Jornada de Trabalho									
Data	Entrada	Saída	Intervalo	Entrada	Saída	Jornada Diária	Horas Atraso / Ant.	Horas Extras	Horas Noturnas	Entre Jornadas	Horas XX%	Horas XX%	Horas XX%		
01/12/2023	08:37:00	13:29:00	1:00:00	14:29:00	18:12:00	8:35:00	0:07:00	1:12:00	0:00:00	-					
02/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
03/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
04/12/2023	08:36:00	19:00:00	0:00:00	19:00:00	19:00:00	10:24:00	0:06:00	3:00:00	0:00:00	12:46:00			DE		
05/12/2023	07:46:00	13:11:00	1:23:00	14:34:00	20:50:00	11:41:00	0:23:00	4:34:00	0:00:00	11:04:00			DE		
06/12/2023	07:54:00	18:46:00	0:00:00	18:46:00	18:46:00	10:52:00	0:00:00	3:22:00	0:00:00	12:44:00			DE		
07/12/2023	07:30:00	13:32:00	0:00:00	13:32:00	13:32:00	6:02:00	3:28:00	2:00:00	0:00:00	18:54:00					
08/12/2023	08:28:00	14:25:00	0:00:00	14:25:00	14:25:00	5:59:00	2:35:00	1:04:00	0:00:00	-					
09/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
10/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
11/12/2023	07:30:00	15:32:00	0:00:00	15:32:00	15:32:00	8:02:00	1:28:00	2:00:00	0:00:00	15:58:00					
12/12/2023	07:30:00	21:29:00	0:00:00	21:29:00	21:29:00	13:59:00	0:00:00	6:29:00	0:00:00	10:15:00			C/DE		
13/12/2023	07:44:00	19:21:00	0:00:00	19:21:00	19:21:00	11:37:00	0:00:00	4:07:00	0:00:00	13:06:00			DE		
14/12/2023	08:27:00	19:00:00	0:00:00	19:00:00	19:00:00	10:33:00	0:00:00	3:03:00	0:00:00	13:12:00			DE		
15/12/2023	08:12:00	18:27:00	0:00:00	18:27:00	18:27:00	10:15:00	0:00:00	2:45:00	0:00:00	-					
16/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
17/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					

### Principais riscos

Na hipótese de eventual fiscalização, a Entidade poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.

### Recomendação

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.

### Comentários da Administração da Entidade

A Real Grandeza 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 9ª 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.

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.

O Plano de ação proposto pela Gerência de Recursos Humanos – GRH foi emitido comunicando reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.

Em 03 de maio de 2024 a GRH emitiu o comunicado, identificando, na Cartilha que seguiu em anexo ao comunicado, os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.



### 3. Ausência de assessoria dos prestadores de serviços

#### Descrição

Nível de risco: Baixo

Em análise das documentações acessórias identificamos que a Entidade não mantém arquivado cópias de documentos das prestadoras de serviços terceirizados.

#### Principais riscos

Na hipótese de eventual fiscalização, a Entidade poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.

#### Recomendação

Atualizar os processos para que a Entidade archive todas as documentações comprobatórias de serviços prestados por terceiros.

#### Comentários da Administração da Entidade

A Administração localizou a documentação suporte em 06 de maio de 2024 e disponibilizou ao Auditor.

### 4. Intervalo intrajornada

#### Descrição

Nível de risco: Baixo

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. Conforme demonstrado abaixo:

Nome: KATIA VICTOR DA ROCHA		Período: 01/12/2023 até 31/12/2023 - dezembro/23											
Função: Função / Cargo do empregado		Jornada: Seg. a Sex. 08:30 - 17:00 / Intervalo: 01:00											
Marcações de Ponto						Apuração da Jornada de Trabalho							
Data	Entrada	Saída	Intervalo	Entrada	Saída	Jornada Diária	Horas Atraso / Ant.	Horas Extras	Horas Noturnas	Entre Jornadas	Horas XX%	Horas XX%	Horas XX%
01/12/2023	08:37:00	13:29:00	1:00:00	14:29:00	18:12:00	8:35:00	0:07:00	1:12:00	0:00:00	-	-	-	-
02/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
04/12/2023	08:36:00	19:00:00	0:00:00	19:00:00	19:00:00	10:24:00	0:06:00	3:00:00	0:00:00	12:46:00	-	-	-
05/12/2023	07:46:00	13:11:00	1:23:00	14:34:00	20:50:00	11:41:00	0:23:00	4:34:00	0:00:00	11:04:00	-	-	-
06/12/2023	07:54:00	18:46:00	0:00:00	18:46:00	18:46:00	10:52:00	0:00:00	3:22:00	0:00:00	12:44:00	-	-	-
07/12/2023	07:30:00	13:32:00	0:00:00	13:32:00	13:32:00	6:02:00	3:28:00	2:00:00	0:00:00	18:54:00	-	-	-
08/12/2023	08:26:00	14:25:00	0:00:00	14:25:00	14:25:00	5:59:00	2:35:00	1:04:00	0:00:00	-	-	-	-
09/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11/12/2023	07:30:00	15:32:00	0:00:00	15:32:00	15:32:00	8:02:00	1:28:00	2:00:00	0:00:00	15:58:00	-	-	-
12/12/2023	07:30:00	21:29:00	0:00:00	21:29:00	21:29:00	13:59:00	0:00:00	6:29:00	0:00:00	10:15:00	-	-	-
13/12/2023	07:44:00	19:21:00	0:00:00	19:21:00	19:21:00	11:37:00	0:00:00	4:07:00	0:00:00	13:06:00	-	-	-
14/12/2023	08:27:00	19:00:00	0:00:00	19:00:00	19:00:00	10:33:00	0:00:00	3:03:00	0:00:00	13:12:00	-	-	-
15/12/2023	08:12:00	18:27:00	0:00:00	18:27:00	18:27:00	10:15:00	0:00:00	2:45:00	0:00:00	-	-	-	-
16/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17/12/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

#### Principais riscos

Na hipótese de o procedimento ser evidenciado em eventual fiscalização do Ministério do Trabalho a Entidade poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.

#### Recomendação

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.

#### Comentários da Administração da Entidade

No Portal da Gerência de Recursos Humanos – 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.

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

Em 03 de maio de 2024 a GRH emitiu o comunicado, identificando, na Cartilha que seguiu em anexo ao comunicado, os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.

## 5. Necessidade de contratação de jovens aprendizes

### Descrição

Nível de risco: Baixo

Em análise ao quadro funcional, identificamos que a quantidade de jovens aprendizes permanece abaixo da cota estipulada pela legislação vigente, conforme verificamos a relação de ativos de dezembro de 2023 e memória de cálculo apresentada pelo departamento responsável. Conforme demonstrado abaixo:

#### Memória Apresentada Pelo o Cliente

Mês de Referência:	JANEIRO
EMPREGADOS COM FORMAÇÃO	123
MÍNIMO	6
MÁXIMO	18

OBS: Identificamos que durante o ano de 2023 o número de empregados aumentou, então para 2024 estamos providenciando a contratação de mais 1 (um) aprendiz, além das reposições. Abaixo esta a evidência apresentada pelo time.

#### Relação de Remuneração

Competência: 12/2023

Cadastro	Nome	Admissão	Cargo	Local	Salário
3068	Julia Caetano Dos Santos	15/05/2023	Aprendiz Em Ocupações Administrativas	GOS - Gerência de Operações de Saúde	929,99
3069	Maria Eduarda Conceição Da Silva	07/08/2023	Aprendiz Em Ocupações Administrativas	GOS - Gerência de Operações de Saúde	929,99

### Principais riscos

Na hipótese de o procedimento ser evidenciado em eventual fiscalização do Ministério do Trabalho a Entidade poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.

### Recomendação

Recomendamos que a Entidade contrate mais jovens aprendizes para que seu quadro funcional siga de acordo com o artigo 429 da CLT.

### Comentários da Administração da Entidade

São 06 jovens aprendizes cadastrado atualmente na Real Grandeza. Para o ano de 2024, estamos estudando à reestruturação da Real Grandeza e que certamente ficará com o número de aprendizes equivalente ao mínimo de 5% dos empregados existentes na Entidade, conforme previsto no artigo nº 429, caput e § 1º da Consolidação das Leis Trabalhista – CLT em vigor. ("Art. 429.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. § 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz."). Está previsto o término da reestruturação em 31 de dezembro de 2024.

## 6. Equiparação salarial

### Descrição

Nível de risco: Baixo

Ao analisarmos a relação de cargos e salários, evidenciamos casos de equiparação salarial, ou seja, a Entidade 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. Conforme demonstrado a seguir:

Estabelecimento	Empregado	Centro de Custo	Data de Admissão	Cargo	Jornada de Trabalho	Salário (R\$)
34.269.803/0001-68	TEREZINHA MARIA MARQUES FERREIRA	ACR - Assessoria de Compliance e Riscos	12/02/1996	Analista Pleno		13.699,81
34.269.803/0001-68	RENATO MENEZES DE OLIVEIRA	ACR - Assessoria de Compliance e Riscos	23/06/1997	Analista Pleno		10.043,29
34.269.803/0001-68	BIANCA LUCIA SCOLARI DE OLIVEIRA	AJR - Assessoria Jurídica	03/09/2007	Analista Pleno / Advogada		13.497,35
34.269.803/0001-68	DANIEL ATAÍDE DE ANDRADE	AJR - Assessoria Jurídica	03/09/2007	Analista Pleno / Advogado		13.699,81
34.269.803/0001-68	ERMINIO ESPINDULA KLEN	GAS - Gerência de Administração e Serviços	12/02/1996	Analista Júnior		7.364,33
34.269.803/0001-68	JAQUELINE ALVES DE ARAUJO	GAS - Gerência de Administração e Serviços	22/02/1996	Analista Júnior		9.057,20
34.269.803/0001-68	JANAINA LIMA VENTURI	GBS - Gerência de Benefícios de Saúde	16/10/2019	Assistente I		3.725,00
34.269.803/0001-68	RICARDO CHAVES MACEDO	GBS - Gerência de Benefícios de Saúde	03/05/2021	Assistente I		3.511,18
34.269.803/0001-68	ANGELICA FERREIRA SALVIANO	GCF - Gerência de Contabilidade e Finanças	17/11/1997	Analista Júnior		7.364,33
34.269.803/0001-68	CARLA BEATRIZ MANHAES FLORIANO	GCF - Gerência de Contabilidade e Finanças	14/06/1999	Analista Júnior		9.328,90
34.269.803/0001-68	ARTHUR ABREU PAOLUCCI	GIN - Gerência de Investimentos	04/01/2021	Analista Pleno		13.104,23
34.269.803/0001-68	ANDRE LUIZ GOMES MELO	GIN - Gerência de Investimentos	11/08/2021	Analista Pleno		10.499,77
34.269.803/0001-68	FELIPE NASCIBENI COSI	GIN - Gerência de Investimentos	04/08/2020	Especialista		31.807,37
34.269.803/0001-68	JOSE MARTINEZ ROBLES FILHO	GIN - Gerência de Investimentos	11/02/2021	Especialista		28.684,36
34.269.803/0001-68	LARISSA DE SOUZA LOBO	GOS - Gerência de Operações de Saúde	07/01/2020	Analista Júnior		6.543,10
34.269.803/0001-68	BEATRIZ PERES SILVA	GOS - Gerência de Operações de Saúde	15/06/2020	Analista Júnior		6.352,53

### Principais riscos

Os empregados poderão ajuizar reclamações trabalhistas pleiteando a equiparação salarial bem como o respectivo reflexo das demais verbas decorrentes do contrato de trabalho.

### Recomendação

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.

### Comentários da Administração da Entidade

O Plano de Cargos e Salários – PCR da Real Grandeza 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.

Assim, a Gerência de Recursos Humanos – GRH considerou não haver necessidade de aplicação de plano de ação para este achado de auditoria.

## 7. Intervalo entre jornadas

### Descrição

Nível de risco: Baixo

Existem casos em que não é respeitado o limite mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho. Conforme demonstrado a seguir:

03. Nome:		KATIA VICTOR DA ROCHA				Período:		01/12/2023 até 31/12/2023 - dezembro/23							
Função:		Função / Cargo do empregado				Jornada:		Seg. a Sex. 08:30 - 17:00 / Intervalo: 01:00							
Marcações de Ponto						Apuração da Jornada de Trabalho									
Data	Entrada	Saída	Intervalo	Entrada	Saída	Jornada Diária	Horas Atraso / Ant.	Horas Extras	Horas Noturnas	Entre Jornadas	Horas XX%	Horas XX%	Horas XX%		
01/12/2023	sex	08:37:00	13:29:00	1:00:00	14:29:00	18:12:00	8:35:00	0:07:00	1:12:00	0:00:00	-	-	-		
02/12/2023	sáb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
03/12/2023	dom	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
04/12/2023	seg	08:36:00	19:00:00	0:00:00	19:00:00	19:00:00	10:24:00	0:06:00	3:00:00	0:00:00	12:46:00	-	-		
05/12/2023	ter	07:46:00	13:11:00	1:23:00	14:34:00	20:50:00	11:41:00	0:23:00	4:34:00	0:00:00	11:04:00	-	DE		
06/12/2023	qua	07:54:00	18:46:00	0:00:00	18:46:00	18:46:00	10:52:00	0:00:00	3:22:00	0:00:00	12:44:00	-	DE		
07/12/2023	qui	07:30:00	13:32:00	0:00:00	13:32:00	13:32:00	6:02:00	3:28:00	2:00:00	0:00:00	18:54:00	-	-		
08/12/2023	sex	08:28:00	14:25:00	0:00:00	14:25:00	14:25:00	5:59:00	2:35:00	1:04:00	0:00:00	-	-	-		
09/12/2023	sáb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
10/12/2023	dom	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
11/12/2023	seg	07:30:00	15:32:00	0:00:00	15:32:00	15:32:00	8:02:00	1:28:00	2:00:00	0:00:00	15:58:00	-	-		
12/12/2023	ter	07:30:00	21:29:00	0:00:00	21:29:00	21:29:00	13:59:00	0:00:00	6:29:00	0:00:00	10:15:00	-	C/DE		
13/12/2023	qua	07:44:00	19:21:00	0:00:00	19:21:00	19:21:00	11:37:00	0:00:00	4:07:00	0:00:00	13:06:00	-	DE		
14/12/2023	qui	08:27:00	19:00:00	0:00:00	19:00:00	19:00:00	10:33:00	0:00:00	3:03:00	0:00:00	13:12:00	-	DE		
15/12/2023	sex	08:12:00	18:27:00	0:00:00	18:27:00	18:27:00	10:15:00	0:00:00	2:45:00	0:00:00	-	-	-		
16/12/2023	sáb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
17/12/2023	dom	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

### Principais riscos

Na hipótese de o procedimento ser evidenciado em eventual fiscalização do Ministério do Trabalho a Entidade poderá ser compelida ao pagamento de multa administrativa.

### Recomendação

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.

### Comentários da Administração da Entidade

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 proposto pela Gerência de Recursos Humanos – GRH foi emitir comunicado reforçando as instruções dos normativos existentes para gestores e diretores, identificando os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes

Em 03 de maio de 2024 a GRH emitiu o comunicado, identificando, na Cartilha que seguiu em anexo ao comunicado, os riscos envolvidos na inobservância das regras internas existentes.

## 8. Requerimentos de benefícios de pensão sem assinatura da entidade

### Descrição

Nível de risco: Baixo

Verificamos em nossos testes substantivos que há requerimentos de benefícios que foram aprovados, mas não contém a assinatura da administração, no processo de concessão de benefícios. Conforme o exemplo no documento analisado “Requerimento de Benefício de Pensão” referente a matrícula 16837-5 do Plano BD, onde a beneficiária teve seu benefício aprovado sem a assinatura da diretoria.

### Principais riscos

Concessão indevida de benefícios dos participantes, podendo ocasionar transações indevidamente registradas quanto a valores e competência dos fatos.

### Recomendação

Atualizar o processo interno para adequar às requisições da área de concessão de benefícios e adequar à Entidade às melhores práticas do mercado.

### Comentários da Administração da Entidade

Esse apontamento já havia sido registrado no relatório do ano passado. A solução proposta pela gerência de Benefícios Previdenciários – GBP foi o desenvolvimento do Requerimento Online, também para os benefícios de Pensão por Morte, dos planos BD e CD, uma vez que o Requerimento de Aposentadoria foi implementado em 2023, na primeira onda. O fornecedor do serviço entregará o implemento para homologação já na próxima semana. O prazo para conclusão será no dia 30 de junho 2024.

## 9. Reprocessamento de balancete

### Descrição

Nível de risco: médio

Verificamos que houve o reprocessamento do balancete contábil em 5 (cinco versões) durante a execução da auditoria, os quais ocorreram nas datas:

- 09/02/2024;
- 16/02/2024;
- 22/02/2024;
- 13/03/2024; e
- 22/03/2024.

### Principais riscos

A contante mudanças nos saldos contabilizados podem ocasionar na contabilização inexatos dos saldos, análises imprecisas das contas contábeis pela administração e da vida financeira da empresa.

### Recomendação

- Recomendamos que a Entidade estabeleça controles precisos, de modo mitigar os riscos de reprocessamento do balancete por lançamentos inadequados.

### Comentários da Administração da Entidade

Esta situação foi equacionada, em 2023 tivemos reprocessamento em virtude de questionamentos da ANS sobre as PEONA e a PIC, os quais foram resolvidos após reavaliação da metodologia de cálculo. Mas sempre será necessário a conciliação entre dois registros auxiliares.

## 10. Ausência de plano de recuperação de desastres

### Descrição

Nível de risco: médio

A Entidade não possui atualmente um plano de recuperação de desastres, de forma a possibilitar que as atividades de processamento de dados e de negócios não sejam interrompidas indefinidamente em caso de ocorrência de eventos indesejados, como por exemplo, desastres naturais, acidentes, incêndio, falhas de equipamentos e ações intencionais.

### Principais riscos

#### **Interrupção prolongada das operações**

Em caso de desastres naturais, falhas de sistemas ou outros eventos adversos, a empresa pode enfrentar períodos prolongados de inatividade, o que resultaria em perda de receita e clientes.

### Recomendação

#### **Desenvolvimento de um plano de recuperação de desastres**

A Entidade deve criar um plano abrangente que detalhe os procedimentos a serem seguidos em caso de desastres, incluindo ações específicas para garantir a continuidade das operações, a recuperação de dados e sistemas, e a comunicação com partes interessadas internas e externas.

### Comentários da Administração da Entidade

Conforme informado em reunião, o projeto de governança de TI que tem como objetivo a elaboração de um plano de continuidade de negócios baseado na análise de impacto de negócios (BIA), onde é realizada a identificação dos Impactos qualitativos e quantitativos decorrentes da interrupção de processos vinculados ao ativos críticos da empresa, principalmente tecnológicos. O plano de recuperação de desastres é um dos entregáveis do projeto. No entanto, a REAL GRANDEZA passa por um momento de mudança com cenário de cisão das operações de saúde e previdência, além da implantação do ERP CMCorp. Por esta razão, a diretoria de Administração propõe a postergação do projeto de governança para momento posterior a mudança do ambiente tecnológico (implantação do ERP e cisão do ambiente de saúde e previdência).

### Prazo para implementação

Após a implementação do ERP de previdência, Backoffice e Empréstimo e cisão do ambiente de saúde e previdência.

## 11. Parâmetros de senhas em desacordo com a política corporativa

### Descrição

Nível de risco: médio

Após analisar os parâmetros estipulados na política denominada “*Password Policies Security*”, verificamos que o sistema “Facplan e Amadeus” não está em conformidade com os critérios estabelecidos pela Entidade, conforme demonstrado abaixo:

#	Política "Password Policies Security"	Facplan	Amadeus	Status
Tamanho do caractere (mínimo)	8 Caracteres	8 Caracteres	6 Caracteres	✓
Tempo Máximo de Validade de Senhas	180 Dias	Não Definido	180 Dias	✗
Quantidade máxima de tentativas de login antes do bloqueio	10 Vezes	5 Vezes	5 Vezes	✓
Duração do bloqueio	Não Definido	Não Definido	Não Definido	✗
Histórico mínimo de senhas utilizadas	Não Definido	6 Senhas	Não Definido	✗
Complexidade	Ativado	Ativado	Ativado	✓
Armazenamento de senhas	Não Definido	Ativado	Ativado	✓
Palavras não permitidas para uso	Ativado	Não Definido	Ativado	✗

✓	<b>Efetivo</b>
✗	<b>Não efetivo</b>
⊘	<b>Não aplicável</b>

### Principais riscos

#### Interrupção prolongada das operações

Em caso de desastres naturais, falhas de sistemas ou outros eventos adversos, a Entidade pode enfrentar períodos prolongados de inatividade, o que resultaria em perda de receita e clientes.

Senhas de complexidade baixa facilitam o acesso indevido aos sistemas e consequentemente às informações neles contida por pessoas não autorizadas.

#### Recomendação

- Recomendamos que a companhia estude a viabilidade de padronização dos parâmetros de senha estabelecidos na política de norma e gestão de identidade e replique para os sistemas em escopo.
- Caso a ferramenta não possua parâmetros para configuração de segurança de senha avaliar a possibilidade:
  - Desenvolver ou solicitar ao fornecedor o desenvolvimento das configurações de segurança para que os parâmetros acima sejam habilitados; e
  - Desenvolver ou adquirir ferramenta para autorização de acesso centralizada, para acesso a todos os sistemas aplicativos da empresa, contendo os parâmetros de segurança de senha forte.

### **Comentários da administração da Entidade**

Referente a coluna Política “*Password Policies Security*”, seguem as justificativas referente aos itens Duração do Bloqueio, Histórico mínimo de senhas utilizadas e Armazenamento de senhas:

Ambos não estão aplicados na política de senhas, porém é possível implementar estes pontos não definidos. Vale ressaltar que a ferramenta utilizada para políticas de senha, é possível aplicar o bloqueio por N tentativas de login sem sucesso, porém não há duração de bloqueio, a conta fica bloqueada até ser desbloqueada de forma manual pela equipe de suporte de TI.

O prazo para implementação destas políticas é de quatro semanas, a partir da data de início da implementação, pois é necessário aplicar testes em homologação e verificar possíveis bloqueios em algumas contas, onde será necessário apoio aos usuários pela equipe de suporte.

### **Prazo para Implementação:**

15/07/2024.





**Grant Thornton**

[grantthornton.com.br](http://grantthornton.com.br)

Grant Thornton Auditores Independentes Ltda. refere-se à marca sob a qual as firmas-membro da Grant Thornton fornecem serviços aos seus clientes. Grant Thornton Auditores Independentes Ltda. é uma empresa membro da Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL e as firmas-membro não são uma parceria mundial. GTIL e cada firma-membro é uma entidade jurídica independente e os trabalhos são prestados e entregues pelas firmas-membro. A GTIL não fornece serviços aos clientes diretamente. GTIL e suas firmas-membros não são agentes, não se obrigam umas às outras e não são responsáveis por atos ou omissões realizadas por outras firmas-membro. Consulte [www.GrantThornton.global](http://www.GrantThornton.global) para obter mais detalhes.